



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

GABRIEL PEREIRA DE FREITAS

**PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA SOB O OLHAR DE UM GRUPO DE
COLABORADORES DA JODIBE DE SERRA TALHADA - PE**

SERRA TALHADA - PE

2021

GABRIEL PEREIRA DE FREITAS

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA SOB O OLHAR DE UM GRUPO DE COLABORADORES DA JODIBE DE SERRA TALHADA - PE

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador(a): Renan Silva Ferreira

SERRA TALHADA - PE

2021

GABRIEL PEREIRA DE FREITAS

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA SOB O OLHAR DE UM GRUPO DE COLABORADORES DA JODIBE DE SERRA TALHADA - PE

Trabalho de Conclusão de Curso na modalidade de artigo científico apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Aprovado em 18/02/2021

BANCA EXAMINADORA

Prof. Orientador Me. Renan Silva Ferreira

Profa. Examinadora Ma. Ana Paula da Silva Farias

Prof. Examinador Me. Danúzio W. Gomes

Serra Talhada-PE

2021

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA SOB O OLHAR DE UM GRUPO DE COLABORADORES DA JODIBE DE SERRA TALHADA - PE

Gabriel Pereira de Freitas
gabrielpbarreiros@gmail.com
Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Renan Silva Ferreira
renan.sferreira@urfpe.br
Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

O presente estudo possui como objetivo principal analisar a percepção de sucesso na carreira de um grupo de colaboradores da JODIBE, uma empresa de distribuição de bebidas consolidada no mercado, mais precisamente na região onde fica localizado o município de Serra Talhada-PE. Dito isto, foi efetuada uma pesquisa, com o auxílio da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida, elaborada e validada por Costa (2010), em conjunto a oito colaboradores da referida empresa. O artigo detém uma natureza quantitativa e descritiva, com resultados coletados através de questionário online, considerando o perfil dos profissionais. A pesquisa indicou que a percepção de sucesso na carreira é mais expressiva na dimensão subjetiva que compreende os fatores a saber: valores, criatividade e desenvolvimento, do que na objetiva que conta com os fatores, a saber: remuneração e hierarquia.

Palavras-chave: Sucesso na carreira; Carreira; Percepção de sucesso na carreira; JODIBE.

ABSTRACT

This study aims to analyze the perception of success in the career of a group of employees of JODIBE, a beverage distribution company consolidated in the market, more precisely in the region where it is located in the municipality of Serra Talhada-PE. That said, a survey was carried out, with the help of the Perceived Success Scale in the Reduced Career, elaborated and validated by Costa (2010), together with eight company employees. The article has a quantitative and descriptive nature, with results collected through an online questionnaire, considering the profile of the professionals. The research indicates that the perception of career success is more expressive in the dimension that comprises the factors to know: values, creativity and development, than in the objective that counts on the factors, namely: remuneration and hierarchy.

Keywords: Career success; Career; Perception of career success; JODIBE.

1 INTRODUÇÃO

Carreira é compreendida como todas e quaisquer atividades do indivíduo no seu dia a dia, sendo elas profissionais ou não, o seu comprometimento com sua profissão, além das predeterminações impostas a caracterizar a vida profissional do mesmo (Bastos, 2007).

Dutra (2002) afirma que a carreira não segue uma sequência contínua de cargos ocupados e experiências de trabalho, mas sim uma série de estágios, que nascem do convívio entre o trabalhador e o seu ambiente. Desse modo, a carreira se caracteriza como uma resultante que objetiva harmonizar as expectativas das empresas e seus colaboradores.

Nesse contexto, a presente pesquisa foi realizada na João Duque Distribuidora de Bebidas (JODIBE) matriz, localizada no sertão de Pernambuco, na cidade de Serra Talhada – PE, fundada em 1989 a JODIBE é responsável pela distribuição e comercialização de toda a linha de produtos AmBev - Companhia de Bebidas das Américas.

A JODIBE compõe o grupo João Duque que atua no mercado desde o ano de 1946 em Serra Talhada e engloba diversas empresas na região, em diferentes segmentos, tais como: distribuidora AmBev, papelaria, *shopping-center*, *fast-food* e movelaria.

A JODIBE atualmente atende pouco menos de 6 mil pontos de vendas distribuídos entre: bares, restaurantes, mercados e subdistribuidores, cobrindo aproximadamente 100 municípios. Para isso, atualmente conta com quatro operações presentes nos estados de Pernambuco e Ceará, sendo três operações atuantes nas cidades de Serra Talhada, Arcoverde e Salgueiro que chegam a atender cerca de 70% do estado pernambucano.

A revenda escolhida para ser este campo de estudo conta com pouco mais de 100 funcionários, onde destes, foi direcionada a pesquisa apenas ao setor de vendas que conta com 12 colaboradores, sendo utilizado este setor por possuir uma facilidade na coleta de dados, através de um colaborador da empresa.

A empresa abordada é conhecida na região por ter uma excelente gestão, tornando-a assim, a empresa selecionada por possibilitar uma visão ampla de teoria lado a lado com a prática, proporcionando uma pesquisa interessante por já ser algo que a empresa prioriza.

O estudo busca apresentar a perspectiva de sucesso na carreira, procurando o entendimento e a interpretação dos funcionários sobre a importância do sucesso na carreira de cada um e quais os fatores que podem influenciar na percepção de sucesso na carreira, fazendo-se o uso da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), construída e elaborada por Costa (2010).

Segundo Bailyn (2006), a definição organizacional de sucesso e as trajetórias de carreira que delas resultam geralmente não são coerentes com as necessidades individuais, acarretando assim, consequências negativas tanto para a satisfação com o trabalho quanto para a eficácia organizacional.

A escala de sucesso na carreira foi escolhida por ser um campo de estudo no qual ainda existem diversas dúvidas acerca das visões sobre o que as pessoas entendem como carreira e o sucesso nela, considerando que cada um possui diferentes percepções baseadas nas suas experiências o que influencia no julgamento dos critérios determinantes na obtenção do êxito na carreira.

Nesse sentido, Robbins (2005) fala que as divergências nas perspectivas acontecem porque enquanto para alguns indivíduos os critérios se aplicam para os fatores relacionados ao emprego como experiência profissional, para outros o sucesso é entendido como uma sequência de oportunidades que abrangem mais do que um único lugar de trabalho ou de uma única atividade, o que na visão dos critérios lhes proporciona uma maior independência e flexibilidade.

Em vista disso, torna-se relevante a necessidade de investigar como os colaboradores da referida empresa que é regionalmente conhecida como uma empresa sólida e de sucesso percebem o desenvolvimento de suas carreiras, assim como os fatores que são reconhecidos por eles, para que outras empresas possam aprender e seguir o exemplo, possibilitando oportunidades de crescimento para seus colaboradores.

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo geral, analisar a percepção de sucesso na carreira de um grupo de colaboradores da JODIBE. Para tanto têm-se os seguintes objetivos específicos: conceituar carreira, sucesso na carreira e percepção de sucesso na carreira; correlacionar os dados sociodemográficos com a percepção de sucesso na carreira, e identificar os fatores que influenciam na percepção dos colaboradores.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. ABORDAGENS CONCEITUAIS SOBRE CARREIRA PROFISSIONAL

Hall (2002) acredita que a carreira é uma sequência de comportamentos e atitudes, vinculadas as experiências e atividades atreladas ao trabalho durante a vida de um indivíduo. Dito isto, é primordial analisar o conceito de carreira que passou de uma interpretação tradicional para uma concepção mais flexível, onde o indivíduo determina os critérios que agregam sucesso as experiências vivenciadas.

Neste sentido, Robbins (2005) salienta que todos têm uma carreira, já que esta é definida como um conjunto de experiências que percorre toda a vida de um sujeito, sendo essas profissionais ou não. London e Stumpf (1982), defendem que a carreira pode ser compreendida por uma sequência de trabalhos realizados e cargos ocupados durante a vida de uma pessoa, compreendendo diversas etapas que refletem as necessidades e aspirações do indivíduo, não se limitando apenas a uma profissão, podendo também compreender qualquer experiência com trabalhos informais ou voluntários.

Nesse sentido, qualquer trabalho realizado durante um determinado período pode constituir uma carreira. O termo não se refere apenas a trabalhos profissionais ou remunerados, nem ao trabalho exclusivamente, podendo estar ligada a estudos, atividades voluntárias ou autônomas, assim não associa apenas ao *status* e recompensas.

Com o achatamento hierárquico da empresa moderna ocorreu uma descaracterização da carreira com postos a alcançar, construindo assim uma sequência de percepções individuais, atitudes e comportamentos, que podem assumir direitos e responsabilidades em diferentes níveis de complexidade (MOTTA,2006). Além de que, o desenvolvimento tecnológico do mercado de trabalho propicia novas perspectivas profissionais, de modo que as carreiras abandonem antigos padrões tradicionais e reconheçam uma nova etapa no mercado de trabalho (ROCHA, *et. al.*, 2013).

Para Dutra (2004) o desenvolvimento profissional é a capacidade de assumir responsabilidade e direitos em níveis progressivos de complexidade. Le Boterf (2003) defende a complexidade como um composto de características objetivas que estão em processo contínuo de transformação.

Hughes (1937) foi um dos pioneiros a defender o papel transformador do funcionário sobre as instituições ao construir sua carreira. Ele acreditava que todos possuem uma carreira e com o tempo quando aperfeiçoadas, é possível damos-lhes formas e mudamos as organizações pelas quais passamos.

Segundo Ferraz, Oltramari e Ponchirolli (2011) na atualidade a carreira é um conjunto de experiências que permitem ao indivíduo serem gestores de si, possuindo assim a responsabilidade de guiar sua trajetória profissional, trajetória essa que está ligada as constantes mudanças no mundo do trabalho. Na visão de Inkson (2004) carreira pode ser associada a aspectos de tempo e direção, visto que o indivíduo em um espaço de tempo pode se deslocar para diferentes localidades. Nesse sentido, o conjunto de experiências adquiridas por uma pessoa funciona como aprendizado que constituem sua carreira.

Lacombe (2005) nos fala que a carreira é uma sequência de posições exercidas por uma pessoa no decorrer de sua vida profissional, sendo possível ser programável pela pessoa ou pela organização. Lacombe e Chu (2005) alegam que por meio de uma avaliação de pessoas e um programa de cargos, é interessante para as organizações programar a carreira dos colaboradores dentro de suas aptidões.

Jones e George (2011) defendem que as carreiras são relevantes para as pessoas por ao menos dois motivos, o primeiro por proporcionar o sustento próprio e o da família e o segundo por satisfação e realização pessoal. Torna-se necessário reconhecer que há a carreira objetiva e a subjetiva que induzem a trajetória de carreira do indivíduo (COSTA, 2010).

2.2. SUCESSO NA CARREIRA: BREVES APONTAMENTOS

Uma vez interpretada a dimensão do conceito de carreira, é oportuno destacar o que significa ter sucesso na mesma. London e Stumpf (1982) acreditam que o sucesso na carreira é uma progressão nas mudanças no trabalho proporcional a resultados positivos.

Arthur *et. al.* (2005) caracterizam o sucesso na carreira como a conquista de resultados positivos referentes ao trabalho em algum ponto ao longo da experiência profissional do indivíduo. Esta caracterização salienta a realização de metas pessoais, fazendo com que a avaliação do sucesso considere as expectativas da pessoa. Os autores falam que para compreender as carreiras contemporâneas é necessário distribuir uma maior importância à carreira subjetiva, onde na ausência de uma estabilidade hierárquica, os colaboradores costumam virar-se para carreira subjetiva como medida para o crescimento na carreira.

Hall (2002) nos mostra quatro critérios para qualificar a eficácia da carreira, o primeiro critério é dinheiro e posição, o segundo é como a carreira é percebida e analisada pela própria pessoa, o terceiro é a adaptabilidade e o quarto é a identidade. O autor entende a adaptabilidade como uma predisposição para perceber os sinais externos e adequar seu comportamento aos novos requisitos, mantendo uma congruência entre sua identidade e seus comportamentos temporários correspondidos ao ambiente. Para ele a identidade é o conhecimento da pessoa a respeito dos seus valores, capacidades, interesses e planos.

Dries *et. al.* (2008) acreditam que o sucesso na carreira é mais uma construção social do que uma realidade objetiva. Nessa mesma perspectiva Heslin (2003) defende que a compreensão pessoal de sucesso depende do ponto de vista dos outros sobre sua vida profissional.

O desenvolvimento na carreira pode ser avaliado pela habilidade da pessoa entregar rendimentos em níveis maiores de complexidade (DUTRA, 2004). Seguindo esse conceito o sucesso na carreira leva e conta não só a progressão vertical, a satisfação subjetiva, mas a habilidade de exercer trabalhos com uma maior complexidade, mesmo que no mesmo cargo.

Posto isso, o sucesso na carreira engloba a empregabilidade como um importante fator, nesse sentido Zaccarelli *et.al.* (2008) afirma que a empregabilidade é a aptidão para conseguir trabalho e renda.

2.3. PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA

A concepção de percepção adentra em um contexto psicológico para sua definição, já que é pessoal e submete-se necessariamente à visão das pessoas sobre determinadas situações.

A percepção pode ser entendida como um processo psicológico de atribuição de significação aos estímulos sensoriais, direcionado tanto pelo sistema de crenças e valores do indivíduo, quanto por sua codificação, dada pela cultura e pelo contexto situacional (PINHEIRO; CASTRO, 2008, p. 23).

Alguns acreditam que a percepção de sucesso está vinculada à flexibilidade no trabalho, obtendo um equilíbrio entre vida e trabalho, para outros, são mais importantes as oportunidades de desenvolvimento, e para um terceiro grupo é necessário uma empregabilidade em duas empresas para despertar todo seu potencial (COSTA, 2010).

Segundo Vilela (2003) o profissional se define pela sua disposição para alcançar resultados de interesse próprio relacionados aos seus objetivos. Freitas (2000) observou que as organizações objetivam resultados concretos onde muitas vezes é incentivado e associado o sucesso do indivíduo ao alcance de metas das empresas.

Para Costa (2010), a percepção de sucesso na carreira está ligada aos fatores externos, como remuneração ou posição alcançada, mas também pelos fatores internos que tem como percepção de sucesso identidade como carreira, competência, contribuição a sociedade, inviolabilidade dos seus valores, desenvolvimento e criatividade.

Robbins (2005) acredita que o sucesso tem duas dimensões, já que para alguns o sucesso baseia-se apenas nos critérios objetivos, tais como: Rapidez nas promoções, remuneração, cargos, status hierárquico e estabilidade no emprego. Ainda que esses critérios sejam significativos, a concepção subjetiva também tem sua ênfase, visto que ela vem ganhando destaque tratando de satisfação pessoal, crescimento pelo desenvolvimento de habilidades, reconhecimento, realizações, trabalhos desafiadores e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Essas diferenças apontam justamente a divergência dos critérios entre as carreiras flexíveis e tradicionais, onde o entendimento do sujeito estabelece o sucesso na carreira.

Costa (2010) afirma que para se analisar a percepção de sucesso na carreira, é necessário observar três dimensões, a percepção objetiva, a subjetiva e a percepção de carreira pelo próprio sujeito, além do desenvolvimento da carreira que é a aptidão de trabalhar em níveis crescentes de complexidade.

Os níveis hierárquicos e as progressões salariais abalam a percepção de sucesso na visão objetiva do conceito. Quanto à remuneração, a identificação de sucesso vem em forma de recompensas pelo trabalho profissional ou atividade com finalidade a realização dos interesses pessoais (COSTA, 2011).

Bauman (1999) enfatiza em seus estudos que este termo em um contexto contemporâneo, se firmaria num modelo auto gestor, conforme características próprias da modernidade, da carreira de sucesso se poderia esperar instabilidade, fluidez e flexibilidade. Assim, o sucesso relaciona critérios que podem variar de acordo com a pretensão de carreira que o indivíduo tem, dessa forma, o sucesso na carreira é delimitado de acordo com as perspectivas que corroboram com objetivos esperados por cada sujeito.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo caracteriza-se como uma pesquisa de natureza quantitativa, cujos dados foram analisados através de técnicas de estatística descritiva. De acordo com Richardson (2008) a pesquisa quantitativa é caracterizada pela mensuração tanto na coleta de dados como no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas. No entendimento de Sampieri *et. al.* (2006) a perspectiva quantitativa faz uso da coleta de informações para testar hipóteses com suporte da medição numérica e na análise estatística para determinar padrões de comportamento.

Collis e Hussey (2005) falam que uma pesquisa é descritiva quando descreve o comportamento dos fenômenos. O estudo descritivo é utilizado para respaldar as pesquisas correlacionadas que, por sua vez, fornecem dados para continuar os estudos explicativos, que são bem-estruturados e proporcionam entendimento (SAMPIERI *et. al.*, 2006).

Visto isso, a abordagem adotada se mostra como a mais adequada levando em conta o objetivo principal do trabalho que envolve o debate acerca da percepção de sucesso na carreira de um grupo de colaboradores da JODIBE. Essa abordagem proporcionou identificar os principais fatores que influenciam na percepção de sucesso na carreira dos colaboradores, sendo feita então uma avaliação fundamentada na apreensão e estudo dos dados.

Segundo Cajueiro (2014, p. 40), metodologia são: “todos os procedimentos adotados para execução da pesquisa”. De acordo com Prodanov e Freitas (2013) metodologia integra o processo de estudo, avaliação e compreensão da pesquisa científica. Quanto aos procedimentos técnicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e um estudo de caso.

Para elaboração do seguinte artigo, foi realizado um estudo de caso, que segundo Gil (2002, p. 54) “Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”. Foi realizada também uma pesquisa descritiva, onde Gil (2002, p. 42) defende que “as pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Como instrumento de coleta de dados fez-se uso do método *survey*, que de acordo com Barbie (2005) *survey* se dispõe a descrever ou fazer asserções explicativas sobre a população, podendo ainda apresentar um mecanismo de busca ainda no início de uma investigação. Para o levantamento de dados foi utilizado a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), construída e elaborada por Costa (2010), e tinha como finalidade a análise do indivíduo sobre suas conquistas em relação as dimensões da carreira.

O questionário foi estruturado em duas partes e enviado para o setor de vendas e de RH para prévia autorização, no período de janeiro de 2021. Também foi informado empresa que a pesquisa tem apenas o cunho acadêmico e que não seria divulgado o nome de nenhum dos respondentes. A pesquisa teve como facilitador o intermédio de um funcionário que trabalha da referida empresa. Foi solicitado pela organização o artigo finalizado para avaliação interna.

A primeira parte do questionário teve como propósito de descrever o perfil dos respondentes, contando com cinco questões, nas quais foram questionadas a idade, o tempo de serviço na empresa, a escolaridade, a renda familiar e o grau em que é responsável por si e por outras pessoas. A segunda parte compreende a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), apresentada conforme o nível de compatibilidade do indivíduo, com variação de (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) nem discordo nem concordo, (4) concordo e (5) concordo totalmente.

Nesta pesquisa, preferiu-se o uso da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (ESPCR), que compreende 10 itens direcionados as dimensões objetivas e subjetiva de sucesso na carreira, sendo construída e validada com alto índice de precisão por Costa (2010). Os questionários demoram em média cinco minutos para serem compreendidos e respondidos na JODIBE matriz, situada em Serra Talhada – PE.

Quadro 01: Itens e dimensões da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (ESPCR) utilizados no estudo.

Dimensão	Questões da ESPCR
Subjetiva	Q1. Tenho orgulho do que faço profissionalmente.
Subjetiva	Q2. Os trabalhos que executo compreendem grande variedade de tarefas.
Subjetiva	Q3. Estou constantemente aprendendo e me desenvolvendo em minha carreira.
Subjetiva	Q4. Tenho criado inovações importantes durante minha carreira profissional.
Subjetiva	Q5. Os trabalhos que desenvolvo atualmente em minha carreira exigem um alto nível de competência.
Objetiva	Q6. Tenho recebido recompensas justas comparadas com as outras pessoas que conheço (não só na minha área).
Objetiva	Q7. A remuneração que recebo por minhas atividades profissionais é justa, pelo que já investi na carreira.
Objetiva	Q8. Estou tranquilo sobre meu futuro quanto às minhas necessidades financeiras e materiais.
Objetiva	Q9. O prestígio (ou status) profissional da minha posição hierárquica está de acordo com meus interesses.
Objetiva	Q10. Minha renda supre as necessidades minhas e de meus dependentes.

Fonte: Adaptado de Siqueira (2014).

O detalhamento do perfil dos respondentes foi analisado sobre a frequência, média e os percentuais das respostas dadas, à luz dos pontos elencados no quadro 1.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção são apresentados os resultados encontrados na pesquisa, levando em consideração o segundo objetivo específico já apresentado. Para o tratamento e análise dos dados, foi aplicado a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida. Como amostra foi utilizado o setor de vendas da empresa que conta com doze colaboradores dos quais oito responderam (66,7%), cooperando assim para a concretização da pesquisa. Para alcançar os objetivos específicos, faz-se necessário analisar quais fatores objetivos e subjetivos de sucesso na carreira possuem uma maior importância no entendimento dos colaboradores da empresa. Pensando nisso, foi executado um comparativo das médias dos fatores e em seguida das dimensões distinguindo os mais relevantes.

4.1. PERFIL SÓCIO-DEMOGRÁFICO DOS RESPONDENTES DA PESQUISA

Na apresentação do perfil sociodemográfico dos colaboradores, foram utilizadas cinco tabelas. A primeira aborda a faixa etária, a segunda mostra a escolaridade dos colaboradores, a terceira expõe o tempo de serviço na empresa, a quarta identifica a renda familiar dos funcionários e, por fim, a quinta exibe o grau de responsabilidade financeira dos colaboradores por si mesmo e por seus dependentes.

Tabela 1: Faixa etária dos colaboradores do setor de vendas da JODIBE.

Perfil dos Colaboradores		Frequência	Porcentagem
FAIXA ETÁRIA	Até 25 anos completos	5	62,50%
	De 26 anos incompletos a 30 anos completos	3	37,50%
	De 31 anos incompletos a 35 anos completos	0	0,00%
	A partir de 36 anos incompletos	0	0,00%
	Total:	8	100,00%

Fonte: Autoria própria (2021).

Observando a Tabela 1, percebe-se que nessa amostra a faixa etária dos colaboradores representa uma maior ocorrência até os 25 anos, que caracteriza 62,5% dos participantes, o que é mais da metade da amostra. Os outros 37,5% se da entre 26 anos incompletos a 30 anos completos, isso mostra que a empresa possuiu um quadro de funcionários relativamente novo, dando oportunidade a quem está ingressando no mercado de trabalho.

Tabela 2: Escolaridade.

Perfil dos Colaboradores		Frequência	Porcentagem
ESCOLARIDADE	Ensino fundamental incompleto ou completo	0	0,00%
	Ensino médio incompleto ou completo	3	37,50%
	Ensino superior incompleto ou completo	5	62,50%
	Total:	8	100,00%

Fonte: Aatoria própria (2021).

Na Tabela 2 o maior percentual em relação a escolaridade é de 62,5% que representa os respondentes com ensino superior completo ou incompleto, já os 37,5% está no ensino médio completo ou incompleto. Isso mostra que o mercado e a própria organização estão cada vez mais exigentes com a escolaridade de seus colaboradores.

Tabela 3: Tempo de serviço na JODIBE.

Perfil dos Colaboradores		Frequência	Porcentagem
TEMPO DE SERVIÇO NA EMPRESA	Menos de 1 ano	0	0,00%
	1 a 3 anos	5	62,50%
	3 a 6 anos	3	37,50%
	Mais de 6 anos	0	0,00%
	Total:	8	100,00%

Fonte: Aatoria própria (2021).

A Tabela 3, mostra que um maior índice de respondentes trabalha na empresa de 1 a 3 anos, refletindo 62,5% do todo. Há também uma representatividade nos que tem de 3 a 6 anos de empresa, com 37,5%.

Tabela 4: Renda familiar dos colaboradores.

Perfil dos Colaboradores		Frequência	Porcentagem
RENDA FAMILIAR	Até 1 salário mínimo	1	12,50%
	2 a 3 salários mínimos	6	75,00%
	4 a 5 salários mínimos	1	12,50%
	Mais de 5 salários mínimos	0	0,00%
	Total:	8	100,00%

Fonte: Aatoria própria (2021).

Analisando a Tabela 4, constate-se que uma quantidade expressiva da amostra possui uma renda familiar de 2 a 3 salários mínimos, somando 75% do total. Um colaborador possui uma renda familiar de até 1 salário mínimo (12,5%) e outro possui uma renda familiar de 4 a 5 salários mínimos (12,5%) do todo. Isto mostra que os colaboradores possuem uma média salarial boa para seu tempo de empresa.

Tabela 5: Grau de responsabilidade financeira.

Perfil dos Colaboradores		Frequência	Porcentagem
GRAU DE RESPONSABILIDADE DE FINANCEIRA	Parcialmente responsável por si mesmo	0	0,00%
	Totalmente responsável por si mesmo	5	62,50%
	Totalmente responsável por si mesmo e parcialmente por outra pessoa	1	12,50%
	Totalmente responsável por si mesmo e totalmente por outra pessoa	2	25,00%
	Total:	8	100,00%

Fonte: Autoria própria (2021).

Verificando a Tabela 5 que retrata do grau de responsabilidade financeira, identificou-se, que todos os respondentes são totalmente responsáveis por si mesmo, desses 62,5% é totalmente por si mesmo, 12,5% é responsável por si e parcialmente por outra pessoa e 25% é responsável por si e totalmente responsável por outra pessoa. Visto isso, verifica-se que o grau de independência financeira está atrelado ao trabalho.

O perfil dos colaboradores questionados, exhibe uma faixa etária de até 30 anos completos, possuindo um índice expressivo de até os 25 anos, dispendo estes de um nível de escolaridade dividido, sendo em sua maioria formada ou ainda em formação no ensino superior. Através disto, é possível identificar que a empresa e seus colaboradores estão cada vez mais exigentes e preocupados com uma qualificação profissional. Considerando o grupo estudado com relação ao tempo de serviço na organização, constatou-se que os colaboradores possuem até 6 anos de empresa, possuindo um índice maior de 1 a 3 anos, isto mostra que a JODIBE está cada vez mais dando espaço e oportunidades as pessoas mais capacitadas que estão adentrando no mercado. A renda familiar da amostra varia de 1 a 5 salários mínimos, sendo mais inflada entre os que recebem de 2 a 3 salários, provando que a empresa remunera sua maioria bem em relação ao tempo de serviço. Sobre o grau de responsabilidade financeira, percebeu-se que todos os respondentes totalmente responsáveis por si mesmo, possuindo mais incidência do que os que possuem uma responsabilidade parcial ou total com outros indivíduos.

4.2. ANÁLISE DOS FATORES DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA

Levando em consideração o terceiro objetivo apresentado, será estudado neste segmento a análise de frequência dos fatores das dimensões subjetiva e objetiva, por conseguinte dos dados gerados através da aplicação da EPSCR.

A Tabela 6, abaixo, apresenta a frequência e o percentual dos fatores da dimensão subjetiva, onde segundo a escala de percepção de sucesso na carreira engloba os seguintes fatores: valores, desenvolvimento e criatividade, já a dimensão objetiva compreende os fatores: remuneração e hierarquia.

Tabela 6: Porcentagem e frequência dos fatores na dimensão subjetiva.

DIMENSÃO SUBJETIVA											
FATOR	QUESTÃO	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo, nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Valores	6	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	50,00%	4	50,00%
Desenvolvimento	7	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	1	12,50%	7	87,50%
	8	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	25,00%	6	75,00%
	10	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	37,50%	5	62,50%
Criatividade	9	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%

Fonte: Autoria própria (2021).

O fator valores mostra o quanto o colaborador percebe que seus valores são respeitados no desenvolvimento de sua carreira, ficando explícito nos dados fornecidos pelos respondentes, onde 50% concorda e 50% concorda totalmente e reconhecem ter orgulho do que fazem profissionalmente. Isso revela que os colaboradores da organização respeitam seus valores e apresentam uma visão ampla de desenvolvimento na carreira.

O fator desenvolvimento, destaca o quanto os colaboradores acham seu trabalho cada vez mais desafiante, onde 12,5% concorda e 87,5% concorda totalmente, com isso eles são estimulados a desenvolverem sua carreira, nesse sentido 25% concorda e 75% concorda totalmente. Dito isto, concordam 17,5% e concordam totalmente 62,5% que eles são reconhecidos pelo seu desenvolvimento profissional, já que suas funções exigem um alto nível de competência.

Quanto o fator criatividade, aponta o quanto o indivíduo entende que tem criado inovações importantes durante sua carreira, percebendo assim sua criatividade profissional. Considerando isso, 75% concorda e 25% concorda totalmente que são inovadoras em sua área.

Analisado estes fatores, fica explícito que 100% dos respondentes acreditam nos seus valores, desenvolvimento e criatividade, segundo a dimensão subjetiva da EPSCR.

A Tabela 7 a seguir expõe o percentual e a frequência dos fatores da dimensão objetiva que compreende os fatores: remuneração e hierarquia.

Tabela 7: Porcentagem e frequência dos fatores da dimensão objetiva.

DIMENSÃO OBJETIVA											
FATOR	QUESTÃO	Discordo totalmente		Discordo		Nem concordo, nem discordo		Concordo		Concordo totalmente	
		Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%	Freq.	%
Remuneração	11	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	75,00%	2	25,00%
	12	1	12,50%	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	3	37,50%
	13	1	12,50%	0	0,00%	4	50,00%	1	12,50%	2	25,00%
	15	1	12,50%	1	12,50%	3	37,50%	0	0,00%	3	37,50%
Hierarquia	14	1	12,50%	1	12,50%	1	12,50%	1	12,50%	4	50,00%

Fonte: Autoria própria (2021).

Analisando o fator remuneração, que abarca assuntos salariais e/ou recompensas financeiras, onde dos colaboradores 75% concorda e 25% concorda totalmente em ter recebido recompensas justas se comparada com outras pessoas, 12,5% discorda totalmente que sua remuneração é justa pelo que já investiu na carreira, 12,5% não mostrou posicionamento sobre e

75% concorda ou concorda totalmente que recebe uma remuneração apropriada pelo que já se dedicou a sua carreira.

Dos colaboradores discordaram totalmente 12,5%, não se posicionaram 50% e 37,5% concordam ou concordam totalmente que estão seguros quanto as suas necessidades financeiras e materiais no futuro. Dos respondentes 37,5% concordam totalmente, não possuem uma posição sobre 37,5% e 25% discordam ou discordam totalmente sobre sua renda ser suficiente para suprir suas necessidades e a de seus dependentes.

O fator hierarquia é vinculado as promoções e posição hierárquica conquistadas durante a carreira, dos quais 62,5% concordam ou concordam totalmente, com sua posição hierárquica estar de acordo com seus interesses, 12,5% não se posicionaram e 25% discordam ou discordam totalmente.

Assim, a dimensão objetiva da EPSCR possui uma relevância positiva de 62,5% no fator remuneração e 62,5% no fator hierarquia por concordância dos colaboradores.

Tabela 8: Classificação das médias por questão, fator e dimensão.

MÉDIAS					
DIMENSÃO	FATOR	QUESTÃO	MÉDIA POR QUESTÃO	MÉDIA POR FATOR	MÉDIA FINAL POR DIMENSÃO
Objetiva	Remuneração	11	4,25	3,78125	3,765625
		12	3,875		
		13	3,75		
		15	3,25		
	Hierarquia	14	3,75	3,75	
Subjetiva	Valores	6	4,5	4,5	4,5
	Desenvolvimento	7	4,875	4,75	
		8	4,75		
		10	4,625		
	Criatividade	9	4,25	4,25	

Fonte: Autoria própria (2021).

A Tabela 8 classifica os fatores com maior expressão utilizando como referência a média total por fator, assim a ordem decrescente dos fatores por relevância é representada por desenvolvimento (4,75), valores (4,5), criatividade (4,25), remuneração (3,78125) e hierarquia (3,75). Analisando a tabela através da média por dimensão, fica explícito que, de acordo com os colaboradores, o sucesso está mais atrelado a dimensão subjetiva e seus fatores com uma média de 4,5.

Dito isto é possível identificar que para esta amostra a dimensão subjetiva é mais significativa para os respondentes do que a objetiva para os colaboradores do setor de vendas, comprovando o argumento de Hall (1996) que entende o sucesso na carreira como um entendimento psicológico do indivíduo, uma realização pessoal e orgulho por atingir seus objetivos de vida. Isto vai de encontro com o entendimento tradicional de que o sucesso na carreira busca níveis hierárquicos em uma empresa

No próximo tópico, serão confrontados os dados adquiridos com o perfil sócio-demográfico dos colaboradores estudados.

4.3. RELAÇÃO DO PERFIL SOCIO-DEMOGRÁFICO COM A PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA

Com o objetivo de realizar o terceiro objetivo específico, é necessário confrontar os dados do perfil sócio-demográfico dos colaboradores com a percepção de sucesso na carreira, através das médias por fator e dos segmentos do perfil dos respondentes.

A Tabela 9, abaixo, apresenta a análise entre a faixa etária dos colaboradores com os fatores da EPSCR, compreendidos como: Remuneração, Hierarquia, Valores, Desenvolvimento e criatividade.

Tabela 9: Comparação entre as médias dos fatores da EPSCR e faixa etária dos colaboradores.

FAIXA ETÁRIA	REMUNERAÇÃO	HIERARQUIA	VALORES	DESENVOLVIMENTO	CRIATIVIDADE
Até 25 anos completos	3,35	3,4	4,4	4,8	4,4
De 26 anos incompletos a 30 anos completos	4,33	5	4,66	4,66	4
De 31 anos incompletos a 35 anos completos	X	X	X	X	X
A partir de 36 anos incompletos	X	X	X	X	X
Total:	3,84	4,2	4,53	4,73	4,2

Fonte: Autoria própria (2021).

De acordo com a Tabela 9, comprova-se que a dimensão subjetiva é mais expressiva com seus fatores desenvolvimento, valores e criatividade do que a dimensão objetiva com seus fatores. Levando em consideração a amostra que representa uma faixa etária de até 30 anos completos, constatando assim que a idade não interfere esta percepção.

Na tabela 10, a diante, buscou-se observar o nível de escolaridade dos colaboradores e as médias dos fatores da escala de percepção de sucesso na carreira.

Tabela 10: Relação entre as médias dos fatores da EPSCR e o nível de escolaridade.

ESCOLARIDADE	REMUNERAÇÃO	HIERARQUIA	VALORES	DESENVOLVIMENTO	CRIATIVIDADE
Ensino fundamental incompleto ou completo	X	X	X	X	X
Ensino médio incompleto ou completo	4	4,66	4,66	4,66	4
Ensino superior incompleto ou completo	3,55	3,6	4,4	4,8	4,4
Total:	3,775	4,13	4,53	4,73	4,2

Fonte: Autoria própria (2021).

De acordo com a Tabela 10, os respondentes apontam de maneira geral os fatores desenvolvimento, valores, criatividade, hierarquia e remuneração como os mais expressivos em ordem decrescente. Observa-se que os colaboradores com ensino médio incompleto ou completo,

apresentam os fatores hierarquia, valores e desenvolvimento com média iguais de 4,66. Um aspecto importante é que a média mais relevante aconteceu no fator desenvolvimento dos colaboradores com ensino superior incompleto ou completo.

A Tabela 11, a diante, retrata a relação entre os fatores da percepção de sucesso na carreira e o tempo de serviço dos respondentes na empresa.

Tabela 11: Confronto entre os fatores da EPSCR e o tempo de serviço na empresa.

TEMPO NA EMPRESA	REMUNERAÇÃO	HIERARQUIA	VALORES	DESENVOLVIMENTO	CRIATIVIDADE
Menos de 1 ano	X	X	X	X	X
1 a 3 anos	3,3	3,4	4,2	4,2	4,6
3 a 6 anos	4,41	5	5	4,33	5
Mais de 6 anos	X	X	X	X	X
Total:	3,855	4,2	4,6	4,265	4,8

Fonte: Autoria própria (2021).

De acordo com os resultados obtidos na Tabela 11, observou-se que a dimensão subjetiva com seus fatores criatividade (4,8), valores (4,6) e desenvolvimento (4,265) obtiveram em ordem decrescente as melhores médias, assim como os segmentos anteriores do perfil dos indivíduos estudados. Na amostra estudada, constatou-se também que os colaboradores possuem de 1 a 6 anos de empresa, assim é perceptível que o tempo de carreira na empresa não influencia de forma expressiva o entendimento da amostra sobre a percepção de sucesso na carreira.

A Tabela 12, abaixo, expõe a relação entre a renda familiar dos indivíduos questionados e sua percepção de sucesso na carreira.

Tabela 12: Comparação entre a percepção de sucesso na carreira e a renda familiar dos colaboradores.

RENDA FAMILIAR	REMUNERAÇÃO	HIERARQUIA	VALORES	DESENVOLVIMENTO	CRIATIVIDADE
Até 1 salário mínimo	3,75	5	5	5	4
2 a 3 salários mínimos	3,58	3,66	4,33	4,66	4,33
4 a 5 salários mínimos	4,5	5	5	5	4
Mais de 5 salários mínimos	X	X	X	X	X
Total:	3,943333333	4,553333333	4,776666667	4,886666667	4,11

Fonte: Autoria própria (2021).

Diante do exposto na tabela acima é possível identificar que a renda familiar da amostra varia de 1 salário mínimo até 5 salários mínimos, levando em consideração este segmento a média da dimensão subjetiva permanece expressiva se comparada com a objetiva. Os fatores em ordem decrescente são: Desenvolvimento, Valores, Hierarquia, Criatividade e Remuneração, isso mostra um fator interessante, onde a média hierárquica se mostra superior à média de criatividade da dimensão subjetiva. Visto isso, é perceptível que a renda familiar pode influenciar na percepção de sucesso na carreira.

A Tabela 13, a diante, apresenta a relação dos fatores da EPSCR com o grau de responsabilidade financeira dos indivíduos questionados.

Tabela 13: Comparação entre percepção de sucesso na carreira e o grau de responsabilidade financeira.

GRAU DE RESPONSABILIDADE FINANCEIRA	REMUNERAÇÃO	HIERARQUIA	VALORES	DESENVOLVIMENTO	CRIATIVIDADE
Parcialmente responsável por si mesmo	X	X	X	X	X
Totalmente responsável por si mesmo	3,65	4,2	4,6	4,93	4,2
Totalmente responsável por si mesmo e parcialmente por outra pessoa	5	5	5	5	5
Totalmente responsável por si mesmo e totalmente por outra pessoa	3,25	3	4	4,16	4
Total:	3,966666667	4,066666667	4,533333333	4,696666667	4,4

Fonte: Autoria própria (2021).

Analisando os dados fornecidos pela Tabela 13, é nítido que o resultado obtido na tabela anda juntos com a média geral do estudo, onde os fatores da dimensão subjetiva são os mais relevantes para os colaboradores. No segmento grau de responsabilidade financeira, a ressalva do item “totalmente responsável por si mesmo e parcialmente por outra pessoa” apresenta uma média superior a todos os outros segmentos e possui uma média 5 em todos os fatores.

Levando em conta o perfil sócio-demográfico dos colaboradores, aos dados obtidos indicam que os fatores desenvolvimento, criatividade e valores da dimensão subjetiva possuem uma importância mais relevante para a amostra, possuindo uma oscilação entre os segmentos estudados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo propôs analisar a percepção de sucesso na carreira dos colaboradores da JODIBE de Serra Talhada - PE, tomando como amostra o setor de vendas da empresa. Após esse estudo dos dados e avaliação dos resultados proporcionado pela pesquisa, faz-se necessário ressaltar que a conclusão foi satisfatória, visto que é possível observar que a teoria é semelhante à realidade, considerando a amostra analisada. Para realização do presente trabalho, foi necessário a utilização da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida, elaborada e validada por (Costa 2010), em conjunto com oito colaboradores de uma unidade da referida empresa.

O primeiro objetivo específico busca conceituar carreira, sucesso na mesma e sua percepção, considerando isso Robbins (2005) destaca que todos os indivíduos possuem carreira seja ela profissional ou não, Arthur et al (2005) entende sucesso na carreira como uma conquista de resultados positivos em sua carreira e Costa (2010) salienta que a percepção de sucesso na

carreira está relacionada aos fatores externos, como remuneração e posição alcançada além de estar ligada também a fatores internos como carreira, competência, inviolabilidade dos seus valores, desenvolvimento e criatividade.

Em retorno ao segundo objetivo específico, que apresentou como proposta relacionar os aspectos sócio-demográficos com a percepção de sucesso na carreira. Dito isto, comparou-se os segmentos faixa etária, nível de escolaridade, tempo de serviço na empresa, renda familiar e o grau de responsabilidade financeira com os fatores das duas dimensões, subjetiva e objetiva. Com isto, foi possível identificar que os fatores mais relevantes e expressivos são valores, desenvolvimento e criatividade em todos os segmentos. Analisando este cruzamento de variáveis é possível identificar que os aspectos sócio-demográficos não prejudica a percepção de sucesso na carreira.

Analisando o terceiro objetivo específico de identificar quais fatores objetivos e subjetivos da EPSCR possuem maior relevância no entendimento dos colaboradores do setor de vendas da referida organização, observou-se que a dimensão subjetiva é mais significativa para os respondentes do que a objetiva.

Isso mostrou que a referida empresa possui uma aceitação ótima dos colaboradores, fazendo-se assim uma boa empresa para se trabalhar, possibilitando perspectiva de sucesso para os colaboradores. Este entendimento de sucesso dos respondentes sobre a empresa possibilita o entendimento para o que uma empresa deve proporcionar a seus colaboradores e crescer no mercado junto com eles.

Como proposta futura, é possível efetuar um estudo sobre uma dificuldade encontrada no presente trabalho, acerca da morosidade em conseguir a autorização para realização da pesquisa, também tem potencial para serem estudadas uma ampliação junto ao universo apresentado, realizando uma pesquisa com funcionários de outros setores da empresa. Vale destacar também as outras empresas do Grupo João Duque do qual a JODIBE faz parte, podendo possibilitar comparações interessantes sobre o assunto abordado.

REFERÊNCIAS

ARTHUR, Michael B. *et al. Career success in a boundaryless career world. Journal of Organizational Behavior*, v. 26, p. 177-202, 2005.

BAILYN, Lotte. *Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives*. 2 ed. New York: Cornell University Press, 2006.

BARBIE, Earl. **Métodos de pesquisa de survey**. 3.ed. Belo Horizonte: UFMG, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas**. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BASTOS, Antonio V. B. A escolha e o comportamento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n.3, p.28-39, jul/set, 1997.

CAJUEIRO, Roberta Liana Pimentel. **Manual para elaboração de trabalhos acadêmicos: Guia prático de estudante**. 2ª Ed. Petrópolis: Vozes, 2014.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COSTA, Luciano V. **Construção e Validação de uma Escala de Percepção de Sucesso na Carreira**. XXXV Encontro ANPAD. Rio de Janeiro, 2011.

COSTA, Luciano V. **A Relação entre a Percepção de Sucesso na Carreira e o Comprometimento Organizacional: Um Estudo entre Professores de Universidades Privadas Seleccionadas da Grande São Paulo**. 2010. Tese de Doutorado em Administração – Faculdade de Administração, Economia e Contabilidade, São Paulo: USP, 2010.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2002.

DUTRA, Joel Souza. **Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna**. São Paulo: Atlas, 2004.

DUTRA, Joel Souza. Carreira: diferencial para o sucesso profissional e pessoal. *In: Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*. São Paulo: Editora Gente, 2002.

DRIES, Nicky *et. al.* *Career success: Constructing a multidimensional model*. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

FERRAZ, Deise L. P.; OLTRAMARI, A. P.; PONCHIROLLI, O. A carreira e sua auto-gestão. *In: OLTRAMARI, A. P. Gestão de pessoas e relações de trabalho*. São Paulo: Atlas, 2011. Cap. 4, P. 68-88.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 2, p. 6-15, 2000.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projeto de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HALL, D. T. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.

HESLIN, Peter A. *Self- and Other-Referent Criteria of Career Success*. **Journal of Career Assessment**, v. 11, n. 3, p. 262-286, August 1, 2003, 2003.

HUGHES, Everett C. *Institutional office and the person*. **The American Journal of Sociology**, v. 43, n. 3, p. 404-413, 1937.

INKSON, Kerr. *Images of career: nine key metaphors*. **Journal of Vocational Behavior**, nº65, p. 96-111, 2004.

JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. **Fundamentos da Administração Contemporânea**. 4ª edição, Bookman, 2011.

LACOMBE, Beatriz M. B.; CHU, Rebeca Alves. **Carreiras sem fronteiras: investigando a carreira do professor universitário em Administração de empresas no Brasil.** In: XXIX Enanpad. Anais... Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.

LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências.** São Paulo: Saraiva, 2005.

LE BOTERF, Guy. **Desenvolvendo a competência dos profissionais.** 3 ed. Porto Alegre: Artmed-Bookman, 2003.

LONDON, Manuel; STUMPF, Stephen A. **Managing careers.** Reading, MA: Addison – Wesley, 1982.

MOTTA, Paulo R. Reflexões sobre a customização das carreiras gerenciais: a individualidade e a competitividade contemporâneas. In: BALASSIANO, Moisés; COSTA, Isabel de Sá A. D. **Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2006.

PINHEIRO, R. M.; CASTRO, G. C. **Comportamento do consumidor e pesquisa de mercado.** 3 ed. Rio de Janeiro, FGV, 2008.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico.** Novo Hamburgo: Universidade FEEVALE, 2013.

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

ROCHA, Jane B. da. **Percepção de sucesso na carreira da mulher executiva brasileira.** Dissertação (Mestrado) - USCS, Universidade Municipal de São Caetano do Sul, Programa de Mestrado em Administração, p. 113, 2013.

SAMPIERI, Roberto Hernández *et al.* **Metodologia de pesquisa.** 3 ed. São Paulo: Mc Graw Hill, 2006.

SIQUEIRA, Mirlene Maria M. (Org). **Novas Medidas do Comportamento Organizacional – Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão.** Porto Alegre: Artmed, 2014.

VILELA, E. C. **Significado do trabalho e escolha acadêmico profissional: um estudo com universitários primeiristas,** 2003. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) -Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003.

ZACCARELLI, Laura Menegon *et al.* O outro lado da moeda: desenvolvendo a empregabilidade e a carreira. In: HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori *et. al.* (Org.). **Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders.** São Paulo: Saraiva, cap. 6, p. 151-174, 2008.