

Perspectivas de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal de Mato Grosso: comparativo entre os estudantes das gerações X e Y

Mariana de Siqueira Haidamus Monteiro Bacharela em Administração. Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) – Brasil.
mariana_xaps@hotmail.com
Diogo Barbosa Leite Mestrando em Economia. Instituto Federal de Mato Grosso (IFMT) – Brasil.
diogo.b1@hotmail.com

RESUMO

O artigo apresenta um estudo sobre as perspectivas de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal de Mato Grosso nas diferentes gerações dos participantes. O objetivo geral é identificar a pretensão de carreira após a conclusão do curso e, de modo mais específico, pesquisar o quanto a universidade pode influenciar nessas decisões; detectar se o estudante tem desenhado o seu planejamento de carreira e as perspectivas de carreiras nas diferentes gerações. A metodologia é de caráter exploratório, descritiva, quantitativa e a técnica de coleta de dados foi um levantamento de dados por meio de questionário com perguntas fechadas. Notou-se no referencial teórico que as gerações comparadas (X e Y) são muito diferentes em termos de expectativas de vida e carreira, mas que nesse estudo as respostas foram similares. Identificou-se que os estudantes têm realizado o planejamento de carreira, ainda que na universidade não tenha sido abordado de forma concreta. Foram constatados em quais ramos os estudantes já atuam e comparou-se como isso pode influenciar na escolha de carreira, o que foi demonstrado ao abordarem sobre quais as pretensões de carreira. Além disso, revelou-se quais as suas prioridades na escolha de seus empregos e os fatores que levariam a desistir dele, o que para ambas das gerações comparadas (X e Y) foi similar. Palavras-chave: Planejamento de carreira. Perspectiva profissional. Geração X. Geração Y.

Career perspectives of students of administration of the Federal University of Mato Grosso: a comparison between the students of generations X and Y

ABSTRACT

The article presents a study about the career perspectives of students of the management course of the Federal University of Mato Grosso taking into account the different generations of the participants. The general objective is to identify students' career aspiration after the conclusion of the course and in a more specific way, to investigate how much the university can influence in these decisions; detect if the students have designed their career planning and career prospects in the different generations. The methodology is exploratory, descriptive and quantitative, and the data collection technique was a data collection through a questionnaire with closed questions. It was noted in the theoretical framework that the generations compared (X and Y) are very different in terms of life expectations and career, but in this study the answers were similar. It was identified that the students have made the planning of career, although in the university, it has not been approached in a concrete form. We also verified in which areas the students already work and we compared how this can influence the choice of a career, which was demonstrated when discussing about the career aspirations. In addition, the study revealed the priorities of the students in relation to their choices for jobs and the factors that would lead them to give up those choices. For both of the compared generations (X and Y) the results were similar.

Keywords: Career planning. Professional perspective. Generation X. Generation Y.

1 INTRODUÇÃO

Os estudos envoltos da trajetória do trabalho ilustram os aspectos que compõem a organização, sejam eles sociais, políticos, humanos ou funcionais (SANTOS *et al.*, 2011). As transformações organizacionais e sociais que ocorreram nas últimas décadas provocaram vários efeitos sobre as pessoas, de modo que isso afeta na forma como o ser humano lida com o trabalho, o que causou diversas mudanças nos conceitos de carreiras (OLIVEIRA *et al.*, 2014).

O mercado de trabalho tornou-se com o passar dos anos mais competitivo e o profissional ingressante/atual se depara com o crescimento das organizações e a maior exigência dos contratantes (MALLETT, 2015). Diante disso, os profissionais precisam ter claros e definidos os seus objetivos de carreira e qual o processo necessário para alcançar os resultados que almejam.

No passado, os profissionais deixavam que o seu planejamento de carreira fosse feito pela organização e essa por sua vez planejava o futuro colaborador a medida com o que lhe cabia dentro da própria organização (MALLETT, 2015). Porém, ainda segundo o mesmo autor, com o passar dos anos e o acirramento do mercado de trabalho, o profissional demandou administrar a sua própria carreira de modo que fosse de acordo com seus objetivos e com o que as organizações esperavam dele.

As carreiras são observadas de variadas formas nas diferentes gerações, o que motiva estudos sobre elas para ao menos chegar-se em um consenso quanto ao perfil de cada uma. Atualmente há seis gerações coexistindo no mundo ao mesmo tempo, são elas: tradicionalistas, *baby boomers*, Geração X, Geração Y, Geração Z e a mais nova Geração Alpha, e ao menos quatro delas coexistindo juntas no mercado de trabalho (CALAZEIRO, 2011; OLIVEIRA *et al.*, 2014; DALAPRIA *et al.*, 2015).

Desde muito jovem todas as pessoas são questionadas quanto ao “o que você quer ser quando crescer?” e as dúvidas sobre esse assunto podem ficar ainda maiores diante da inserção em uma universidade. As respostas para essa pergunta podem ser diferentes diante das gerações inseridas dentro de uma mesma universidade. Dessa forma, a investigação visa responder: quais são as perspectivas de carreira dos estudantes do curso de Administração na Universidade Federal de Mato Grosso em suas diferentes gerações?

O objetivo geral do artigo é identificar a pretensão de carreira dos estudantes de Administração da UFMT após a conclusão do curso. De modo mais específico, são também objetivos do estudo: pesquisar o quanto a universidade pode influenciar nessas decisões; detectar se o aluno tem desenhado o seu planejamento de carreira e as perspectivas de carreiras em diferentes gerações dentro da universidade.

A pesquisa é socialmente relevante, pois visa mostrar que as diferentes gerações devido aos seus perfis, assumem distintos comportamentos em relação ao trabalho e carreira, o que para o seio social se mostra importante.

É relevante economicamente, pois tratar sobre o planejamento de carreira pessoal é vantajoso para que os jovens consigam traçar sua carreira de modo adequado, sendo que ao saírem da universidade não focalizem esforços em atividades das quais não vislumbrem ganhos econômicos a longo prazo ou mesmo **“percam tempo” em carreiras que não promovam a sua autorrealização**, o que poderia ser evitado com o planejamento.

Esse planejamento quando traçado dá visão de futuro e faz com que os profissionais estejam mais bem preparados para escolher onde e quando atuar, bem como alcançar objetivos financeiros. Além de tudo isso, é pertinente academicamente porque visa incrementar um assunto importante, além de permitir identificar como a relação aluno-universidade pode ser melhorada em termos de planejamento de carreira.

Para auxiliar o estudo e obter as bases conceituais para a pesquisa foram levantados conceitos e definições dos aspectos do estudo. Inicialmente na seção 2.1 se busca entender sobre o trabalho, pois este é a origem de todo o estudo de carreiras; depois na seção 2.2 é apresentado o conceito de carreiras, planejamento e perspectivas para então posteriormente, na seção 2.3, tratar como esta é demonstrada nas diferentes gerações (*baby boomers*, X, Y e Z).

2 CONCEITO E DEFINIÇÕES DE TRABALHO

O trabalho é tão antigo quanto o próprio homem, já que desde a pré-história o ser humano é conduzido a caçar, pescar e lutar para satisfazer a sua fome e sobreviver. Entende-se então que o trabalho surgiu como uma saída para o homem suprir suas necessidades básicas. Ainda na pré-história o homem começa a fabricar suas próprias armas e instrumentos de defesa para se defender de animais e de outros homens, o que também foi considerado uma forma de trabalho (REIS, 2010).

O ser humano ao longo do tempo evoluiu de forma que se utilizando do trabalho proveniente de autodefesa ou para saciar suas necessidades, desenvolveu técnicas para tornar a matéria existente na natureza em ferramentas de grande utilidade. Nessa premissa, Nascimento e Barbosa (1996, p. 13) exemplificam que o **homem utilizava “o fêmur de um animal morto, que foi transformado em porrete, com o qual seria possível abater um outro animal”**.

O trabalho foi taxado como algo negativo desde os tempos mais antigos e apenas nas últimas décadas passou a ter conceitos positivos. Em toda a sua história antiga o trabalho era considerado indispensável para reprodução e necessidades, porém nunca desejável, pois sobre ele caía a condição de castigo (A ETIMOLOGIA..., 2010). O mesmo autor segue afirmando que etimologicamente a palavra trabalho advém do latim *tripalium* (ou *trepalium*) que significa instrumento de tortura formado por três paus (*tri + paulim*), onde eram atados os condenados ou servindo para prender os animais difíceis de ferrar. Ou seja, sua associação foi feita a tortura e sofrimento.

Cada período histórico tem a sua visão e modo de encarar o trabalho, na antiguidade, por exemplo, era considerado uma atividade não humana, pois não era livre e só os escravos o faziam. Na modernidade passa a ser considerado um bem que atinge a si e aos que estão próximos, nesse ponto tanto a classe trabalhadora quanto a patronal estão em atividade lucrativa (BLOCH, 2005; FARIAS, 2010). O que se destaca foi que ao longo do tempo diferentes abordagens e concepções quanto ao trabalho foram fundamentais para modificar a relação entre o ser humano e as organizações do qual fazia parte.

Ainda segundo aqueles autores, o trabalho pode ser definido dentre os conceitos religioso, econômico e filosófico no qual desses, apenas o último tem um sentido positivo e de realização.

a) O trabalho no conceito religioso, segundo o cristianismo, surgiu como fonte do pecado original e **como métodos de castigo, por exemplo, na Bíblia Sagrada consta em Gênesis 3:19 “[...] comerás o teu pão com o suor do teu rosto”. O trabalho é a obrigação e deve-se fazê-lo para construir o reino de Deus, logo, quanto mais árduo o fizer, melhor.** (ROMÃO, 2004).

b) O salário, a troca de trabalho por pagamento é claramente o conceito do ponto de vista econômico. O recebimento é realizado depois do cumprimento de sua força para algo, o trabalhador gera energia para que o empregador gere a ele uma troca que pode vir em forma de dinheiro ou de outros produtos (ROMÃO, 2004).

c) Nascimento e Barbosa (1996, p. 19) afirmam que **“o trabalho humano é fundamentalmente social. Sua lógica diz que o homem estará sempre ou trabalhando para alguém ou com alguém, ou por alguém”**. Diante de todas estas perspectivas sobre o trabalho, ainda há a definição que o relaciona com a auto realização do homem, com sua formação plena, como fonte de identidade, realização pessoal, equilíbrio, troca de conhecimentos, garantia de sobrevivência e ao alcance dos objetivos mais importantes da vida de uma pessoa (FREITAS; FACAS, 2011).

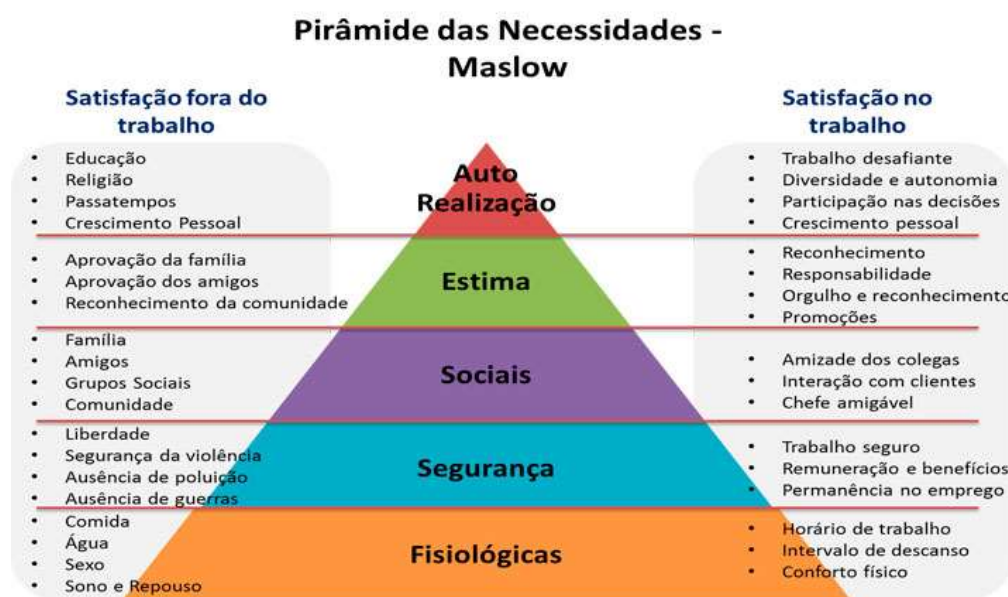
Partindo da noção de que o trabalho dá ao ser humano uma razão para viver, sendo então uma necessidade humana. As necessidades podem ser corriqueiras, aquelas que constantemente devem ser saciadas; ou sociais, que dependem fundamentalmente da peculiaridade do ser humano em satisfazê-las. Há estudos que colaboram com esta afirmação ao procurar descrever que os seres humanos possuem necessidades, identificando-as como básicas e sociais (RIBEIRO, 2004).

As necessidades básicas correspondem a alimentação, saúde, moradia, por exemplo. Já as necessidades sociais estão relacionadas ao *status* que o indivíduo possui na sociedade e como ele irá se portar perante o *status* que lhe é conferido. Ser reconhecido e se sentir importante no meio em que vive são algumas características desta necessidade. Há ainda uma terceira escala de necessidade do ser humano, muito intensa

e de grande aporte motivacional, que é a de satisfazer as ambições pessoais. Ribeiro (2004, p. 76) afirma que “essa terceira escala de necessidades diz respeito à ocupação escolhida, aos objetivos pessoais, ao crescimento, à realização e o desejo de alcançar aspirações pessoais”.

Pode-se também ser feita uma analogia nesse ponto ao pensamento pós-clássico da Administração, em especial para o que se definiu como a Teoria Comportamental. Dentre várias abordagens, talvez a mais famosa foi definida na linha de raciocínio de Abraham Maslow, que em 1943 desenvolveu a “hierarquia das necessidades”. O autor cunhou sua teoria a partir do axioma de que as necessidades humanas poderiam ser colocadas em escala de importância, progredindo das necessidades básicas até as adquiridas por ordem do mais essencial ao menos, definindo assim a “Pirâmide de Maslow” (MEGGINSON *et al.*, 1998). Quando uma das necessidades é satisfeita, a próxima torna-se predominante e, assim por diante. A ordem dessa pirâmide, no entanto, pode ser alterada de acordo com a sociedade, cultura, gerações inseridas e personalidade pessoal.

Figura 1 – Pirâmide de Maslow



Fonte: Adaptado de Andreasi (2011).

O que se nota atualmente é a ênfase dada por muitos autores à ideia de trabalho como essência para a vida humana. É por meio do trabalho que se constrói o caráter social, pois se justifica muito além da pura visão econômica. É por este motivo que as crianças desde cedo são educadas sobre a necessidade e a importância de se ter uma profissão que as honre. Não apenas isso, são educadas de modo a enaltecer o trabalho (ALBERTO, 2000).

2.1 Planejamento de Carreira

Em 1930 na Escola de Chicago, Hughes (1937, apud DeLUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2016) propõe que a sequência de trabalhos, cargos e *status* realizados por um indivíduo durante a sua vida seria o conceito de carreira.

O estudo sobre carreiras no início do século XX tinha como foco inicial as organizações e essas eram responsáveis pela carreira de seus profissionais, sendo então a sequência de cargos e responsabilidades que o indivíduo poderia assumir na organização onde estava inserido (DeLUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2016). Esse contexto tinha como características principais o ambiente estável, progressão linear e a divisão social do trabalho (PEDROSA; SANTOS, 2015).

Para atender à mudança na visão mecanicista do ser humano, deu-se uma maior valorização das pessoas e do conhecimento, de modo que esse conceito de carreira mudou e passou a ser focado no indivíduo e sua relação com família e trabalho (PEDROSA; SANTOS, 2015). Nesse contexto a carreira está ligada a duas perspectivas: uma objetiva ligada ao trabalho, status e cargos e outra subjetiva ligada aos objetivos do indivíduo para a sua própria vida (HUGHES, 1937 apud DeLUCA; OLIVEIRA; CHIESA, 2016).

Logo, se antes a carreira era focada em empregos e cargos com a organização responsável pela sua gestão, nos dias atuais a ênfase se dá no planejamento pessoal de carreira. Essas são as principais diferenças **entre uma carreira tradicional de uma carreira moderna (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2009). O modelo de carreira tradicional** é marcado por estabilidade, ou seja, a sucessão vinda de dentro de uma mesma organização, o sucesso vertical e recompensas monetárias como forma de reconhecimento (HALL, 1996 apud ANDRADE, 2009). No que se diz respeito a carreira moderna, também chamada de proteana, verificam-se experiências diversificadas, educação e conhecimentos adquiridos pelo próprio indivíduo ao longo de sua vida, onde é sujeito paciente e ativo de sua carreira. Isso porque pode fazer suas próprias escolhas, caracterizado por ter uma progressão descontínua e podendo ou não seguir em uma única organização (ANDRADE, 2009).

Contudo, atenta-se ao fato de que essas transições entre os modelos de carreira não acontecem sem passar por tensões, pois são considerados interesses, que muitas vezes podem ser conflitantes, como as necessidades do profissional envolvido, além da gestão de um equilíbrio profissional, pessoal e familiar. Esse novo modelo de gestão de carreiras é levado para as pessoas se sentirem donas de seu próprio futuro (SANT'ANNA; KILIMNIK, 2009). **Nesse sentido, surgem diversos modos do indivíduo se conhecer e decidir por onde seguir durante sua trajetória profissional.**

Para muitos jovens o momento de decidirem sobre qual carreira seguir é marcado por inseguranças. Pode-se minimizar esse medo com a ajuda de pais, professores e amigos (NUNES, 2011). Ao ingressar na universidade, o aluno busca em sua vida acadêmica o direcionamento necessário para que sua decisão sobre carreira não seja em vão (JORDANI *et al.*, 2013). Diante disso, a universidade pode ser formadora de opiniões sobre carreira, porém ainda há a necessidade de aprofundar o tema e ampliar o seu aprendizado.

Mesmo que muito se diga sobre o planejamento de carreira, ainda existem alguns motivos pelos quais os profissionais escolhem seus empregos, sendo que dentre eles os mais comuns são a remuneração, *status* e estabilidade (DUTRA, 2010). Existem vários caminhos a serem seguidos profissionalmente, o que aumenta a dificuldade de uma tomada de decisão para qual carreira seguir, sobre quais suas prioridades de carreiras e quais são as considerações levadas em conta ao decidir o próximo emprego ou o como será guiado o seu futuro.

Todas as perspectivas sobre carreiras e decisões tomadas ao longo delas podem ser discutidas diante do perfil de cada uma das gerações, desde os Tradicionalistas até a mais nova Geração Alpha.

2.2 Perspectivas de carreira entre as diferentes gerações

Em estudo de Cordeiro e Albuquerque (2013), afirmou-se que geração é o agrupamento de dois conjuntos básicos: o primeiro é o contexto histórico e suas sequências de acontecimentos e o outro é integrado pela faixa etária que estão inseridos. Pode-se então caracterizar uma geração de acordo com o compartilhamento de valores e crenças e ainda por vivenciarem as mesmas situações temporais e históricas (FEIXA, LECCARDI, 2010).

Durante muito tempo gerações foram definidas como aquelas que sucederam seus pais, ou seja, o cálculo era realizado com uma média de vinte e cinco a trinta anos entre o início e o fim de cada uma. Porém, nas últimas cinco décadas houve uma aceleração no tempo, o que fez com que o modo de agir, produzir e comercializar mudasse. A tecnologia começou a criar marcas no tempo, impactando no comportamento da sociedade, fazendo assim com que o intervalo entre as gerações diminuísse cada vez mais (CORTELLA, 2010 apud MARTINS; PENA, 2015).

Os estudos sobre as gerações começam com os tradicionalistas, passando pela geração *baby boomers*, X, Y, Z e finalizando com a *Alpha*.

a) Tradicionalistas: São os nascidos até 1942, que hoje já tem mais de 75 anos, e em sua maioria não se encontram mais no mercado de trabalho. Essa geração é marcada por pessoas que se conformam com os sacrifícios feitos e são leais as organizações em que trabalharam, influenciados talvez por não existir muita concorrência, são burocratas e respeitam as hierarquias. Em sua passagem histórica, essa geração passou por diversas guerras o que fez com que eles se tornassem rígidos (AGUIAR, 2014);

b) *Baby boomers*: São os nascidos de 1943 a 1962, que hoje possuem entre 55 e 74 anos. A geração leva essa denominação em inglês, que em tradução livre significa **“explosão dos bebês”, pois nasceram após a segunda guerra mundial**, onde com o retorno dos soldados para a casa houve um aumento considerável no número de mulheres grávidas. Por esse motivo, essa geração idealizava construir um mundo novo (MARTINS; PENA, 2015). Os nascidos nesse período foram educados com rigidez, cumprimento de rotinas difíceis e disciplina nas regras impostas por seus pais tradicionalistas o que influenciou em como é a sua postura no ambiente de trabalho. No que diz respeito a transição profissional, os *babies boomers* foram ensinados que liderança significava controle, a serem leais a empresa que trabalhavam e valorizando a ascensão profissional, em detrimento da qualidade de vida. Surge então nesse período os *workaholics* (termo usado para designar pessoas viciadas em trabalho), em geral essa geração vive para trabalhar (KANAAME, 1999 apud SANTOS *et al.*, 2011).

c) Geração X: Nascidos entre 1964 e 1987, atualmente com idades entre 30 e 53 anos. Receberam essa denominação **pois se tratava de uma geração incógnita, como o “x” na matemática** (CORTELLA, 2010 apud MARTINS; PENA, 2015). De acordo com Santos *et al.* (2011) essa geração vivenciou momentos de grandes mudanças econômicas e históricas, como a guerra fria, queda do muro de Berlim, o surgimento e o medo da AIDS. **No Brasil vivenciaram o início e o fim da ditadura militar, o movimento “Diretas já” e o impeachment de Collor**. Ainda, pagaram suas contas com cruzeiro, cruzado, cruzado novo e real (SANTOS *et al.*, 2011; STEFFEN, 2014). Quanto ao estilo profissional, os membros dessa geração são marcados por desapego apenas aos títulos **e a aceitem mais a mudança, “usualmente apresentam-se como independentes e autoconfiantes, são comprometidos com os objetivos organizacionais, quando estão aliados aos individuais”, sendo a busca incansável pela estabilidade financeira**, talvez por terem vivido momentos de grande instabilidade econômica (MARTINS; PENA, p. 9, 2015). Os mesmos autores afirmam ainda que o medo dos profissionais dessa geração é serem chefiados e/ou substituídos pela geração Y;

d) Geração Y: Essa é composta por pessoas nascidas entre 1988 e 2000, que possuem **atualmente entre 18 e 36 anos. Conhecida como a geração dos resultados, nasceram em meio “era digital”** junto aos avanços da tecnologia e internet, globalização e diversidade, foram criados com excesso de segurança e diferente de seus antecessores, não viveram nenhuma grande ruptura social (SANTOS *et al.*, 2011). Individualmente, possuem grandes formações, normalmente falam mais de um idioma, são atualizados, têm **acesso rápido às informações, convivem e aceitam bem as diferenças entre etnia, sexo, gênero etc., “possuem traços característicos como: autoconfiança, inquietação, independência, ousadia, são ávidos pela inovação e corriqueiramente avessos a regras”** (CARRARA *et al.*, 2013 apud MARTINS; PENA, 2015). Profissionalmente, o trabalho é fonte de satisfação pessoal e aprendizado, procuram estímulos para se manterem nos empregos, buscam resultados, reconhecimento e ascensões **MARTINS; PENA, p. 9, 2015** imediatas o que faz com que tenham rotatividade maior nas empresas. Essa geração se adapta rapidamente às mudanças, almejam altos salários, buscam sempre e maiores desafios, metas pessoais e profissionais ambiciosas, valorizam bens materiais e precisam de liberdade para tomada de decisões. (SANTOS *et al.*, 2011; MARTINS; PENA, 2015);

Contudo, ao contrário da X, a Geração Y está em busca de um ideal ainda não definido, mas em processo. As pessoas dessa geração sentem que podem fazer a diferença no mundo, e que sua identidade não precisa ser baseada em um padrão e sim em elementos puramente pessoais. Essa noção trouxe à Geração Y um sentimento de liberdade de expressão e igualdade, colocando de lado resistências ao diferente, como acontecia nas gerações anteriores (CAZALEIRO, 2011, p. 28).

Segundo estudos de Nogueira (2010 apud CAZALEIRO, 2011) há quatro tipos de perfis dos integrantes dessa geração identificados em pesquisa com alunos de diversos cursos de administração em instituições superior de todo o país. Sendo eles:

- os engajados: aceitam a condição de trabalho e são focados na vida profissional;
- os preocupados: possuem ambições mais moderadas que os engajados, porém ainda totalmente voltados a carreiras;
- os céticos: creem que no mercado de trabalho existe competição exagerada e, assim, optam por carreiras acadêmicas ou públicas;
- os desapegados: que se importam mais com a família que com a carreira e por isso buscam empregos em órgãos públicos.

e) Geração Z: Nascidos entre os anos 2000 e 2010, essa geração ainda não é composta em sua **totalidade por indivíduos maiores de idade. São denominados Z por causa do verbo “zapear”, que pode ter o significado de mudanças rápidas e a realização de várias coisas ao mesmo tempo.** Desde a infância essa geração esteve conectada, nasceu no auge da internet e, conseqüentemente, estão sempre on line. Esses jovens ainda não foram inseridos totalmente no mercado de trabalho, podendo ser atualmente jovens aprendizes ou estagiários, são indivíduos imediatistas e multitarefas (DALAPRIA et al., 2015).

Por fim, a geração de crianças nascidas a partir de 2010 é conhecida como Geração Alpha, que possui indivíduos com menos de dez anos de idade, o que obviamente demonstra que levarão um certo tempo para ingressar no mercado de trabalho. Essas são crianças que, provavelmente, serão filhos únicos, não terão privacidade, pois tudo será exposto nas redes sociais, desde crianças quando seus pais já começam a fazê-lo e serão adolescentes em uma sociedade cada vez mais voltada à igualdade de gêneros e raças (GLOOB, 2016).

A figura 2 apresenta as principais diferenças entre as gerações de Baby Boomers até a Geração Z.

Figura 2 – Comparativo entre as gerações

Comparativo	Baby Boomers	Geração X	Geração Y	Geração Z
Postura profissional	O trabalho é visto como prioridade.	Destacam-se pela dedicação e experiência no trabalho.	São confiantes e comprometidos com seus valores.	Não acreditam mais em fazer uma só coisa para o resto da vida.
Posição na empresa	<i>Status</i> e poder são fundamentais para esta geração.	Temem serem substituídos pelas gerações seguintes.	São impulsivos e precisam de estímulo para continuar na empresa.	São individualistas e querem crescimentos rápidos.
Valor ao trabalho	Obrigação, para se ter uma vida estável.	Dinheiro, sem meu trabalho não sustento a família.	Engajamento, bastante esforço porém, recompensado.	Satisfação, meu trabalho deve me deixar feliz.
Foco no trabalho	Esta geração é altamente focada no alcance de resultados.	Geralmente são comprometidos com a cultura organizacional.	Buscam novos desafios e desejam fazer tudo a sua maneira.	Dispersos, que se concentram muito menos em uma só ocupação.
Hierarquia	Total obediência, se ele está em cima merece.	Respeito, não merece, porém respeito o cargo.	Legitimação, mostre que você merece ser o líder.	Hierarquia? Não há necessidade.
Qualidade de vida	Não é algo prioritário para esta geração.	Buscam o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.	Não se importam com o quanto trabalham se cumpre o desafio proposto.	Buscam flexibilidade de suas atividades.
Velocidade	Muito tempo, tudo é demorado e burocrático.	Profundidade, tudo é visto em detalhes.	Imediatismo, tudo é muito rápido.	Instantâneo, tudo é agora.
Comunicação	Pessoal - converse comigo pessoalmente.	Muito mais pessoal que eletrônico - converse comigo pessoalmente ou me ligue.	Muito mais eletrônico que pessoal - me mande uma mensagem ou <i>e-mail</i> que talvez conversemos pessoalmente.	Eletrônico - me procure nas redes sociais.

Fonte: Adaptado de Martins e Pena, (2015); Meye, (2014).

Atualmente, nota-se nas instituições que já há no mínimo três gerações inseridas no mesmo ambiente organizacional, coexistindo e possuindo fatores motivacionais e aspirações totalmente diferentes (MARTINS; PENA, 2015).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo se configura como trabalho de procedimento de pesquisa exploratório de caráter quantitativo. Pesquisas exploratórias realizam descrições de determinada situação e visa descobrir relações existente entre os elementos na tentativa de adquirir familiaridade com o fenômeno pesquisado (CERVO, BERVIAN, 2002; OLIVEIRA, 2011).

Para Marconi e Lakatos (2002), a pesquisa exploratória possui um grupo componente de pesquisa de campo e citam três finalidades da mesma: desenvolver hipóteses, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno para a realização de uma pesquisa futura mais precisa ou modificar e clarificar conceitos.

Ainda quanto ao procedimento da pesquisa ela pode ser classificada também como descritiva, onde segundo Vergara (2000) expressa as características da população estudada e estabelece relações entre as variáveis e a natureza, como por exemplo entender a perspectiva de carreira *versus* a geração em que está inserida.

Esta pesquisa é considerada quantitativa, que segundo Richardson (1999) pode ser caracterizada por emprego de quantificação, tanto na coleta de dados quanto na em seu tratamento estatístico. Sendo assim, percebe-se que as pesquisas quantitativas geram resultados mais precisos e confiáveis, permitindo uma análise dos dados obtidos.

Qualificada quanto a amostragem como sendo não probabilística, ou seja, “não há maneira de determinar a probabilidade de escolha de qualquer elemento em particular para inclusão na amostra, as estimativas obtidas não são estatisticamente projetáveis para a população” (OLIVEIRA, 2011, p. 31) Dessa maneira, torna-se impossível a aplicação de formas estatísticas como o erro e o nível de confiança. O tipo de amostragem não probabilística realizada nesse estudo é por quotas, em que o pesquisador busca obter uma amostra que seja similar em alguns aspectos (OLIVEIRA, 2011). A população de estudo foi composta por estudantes da graduação em Administração da Universidade Federal de Mato Grosso, especificamente do campus sede de Cuiabá.

Quanto à técnica de levantamento dos dados foi utilizada um questionário estruturado autoaplicável, sendo segundo Marconi e Lakatos (2002) uma série de perguntas que podem ser respondidas sem a necessidade da presença do pesquisador.

As vantagens que o questionário oferece é que permite alcançar maior número de entrevistados, possui respostas padronizadas, é econômico e facilita a tabulação e comparação de respostas (OLIVEIRA, 2011).

Quanto aos dados, a pesquisa possui corte transversal para descrever uma população nesse determinado momento, ou seja, os dados foram coletados em apenas um período específico (RICHARD, 1991), sendo entre os dias 13 e 17 de fevereiro de 2017.

Para levantamento de dados desse estudo o questionário entregue aos respondentes foi preenchido de forma anônima, composto por 58 questões fechadas de múltipla escolha com opções que descreviam o perfil, o cenário dos estudantes, como são as suas perspectivas de futuro profissional e como a universidade pode ser formadora e influenciadora de opiniões.

O instrumento de coleta foi construído a partir do levantamento bibliográfico realizado e a partir de perguntas adaptadas dos estudos de Blessmann (2012). Também foram utilizados para construção do **questionário o estudo “Carreira dos Sonhos” (CIA DE TALENTOS, 2016). Os dados foram analisados de forma a** mostrar todos os resultados em gráficos e quadros, mostrando a frequência, média, mediana e/ou desvio padrão das respostas apresentadas a fim de detalhar a pesquisa e concluir o resultado confrontando-os com a fundamentação teórica apresentada.

O estudo foi realizado com 242 estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso por meio de um questionário impresso entregue em sala de aula e recolhido posteriormente. Os dados foram tabulados com auxílio de planilhas eletrônicas.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir desta seção apresentam-se os resultados obtidos na pesquisa com os alunos do curso abordado. Os resultados são apresentados em cinco sessões, cada uma contemplando determinado bloco de questões agrupadas.

4.1 Descrição do perfil socioeconômico e acadêmico dos entrevistados

A partir da análise da Tabela 1, observou-se que a maior parte dos entrevistados é do gênero feminino. Quando se observa a geração inserida, dos 242 estudantes entrevistados quase 83% dos entrevistados da geração Y é composta por pessoas entre 18 e 29 anos. O restante pertencem a Geração X, com menor proporção.

Quanto a renda familiar mensal dos entrevistados a maioria está inserida entre R\$2.705,00 e R\$9.253,99, a maioria é de raça autodeclarada branca ou amarela e são solteiros sem filhos.

Como a pesquisa foi aplicada nos horários das aulas houve um número considerável de respondentes, sendo que a maioria estava matriculado no período noturno e ingressou na universidade por meio do regime de ampla concorrência (44,63%).

Tabela 1 – Perfil socioeconômico e acadêmico dos estudantes de Administração

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	N	%	N	%	N	%
Idade	42	17,36%	200	82,64%	242	100,00%
Gênero						
Feminino	18	42,86%	107	53,50%	125	51,65%
Masculino	24	57,14%	93	46,50%	117	48,35%
Semestre matriculado						
2º	14	33,33%	61	30,50%	75	30,99%
4º	5	11,90%	51	25,50%	56	23,14%
6º	15	35,71%	51	25,50%	66	27,27%
8º	8	19,05%	37	18,50%	45	18,60%
Período matriculado						
Matutino	8	19,05%	107	53,50%	115	47,52%
Noturno	34	80,95%	93	46,50%	127	52,48%
Renda mensal familiar						
Até R\$ 937,00	1	2,38%	6	3,00%	7	2,89%
Entre R\$ 937,00 e R\$ 1.604,99	3	7,14%	14	7,00%	17	7,02%
Entre R\$ 1.605,00 e R\$ 2.704,99	5	11,90%	24	12,00%	29	11,98%
Entre R\$ 2.705,00 e R\$ 4.851,99	8	19,05%	52	26,00%	60	24,79%
Entre R\$ 4.852,00 e R\$ 9.253,99	14	33,33%	47	23,50%	61	25,21%
Entre R\$ 9.254,00 e R\$15.887,99	8	19,05%	23	11,50%	31	12,81%
Acima de R\$ 15.888,00	3	7,14%	31	15,50%	34	14,05%
Cor autodeclarada						
Branca	15	35,71%	73	36,50%	88	36,36%
Negra	9	21,43%	30	15,00%	39	16,12%
Amarelo	0	0,00%	87	43,50%	87	35,95%
Pardo	18	42,86%	6	3,00%	24	9,92%
Indígena	0	0,00%	2	1,00%	2	0,83%
Ciclo de vida atual						
Solteiro	17	40,48%	178	89,00%	195	80,58%
Solteiro com filho	4	9,52%	10	5,00%	14	5,79%
Casado	7	16,67%	4	2,00%	11	4,55%
Casado com filhos	14	33,33%	5	2,50%	19	7,85%
Forma de ingresso na UFMT						
Ações afirmativas	11	26,19%	76	38,00%	87	35,95%
Ampla concorrência	18	42,86%	90	45,00%	108	44,63%
Transferência facultativa	4	9,52%	23	11,50%	27	11,16%
Admissão de graduado	6	14,29%	2	1,00%	8	3,31%
Outro	0	0,00%	1	0,50%	1	0,41%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

4.2 Caracterização da atuação profissional atual

Quanto a atuação profissional dos estudantes, 82,64% dos entrevistados exercem atualmente alguma atividade remunerada, de modo celetista (25,62%), são estagiários (28,10%) ou atuam em órgãos públicos (34,30%), conforme demonstrado na Tabela 2.

Tabela 2 – Atuação profissional atual dos estudantes de Administração

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	N	%	N	%	N	%
Trabalha em atividade remunerada						
Sim	38	90,48%	162	81,00%	200	82,64%
Não	4	9,52%	38	19,00%	42	17,36%
Vínculo com a empresa						
Celetista (carteira assinada)	13	34,21%	49	30,25%	62	31,00%
Bolsista	2	5,26%	9	5,56%	11	5,50%
Estágio	5	13,16%	63	38,89%	68	34,00%
Empregado/Funcionário público	17	44,74%	31	19,14%	48	24,00%
Outro	5	13,16%	10	6,17%	15	7,50%
Perfil do atual emprego						
Micro/pequena empresa	6	15,79%	28	17,28%	34	14,05%
Empresa de médio/grande porte	13	34,21%	56	34,57%	69	28,51%
Multinacional		0,00%	9	5,56%	9	3,72%
Órgão público	19	50,00%	64	39,51%	83	34,30%
ONG		0,00%	1	0,62%	1	0,41%
Motivo por não estar empregado atualmente						
Não é o objetivo no momento	1	25,00%	17	44,74%	18	42,86%
Estou à procura de qualquer emprego		0,00%	8	21,05%	8	19,05%
Falta de postos de trabalhos que atendam os objetivos pessoais	2	50,00%	5	13,16%	7	16,67%
Outro		0,00%	7	18,42%	7	16,67%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando indagados sobre trabalhar em atividade remunerada, podendo ser com carteira assinada, estágio, bolsista etc., 90,48% da Geração X responderam afirmativamente. Desses, 44,74% são funcionários públicos, enquanto que na Geração Y, 81% dos estudantes exercem atividade remunerada e desses 38,89% são estagiários em diferentes instituições.

Dos 19% de estudantes da Geração Y que apontaram não estar exercendo nenhuma atividade remunerada, 44,74% marcaram que no momento esse não é o objetivo, talvez por estarem focados em concluir o curso ou por motivos particulares. Dos mesmos estudantes, 21,05% apontaram estar à procura de emprego e dos 7 estudantes que marcaram a opção "Outro", 4 afirmaram não conseguir, no momento, conciliar a universidade com algum emprego devido ao fato de cursarem matérias tanto no período matutino quanto no período noturno.

4.3 Descrição da qualificação educacional

A Tabela 3 apresenta que a identificação com o curso ou carreira foi o maior motivo pelo qual os estudantes escolheram cursar administração (69,01%), sendo essa a primeira opção do curso. Dos 5 estudantes da Geração X que responderam "Outro", todos eles disseram que com o curso teriam mais opções para

prestarem concurso público. Nessa mesma resposta na Geração X, 4 alunos responderam ser esse mesmo motivo e outros 4 disseram ser para poder empreender.

Tabela 3 – Qualificação dos entrevistados por geração

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	N	%	N	%	N	%
Motivo por escolher a Administração						
Coefficiente/Nota	2	4,76%	15	7,50%	17	7,02%
Influência familiar/amigos	2	4,76%	17	8,50%	19	7,85%
Identificação com o curso/Carreira Profissional	33	78,57%	134	67,00%	167	69,01%
Dar prosseguimento nos negócios da família		0,00%	21	10,50%	21	8,68%
Outro	5	11,90%	13	6,50%	18	7,44%
Opção pela Administração						
Primeira opção de curso	37	88,10%	136	59,39%	173	71,49%
Não era primeira opção de curso	5	11,90%	62	27,07%	67	27,69%
Noção de idiomas estrangeiro						
Sim	27	64,29%	152	66,38%	179	73,97%
Não	15	35,71%	48	20,96%	63	26,03%
Domínio do idioma						
Inglês avançado	4	14,81%	38	25,00%	42	17,36%
Espanhol avançado		0,00%	6	3,95%	6	2,48%
Inglês intermediário ou básico	19	70,37%	93	61,18%	112	46,28%
Espanhol intermediário ou básico	3	11,11%	11	7,24%	14	5,79%
Outro	1	3,70%	9	5,92%	10	4,13%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao serem indagados sobre a opção pela Administração, 71,49% os entrevistados apontaram que essa era a primeira opção de curso. E sobre noções de idiomas, o que se percebe é que dizem possuir noções de idiomas estrangeiros apenas 14,81% da Geração X (fluyente em inglês) enquanto 38,95% da Geração Y é fluyente nesses mesmos idiomas, o que pode ser devido aos jovens dessa geração possuir maior acesso aos cursos de idiomas, também a intercâmbios e viagens internacionais (CAXITO, 2010).

Tabela 4 – Competitividade por semestre

Variáveis	2º e 4º semestre		6º e 8º semestre		Geral	
	N	%	N	%	N	%
Considera competitivo no mercado de trabalho						
Sim	67	51,15%	64	57,66%	131	54,13%
Não	64	48,85%	31	27,93%	95	39,26%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Ao serem indagados se considerarem competitivos no mercado de trabalho, 48,85% dos alunos matriculados nos semestres iniciais não se consideram aptos, infere-se que isso pode ser pelo fato de estarem nos primeiros semestres e se perceberem com pouca “bagagem” ou experiência.

4.4 Descrição das perspectivas profissionais

Em geral, a maioria dos entrevistados pretende seguir carreira em órgão público após concluírem o ensino superior (42,56%) uma resposta muito comum a Geração X, pois é a geração que a busca estabilidade profissional e financeira, comum ao serviço público (MARTINS; PENA, 2015). Quanto a atividade secundária ou a longo prazo, a grande maioria respondeu querer abrir o próprio negócio e empreender (41,74%) o que é uma

tendência na sociedade, pois a busca por “não trabalhar para ninguém” cresce a cada dia, um em cada quatro adultos buscam formas de empreender segundo pesquisa da GEM (*Global Entrepreneurship Monitor*) realizadas em 2015 (GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR, 2017).

Em acordo com as pesquisas realizadas por Spaggiari (2016) os jovens da Geração Y estão buscando a sonhada estabilidade da Geração X e por isso procuram cada vez mais ingressar no serviço público.

Tabela 5 – Perspectivas profissionais dos estudantes de Administração

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	N	%	N	%	N	%
Pretensão profissional principal ao se formar						
Gostaria de seguir carreira em órgãos públicos	22	52,38%	81	40,50%	103	42,56%
Gostaria de seguir carreira em empresas privadas	6	14,29%	47	23,50%	53	21,90%
Gostaria de abrir seu próprio negócio e empreender	13	30,95%	61	30,50%	74	30,58%
Vai assumir a empresa da minha família	1	2,38%	11	5,50%	12	4,96%
A longo prazo pretensão profissional além da principal						
Gostaria de seguir carreira em órgãos públicos	13	30,95%	69	34,50%	82	33,88%
Gostaria de seguir carreira em empresas privadas	5	11,90%	27	13,50%	32	13,22%
Gostaria de abrir seu próprio negócio e empreender	22	52,38%	79	39,50%	101	41,74%
Vai assumir a empresa da minha família	2	4,76%	23	11,50%	25	10,33%
Função da Administração preferencial para seguir carreira						
Finanças	11	26,19%	49	24,50%	60	24,79%
Logística/Operações	13	30,95%	42	21,00%	55	22,73%
Marketing	4	9,52%	33	16,50%	37	15,29%
Pessoas	13	30,95%	71	35,50%	84	34,71%
Quanto tempo em que está disposto a esperar para subir de cargo/função						
Até 1 ano	4	9,52%	34	17,00%	38	15,70%
De 1 a 3 anos	29	69,05%	143	71,50%	172	71,07%
De 4 a 8 anos	8	19,05%	17	8,50%	25	10,33%
Mais que 8 anos		0,00%	5	2,50%	5	2,07%
Pretensão em termos de salário almejado em até 1 ano após a conclusão do curso						
1 salário mínimo (R\$937)		0,00%	1	0,50%	1	0,41%
De R\$937,00 a R\$1.500,00	1	2,38%	8	4,00%	9	3,72%
De R\$1.500,01 a R\$3.000,00	6	14,29%	52	26,00%	58	23,97%
De R\$3.000,01 a R\$4.500,00	4	9,52%	77	38,50%	81	33,47%
De R\$4.500,01 a R\$6.000,00	11	26,19%	31	15,50%	42	17,36%
De R\$6.000,01 a R\$7.500,00	4	9,52%	12	6,00%	16	6,61%
De R\$7.500,00 a R\$9.000,00	5	11,90%	11	5,50%	16	6,61%
Acima de R\$9.000,00	10	23,81%	5	2,50%	15	6,20%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Observando as respostas da Geração Y sobre a pretensão de carreira ao se formar, observa-se que os 40,50% dos jovens dessa geração que responderam ter interesse em concursos públicos podem fazer parte do perfil da Geração Y de céticos ou desapegados, já que optam por seguir carreiras públicas por acreditarem que o mercado de trabalho está com competitividade exagerada e/ou dão mais valor à família que a carreira, conforme mostra o estudo de Nogueira (2010 apud CAZALEIRO, 2011).

Em questão sobre pretensão de salário ao se formar, 26,19% da Geração X almeja ganhar de R\$4.500,01 a R\$6.000,00 o que pode ser devido ao fato de que a maioria dessa geração já exerce atividade remunerada conforme mostrado na Tabela 2. Também, pode ser explicado pelo fato de que juntamente com sua família a renda mensal já seja superior a R\$4.000,00, conforme mostrado na Tabela 1 no início da discussão. Enquanto isso, nessa mesma questão 38,50% da Geração Y respondeu querer ganhar de R\$3.000,01 a R\$4.500,00 o que pode ser devido ao fato de que a maioria dos estudantes dessa geração trabalha como estagiários ou bolsistas, e por isso, almejam melhores salários no futuro próximo.

A Tabela 6 descreve o que levariam em consideração ao escolher um novo emprego. A maior parte dos participantes escolheu que em primeiro lugar seria o salário, logo após a Geração X disse ser a estabilidade profissional, demonstrado claramente na maioria das pesquisas realizadas sobre o tema. Isso reforça ser o mesmo um dos pontos mais importantes para os membros dessa geração. Já a Geração Y marcou a opção de ser a qualidade de vida, o que vai contra alguns dos estudos realizados. Para Santos (2011) e Martins e Pena (2015), os jovens dessa geração se importam em menor intensidade com os sacrifícios para chegar ao cargo almejado, incluindo sacrificar sua qualidade de vida, inicialmente, para poder alcançar os objetivos futuros.

Tabela 6 – Escala de importância ao escolher um emprego

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	Rank	N válidos	Rank	N válidos	Rank	N válidos
Escala de importância ao escolher um emprego						
Salário	1	31	1	156	1	187
Estabilidade profissional	2	31	4	156	4	187
Realização profissional	4	31	3	156	3	187
Liberdade de tomar decisões	8	31	8	156	8	187
Benefícios oferecidos	6	31	7	156	7	187
Qualidade de vida	3	31	2	156	2	187
Realizar projetos significativos	9	31	9	156	9	187
Plano de carreira/Oportunidade de crescimento	7	31	6	156	6	187
Afinidade com trabalho realizado	5	31	5	156	5	187
Status do cargo	11	31	11	156	11	187
Os valores da empresa	10	31	10	156	10	187

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Para Meye (2014), o *status* do cargo que antigamente era de suma importância para a Geração *Baby Boomers* já não faz mais sentido quando diz respeito as outras gerações. Na pesquisa marcaram como o último item a ser levado em consideração ao escolher um novo emprego.

Nessa questão houve igualdade em mais da metade dos itens marcados, mesmo que grande parte das pesquisas realizadas afirmam que essas gerações são as mais diferentes entre si (CAZALEIRO, 2011).

Quando questionado qual seria o motivo pelo qual desistiram de um emprego, 60% da Geração X e 69% da Geração Y afirmaram ser o excesso de trabalho, enquanto 24% dos entrevistados da geração X e 23% da geração Y marcaram a opção referente a falta de oportunidades de crescimento ou estagnação em um cargo ou função.

4.5 Planejamento de carreira individual dos estudantes

Quando indagados sobre a universidade ter influenciado nas escolhas de carreira que fizeram, percebe-se que de modo geral não há uma predominância nas respostas e então não há como definir claramente o quanto a faculdade é formadora de opinião nos estudantes. Muitos estudantes da Geração X já ingressaram na universidade tendo clara qual seria a sua trajetória profissional, conforme demonstrado na Tabela 7. Isso revela que essa geração é mais calculista quanto aos riscos de se “aventurar” em várias novas escolhas.

Tabela 7 – Influência da UFMT nas escolhas profissionais dos estudantes

Variáveis	Geração X		Geração Y		Geral	
	N	%	N	%	N	%
A UFMT influenciou na escolha de carreira						
Sim	18	42,86%	104	52,00%	122	50,41%
Não	24	57,14%	96	48,00%	120	49,59%
A faculdade prepara para a escolha da carreira						
Sim	24	57,14%	138	69,00%	162	66,94%
Não	18	42,86%	62	31,00%	80	33,06%
A escolha de carreira hoje é a mesma que faria quando ingressou na universidade						
Sim	28	66,67%	117	58,50%	145	59,92%
Não	14	33,33%	83	41,50%	97	40,08%

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

O último bloco do questionário foi composto por afirmativas ordenadas em uma escala Likert de 5 pontos de concordância, desde discordância total até a concordância total. As respostas são expressas na Tabela 8.

A Geração X demonstra ter conhecimento sobre planejamento de carreira (média 4,07), ainda que esse tema não tenha sido abordado na universidade de forma concreta. O planejamento de carreira é importante pois é preciso traçar metas e objetivos para o alcance profissional, e isso as duas gerações afirmaram possuir claro (média 3,52). Segundo Mallet (2015) o planejamento de carreira é de extrema importância pois prepara o profissional para alçar novos desafios e de modo geral gerenciar seus projetos de vida.

Usando por base o mesmo estudo de Mallet (2015) sobre o planejamento de carreira, mesmo que os indivíduos consideram importante que o façam, pois isso auxilia diretamente no sucesso profissional (média 4,11), as duas gerações não concordam em afirmar que os profissionais de Administração que não planejam a sua carreira estão atualmente trabalhando em áreas diferentes de sua formação (média 2,66). Porém, as duas gerações concordam que o planejamento de carreiras pode evitar a desocupação profissional (média 3,53).

É possível inferir a partir das respostas que indivíduos da Geração Y declaram sofrer maior influência familiar do que aqueles da Geração X. Isso pode estar relacionado a menor faixa etária, em que nesse caso, por serem ainda constituintes do seio familiar (pai, mãe, filhos) sofrem maior influência (SANTOS, 2005).

Realizando-se um comparativo entre as respostas, os participantes afirmaram que as oportunidades apresentadas no mercado de trabalho influenciaram na decisão de carreira (média 3,77) e isso é confirmado quando revelado na Tabela 2, que 34,30% dos estudantes atualmente trabalha em órgãos públicos, sendo essa também a pretensão de carreira após a conclusão da universidade de 42,56% dos alunos, conforme a Tabela 5.

Tabela 8 – Construção quanto ao planejamento de carreira dos estudantes de Administração

Variáveis	Geração X			Geração Y			Geral		
	Méd	Moda	DP	Méd	Moda	DP	Méd	Moda	DP
Ingressei no curso de Administração já tendo claro qual seria minha trajetória profissional.	3,33	4	1,30	3,06	3	1,93	3,11	4	1,84
Os professores me estimularam a pensar no meu futuro profissional.	3,20	3	1,17	3,34	4	1,14	3,31	4	1,14
O curso de Administração permitiu que eu delineasse com clareza meu futuro profissional.	3,23	4	1,13	3,24	3	1,06	3,24	3	1,07
No decorrer do curso tive experiências profissionais que permitiram estabelecer meu projeto de carreira.	2,95	3	0,88	3,20	4	1,09	3,16	4	1,06
No curso de Administração tive acesso a técnicas e métodos de planejamento de carreiras, mas de modo não organizado (disperso).	2,75	3	1,06	2,94	3	1,03	2,91	3	1,04
Minha família foi importante nas escolhas sobre meu futuro profissional.	2,64	3	1,14	3,36	4	1,19	3,23	4	1,21
Meus colegas de curso foram importantes nas escolhas sobre meu futuro profissional.	2,49	3	1,19	2,60	3	1,12	2,58	3	1,13
Meus professores foram importantes nas escolhas sobre meu futuro profissional.	2,64	4	1,21	2,82	3	1,14	2,78	3	1,15
As oportunidades apresentadas pelo mercado de trabalho influenciaram em minhas decisões.	3,62	4	1,06	3,82	4	2,24	3,77	4	2,09
O planejamento individual de carreira evita desocupação na área profissional.	3,56	4	1,12	3,52	4	0,93	3,53	4	0,97
Profissionais de administração que trabalham fora da área não planejaram sua carreira.	3,03	4	1,11	2,59	3	1,08	2,66	3	1,10
Reclama do mercado de trabalho apenas aqueles que não se planejaram.	2,81	2	0,94	2,75	2	1,21	2,76	2	1,16
As decisões tomadas em relação ao meu desenvolvimento profissional foram realizadas de forma intuitiva.	2,71	3	1,04	2,94	3	1,69	2,90	3	1,60
O planejamento da minha carreira está na minha cabeça, para mim isso é o que basta.	2,49	1	1,25	2,56	2	1,10	2,55	2	1,12
Tenho metas profissionais definidas e um claro sentido de ações e estratégias para alcançá-las no prazo definido.	3,59	4	1,16	3,55	4	1,04	3,52	4	1,06
O planejamento de carreira auxilia significativamente no sucesso profissional.	4,07	4	0,78	4,12	4	0,85	4,11	4	0,84
Sinto-me seguro ao falar sobre meu planejamento de carreira.	3,45	4	1,02	3,22	3	1,05	3,26	4	1,05

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Quando se trata de segurança ao tratar sobre planejamento de carreira, a Geração X se sente mais segura sobre esse assunto do que a Geração Y. Dentre as suposições para isso pode ser destacada a experiência de vida e de emprego que a Geração X possui em relação a Geração Y.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo teve como objetivo geral identificar a pretensão de carreira dos estudantes, o que foi verificado, já que após a conclusão do curso, 42,56% dos alunos pretende seguir carreira em órgãos como funcionários/empregados públicos.

Como objetivos específicos da pesquisa foram elencados o de detectar o quanto a universidade pode influenciar nessas decisões sobre carreira. Quando analisadas de modo separado, a Geração X sofre menor influência da universidade que a Geração Y, já que ingressaram no curso tendo clara a sua trajetória profissional. Também pretendeu-se detectar se os estudantes têm desenhado o seu planejamento de carreira, sendo que foi constatado na pesquisa uma resposta positiva, já que a maioria marcou possuir claro os objetivos e metas, além de traçarem ações para alcançá-los. Por fim, o estudo visou descrever as perspectivas de carreira dos estudantes nas diferentes gerações, sendo constatado proximidade entre ambas, sendo concurso público como a principal e o empreendedorismo como a escolha a longo prazo.

Como principais resultados obtidos na pesquisa têm-se, reafirmando Spaggiari (2016), que os jovens da Geração Y estão mais interessados em concursos públicos (40,50%), porém mesmo diante do contexto econômico atual, ainda sonham em abrir empresas e empreender (30,50%), mesmo que o risco seja alto. Nesse mesmo ponto, a Geração X se mostra interessada em prestar concursos públicos (52,38%), explicado pelo perfil, que busca a estabilidade profissional e financeira e que tende a sentir medo de serem substituídos por novas gerações.

Importante também ressaltar que os estudantes das duas gerações concordam ao dizerem que o planejamento de carreira auxilia significativamente no sucesso profissional (moda 4) e que possuem traçado metas para o alcance de seus objetivos em relação a profissão (moda 4).

Uma limitação do estudo consiste no fato de que a amostra poderia ser composta por todo o corpo discente do curso, o que a caracterizaria como um censo. Contudo, por não ser acessível a informação de quantos alunos eram regulares ou os canais de comunicação, deu-se preferência para um levantamento presencial, composto ao final de 242 estudantes participantes da pesquisa.

Sugere-se a novos estudos uma diversificação do público-alvo, seja comparando estudantes de diferentes formações, ou mesmo estabelecendo novos limites de pesquisa quanto as diferenças do perfil, quanto a comparações entre variáveis socioculturais ou econômicas. Pode-se refutar ou aceitar hipóteses de que o tipo de formação seja um condicionante para escolha da carreira profissional. Para futuras pesquisas, sugere-se que a amostra seja ampliada e distribuída regional e nacionalmente, além de ser estatisticamente tratada, dando maior robustez ao tratamento de dados.

REFERÊNCIAS

A ETIMOLOGIA do trabalho. e-PSICO. [2010]. Disponível em: http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/etim_trab.htm#. Acesso em: 22 jan. 2017.

AGUIAR, R. S. Conflito das gerações no mercado de trabalho. Thesis, São Paulo, n. 21, p. 1-24, 2014.

ALBERTO, L. C. F. R. Os determinantes da felicidade no trabalho: um estudo sobre a diversidade nas trajetórias profissionais de engenheiros. 2000. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

ANDRADE, G. A. Carreira tradicional versus carreira proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a profissão, carreira e emprego. 2009. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade FUMEC, Belo Horizonte, 2009.

ANDREASI, D. Consumismo X Pirâmide de Maslow – Uma outra visão da teoria. [2011]. Disponível em: <http://jovemadministrador.com.br>. Acesso em: 22 jan. 2017.

BLESSMANN, C. B. Perspectivas profissionais e planejamento de carreira dos estudantes de administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2012. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

BLOCH, E. O princípio da esperança. Rio de Janeiro: Contraponto, 2005.

CAXITO, F. Afinal, existe geração Y no Brasil? [2010]. Disponível em: <http://www.dicasprofissionais.com.br/afinal-existe-geracao-y-no-brasil/>. Acesso em: 15 mar. 2017.

CAZALEIRO, L. E. F. Práticas de liderança: um contraste entre Geração X e Geração Y. 2011. Monografia (Graduação em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2011.

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. Metodologia científica. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CIA DE TALENTOS. Pesquisa: Carreira dos sonhos dos jovens. [2016]. Disponível em: <http://www.ciadetalentos.com.br/esj/>. Acesso em: 10 fev. 2017.

CORDEIRO, H. T. D. ; FREITAG, B. B. ; ALBUQUERQUE, L. G. . Existem Práticas Diferenciadas de Gestão de Pessoas para a Geração Y em Organizações Brasileiras?. // SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 15., 2012, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: USP, 2012. p. 1-17.

DALAPRIA, N. T. *et al*. A inserção da Geração Z no mercado de trabalho e o impacto causado nas organizações. [2015]. Disponível em: www.admpg.com.br/2015/down.php?id=1468&q=1. Acesso em: 10 fev. 2017.

DELUCA, Gabriela; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de ; CHIESA, Carolina Dalla. Projeto e Metamorfose: Contribuições de Gilberto Velho para os Estudos sobre Carreiras. Rev. adm. Contemp, v. 20, n. 4, p. 458-476, 2016. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2016140080>.

DUTRA, J. S. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010.

FARIAS, T. F. A. O conceito de trabalho nos manuscritos econômico-filosófico de Karl Marx. 2014. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2014.

FEIXA, Carles; LECCARDI, Carmem. O conceito de geração nas teorias sobre juventude. Soc. estado, Brasília , v. 25, n. 2, p. 185-204, ago./2010. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69922010000200003>.

FREITAS, Lêda Gonçalves de; FACAS, Emílio Peres. Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. Estud. pesqui. psicol., Rio de Janeiro , v. 13, n. 1, p. 7-26, abr. 2013.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil. São Paulo: SEBRAE, 2015.

GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR. Empreendedorismo no Brasil: 2016. Curitiba: IBQP, 2017.

GLOOB. Geração Alpha - Um mindset em construção. Parceria entre o canal Gloop e Play Conteúdo Inteligentes. [2016]. Disponível em: <http://gente.globosat.com.br/wp-content/uploads/2018/06/Globosat-Gente-Geracao-Alpha.pdf>. Acesso em: 25 jan. 2017.

JORDANI, P. S. *et al*. Fatores determinantes na escolha profissional: um estudo com alunos concluintes do ensino médio da região Oeste de Santa Catarina. Revista ADMpg Gestão Estratégica, Ponta Grossa, v. 7, n. 2, p. 25-32, 2013.

- MALLET, E. A importância do planejamento de carreira na vida profissional. [2015]. Disponível em: <https://pt.linkedin.com/pulse/import%C3%A2ncia-do-planejamento-de-carreira-na-vidaenio-mallet>. Acesso em: 25 jan. 2017.
- MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. Técnicas de pesquisa. São Paulo: Atlas, 2002.
- MARTINS, T. S; PENA, F. G. **Baby boomers, x e y: diferentes gerações “coexistindo” nos ambientes organizacionais.** Revista do Centro Universitário Newton Paiva, Belo Horizonte, v. 1, n. 10, p. 1-14, 2015.
- MEGGINSON, L. C.; MOSLEY, D. C.; PIETR P. H. Administração: conceitos e aplicações. São Paulo: Harbra, 1998.
- MEYE, M. Quais as diferenças entre as gerações X, Y e Z e como administrar os conflitos? [2016]. Disponível em: <https://www.oficinadanet.com.br/post/13498-quais-as-diferencasentre-as-geracoes-x-y-e-z-e-como-administrar-os-conflitos>. Acesso em: 26 jan. 2017.
- NASCIMENTO, A.E.; BARBOSA, J.P. Trabalho História e Tendências. São Paulo: Ática, 1996.
- NUNES, V. K. Como os pais podem ajudar na escolha da profissão de seus filhos. [2011]. Disponível em: <https://www.infomoney.com.br/carreira/noticia/2242001/veja-como-pais-podem-ajudar-escolha-profissao-seus-filhos>. Acesso em: 26 jan. 2017.
- OLIVEIRA, L. M. S at al. Atitudes de Carreira e Diferenças Geracionais: Um Estudo em Empresas Cearenses. *In*: ENCONTRO DA ANPAD 35., 2001. Anais [...]. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2011.
- OLIVEIRA, M. F. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. Catalão: UFG, 2011.
- PEDROSA, F. B. O.; SANTOS, J. N. Da Relação Entre Projeto de Vida e o Opt-Out na Carreira. *In*: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 5., 2015, Salvador. Anais [...]. Salvador: ANPAD, 2015.
- REIS, J. T. História do trabalho e seu conceito. [2010]. Disponível em: <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wp-content/uploads/2012/08/PDF-D6-10.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2017.
- RIBEIRO, A. L. Teorias da administração. São Paulo: Saraiva, 2004.
- RICHARDSON, R. J. Pesquisa social: métodos e técnicas. São Paulo: Atlas, 1999.
- ROMÃO, C. A relação homem-trabalho. [2004]. Disponível em: <http://www.cesarromao.com.br/redator/item24141.html>. Acesso em: 09 mar. 2017.
- SANT'ANNA, A. S.; KILIMNIK, Z. M.** Nova carreira. São Paulo: GV Executivo, 2009.
- SANTOS, C. F. *et al.* O processo evolutivo entre as gerações X, Y e Baby Boomers. *In*: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO, 24., 2011, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: FIA/USP, 2011.
- SANTOS, L. M. M. O papel da família e dos pares na escolha profissional. Psicologia em estudo, Maringá, v. 10, n. 1, p. 57-66, jan./abr. 2005.
- SPAGGIARI, A. Com crise, os jovens voltam a valorizar estabilidade da geração X. [2016]. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/opiniaocoluna/2016/12/15/com-crise-jovensvoltam-a-valorizar-estabilidade-da-geracao-x.htm?mobile&width=600>. Acesso em: 09 mar. 2017.
- STEFFEN, E. G. Geração X: "geração do CDI". [2014]. Disponível em: <https://www.campograndenews.com.br/colunistas/financas-e-investimentos-semcomplicacao/geracao-x-geracao-do-cdi>. Acesso em: 09 mar. 2017.
- VERGARA, S. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.