

**DOCENTES DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO SETOR INDUSTRIAL: A PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA****CAREER SUCCESS PERCEPTION IN PROFESSIONAL EDUCATION TEACHING IN THE INDUSTRIAL SECTOR**Tereza Cristina Batista de Lima<sup>1</sup>Ana Paulo Araújo Lima<sup>2</sup>Vanessa Machado Arraes<sup>2</sup>Luis Eduardo Brandão Paiva<sup>3</sup>Thiago Sousa de Oliveira<sup>3</sup>**RESUMO**

Este estudo tem por objetivo investigar a percepção de sucesso na carreira do docente de educação profissional no setor industrial. Para tanto, foi realizada uma pesquisa, utilizando a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Resumida (EPSCR), desenvolvida e validada por Costa (2011), junto a 87 docentes em cinco unidades do Sistema S no Ceará. A pesquisa tem natureza quantitativa e descritiva, com dados coletados por meio de questionário on-line, contemplando o perfil dos respondentes. O estudo revelou que a percepção de sucesso ocorre prioritariamente na dimensão subjetiva da carreira, com os fatores Valores, Desenvolvimento e Criatividade. A dimensão objetiva foi apontada como a menos representativa na percepção de sucesso na carreira.

**Palavras-chave:** Carreira docente. Sucesso na carreira. Educação profissional.

**ABSTRACT**

This study aims to investigate the perception of career success in vocational education teaching in the industrial sector. Data concerning 87 teachers of five units of the Ceará State S-System were collected online using the Reduced Scale of Perceived Career Success (SPCSA), developed and validated by Costa (2011). Simple statistics were applied to the obtained data, to both describe the population and establish their perception of career success. Results showed that the subjective dimension, involving the factors Values, Development and Creativity prevails over the less representative objective dimension in the perception of career success.

**Keywords:** Teaching career. Career success. Professional education.

**1. INTRODUÇÃO**

A educação é apontada como um fator impulsionador fundamental para alavancar o desenvolvimento econômico, social, cultural e tecnológico de um país, que, por sua vez, promove mudanças constantes na estrutura do trabalho e no perfil do trabalhador. A educação profissional

<sup>1</sup> Professora do curso de administração - Universidade Federal do Ceará.

<sup>2</sup> Mestranda em administração - Universidade Federal do Ceará.

<sup>3</sup> Graduando em administração - Universidade Federal do Ceará.

no Brasil teve seu surgimento baseado no crescente aumento industrial no início do século XX, com a criação das escolas de aprendizes.

Num cenário como esse, de dinamismo constante, a busca pelo conhecimento e pela qualificação profissional passa a ser um requisito que influencia diretamente na empregabilidade e na trajetória de carreira do indivíduo, que deve se preparar para efetuar o planejamento e a gestão de sua carreira em meio ao dinamismo do mercado de trabalho.

Uma carreira não é uma sequência linear de experiências de trabalho ou cargos ocupados, porém, trata-se, sobretudo, de uma série de estágios, frutos da interação entre o trabalhador e o seu ambiente. Configura-se, portanto, como uma resultante que busca conciliar as expectativas das empresas e de seus funcionários (DUTRA, 2002).

Nesse contexto, o ensino profissional do setor industrial proporciona um ambiente com algumas peculiaridades para o exercício da docência, enquanto possibilidade de desenvolvimento da carreira, pela complexidade de informações a que o profissional é submetido para que o seu desempenho atinja índices satisfatórios.

Convém ressaltar que a educação profissional no Brasil tem recebido um novo destaque, que se reflete na política de sua expansão, evidenciada na Lei nº 9.394/2008, que alterou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) nº 9.394/96, definindo a educação profissional como uma forma de ensino que se integra aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia. Portanto, o docente desta área, deve estar atento às mudanças que fazem o conhecimento e as técnicas de trabalho ficarem rapidamente obsoletas, devido aos avanços tecnológicos, especialmente no setor da indústria. Isso exige deste profissional um esforço recorrente de atualização e investimento em sua carreira, embora nem sempre obtenha o reconhecimento social devido.

Torna-se, assim, relevante investigar como esses docentes percebem o desenvolvimento de suas carreiras nesse contexto, bem como os fatores que são mais valorizados por eles.

O presente estudo tem como objetivo geral investigar a percepção de sucesso na carreira dos docentes de educação profissional, em cinco instituições do Sistema S no Ceará e, como específicos, i) relacionar os dados sociodemográficos com a percepção de sucesso na carreira e ii) analisar quais fatores subjetivos e objetivos de sucesso na carreira tem maior relevância na percepção do docente de educação profissional.

Para o alcance dos objetivos propostos, foi realizada uma pesquisa de natureza quantitativa, classificando-se, quanto aos objetivos, como descritiva. Utilizou-se como instrumento de coleta de dados um questionário contemplando o perfil dos docentes de educação profissional e a Escala Reduzida de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC).

Este artigo apresenta, além desta seção introdutória, uma seção 2, relativa ao referencial teórico, que envolve a revisão conceitual de carreira, sucesso na carreira e a docência na educação profissional do setor industrial; uma seção 3, que explica a metodologia utilizada nesta pesquisa; uma seção 4, dedicada à análise dos resultados, e por fim, a seção 5, que pontua as considerações finais do estudo.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

Nesta seção serão abordados os temas *carreira*, *sucesso na carreira* e *docência de educação profissional do setor industrial* como fundamentos teóricos para a descrição e análise do fenômeno pesquisado.

### **2.1. CARREIRA**

A definição de *carreira* percorre diversas abordagens e visões, que englobam o processo do trabalho, a mobilidade vertical ou horizontal e as experiências acumuladas no trabalho e na vida. Na metade da década de 1970, quando a principal base teórica para do estudo sobre carreiras era fornecida por psicólogos vocacionais e sociólogos, surgiram três livros que iniciaram a ampliação do foco no tema: *Career in organizations* (HALL, 1976); *Career dynamics* (SCHEIN, 1978) e *Organizational careers* (VAN MAANER, 1977). No início dos anos 1980, acontecimentos e reuniões foram realizadas, fortalecendo grupos de interesse, que passaram a criar produção acadêmica sobre os temas vinculados à carreira. A utilização das ideias desses grupos permitiu a consolidação de teorias e a formação de modelos. Mais adiante, na década de 1990, é observado que os recursos haviam se tornado mais escassos e culturas organizacionais e sociais haviam mudado o suficiente para que as pessoas não tivessem, ou em muitos casos, não quisessem ter expectativas de longo prazo em uma única organização (HALL, 1996).

Segundo Martins (2001), etimologicamente a palavra *carreira* se origina do latim medieval *via carraria*, que significa estrada rústica para carros. A palavra quer dizer *um ofício, uma profissão que apresenta etapas, uma progressão* (CHANLAT, 1995, p. 69).

Segundo Marques *et al.* (2011), o conceito de carreira nos estudos organizacionais surgiu ao longo do século XIX, com a sociedade industrial capitalista, fundada no princípio de igualdade e o de liberdade de êxito individual e na possibilidade de progresso econômico e de promoção social.

Para Hall (2002), a carreira é uma sequência de atitudes e comportamentos, atrelados a experiências e atividades ligadas ao trabalho durante o período de vida de uma pessoa. Já London e Stumpf (1982) apontam que a carreira pode ser entendida por uma sucessão de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa, podendo envolver diversas etapas que refletem as necessidades e aspirações das pessoas, abrangendo expectativas de vida, não se limitando apenas a uma profissão, mas também qualquer atividade ou experiência de vida, seja com trabalhos informais ou voluntários, mostrando a carreira sob uma óptica em que caminha conforme estágios e mudanças de acordo com a pressão oriunda inerente à pessoa e ao local de trabalho e não considerando que a carreira seja linear.

Com a modernização das empresas, houve um achatamento hierárquico que descaracterizou a carreira como postos a alcançar, isto é, assumir atribuições e responsabilidades em diferentes níveis de complexidade, na qual se constrói sequência de percepções individuais, (MOTTA, 2006). Além disso, o avanço tecnológico e as tendências do mercado de trabalho proporcionam novas perspectivas profissionais, fazendo com que as carreiras deixem de lado antigos padrões tradicionais e assumam uma nova etapa no mundo do trabalho (ROCHA, *et al.*, 2013).

Assim, o enfoque dado à carreira também vem se modificando e, diante das incertezas geradas pelo contexto socioeconômico, que impacta diretamente no mercado de trabalho, as pessoas têm buscado, também, preservar certa independência e autonomia, o que lhes proporciona mais mobilidade e oportunidades, levando-as a conduzir a gestão da própria carreira.

Segundo Dutra (2004), o desenvolvimento profissional exige assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade. Nesse aspecto, é necessário que o indivíduo desenvolva um projeto profissional, que facilite uma visão mais consciente das possibilidades concretas de desenvolvimento profissional. London e Stumpf (1982) revelam que o planejamento de carreira depende de três tarefas, de responsabilidade do indivíduo: a autoavaliação, os objetivos de carreira e a avaliação de oportunidades oferecidas pelas empresas.

Jones e George (2011) afirmam que as carreiras são importantes para a maioria das pessoas por pelo menos duas razões. Uma delas é prover o sustento próprio e dos entes queridos, suprimindo as necessidades básicas e propiciando oportunidades para buscar novos interesses; e a outra se dá como fonte de significado e realização pessoal. Faz-se necessário reconhecer que existem as carreiras subjetiva e objetiva, ambas influenciando a trajetória profissional do indivíduo (COSTA, 2010).

Diante de todas essas perspectivas que envolvem o conceito de carreira e o contexto no qual este se insere, a interpretação e a identificação do sucesso na carreira na percepção do indivíduo torna-se emergente, não só para definir a trajetória de carreira do indivíduo de modo que obtenha uma vida profissional realizada, mas para direcionar as empresas para lidar com essa questão, desenvolvendo estratégias de retenção de profissionais.

## **2.2. SUCESSO NA CARREIRA**

Podemos conceituar *sucesso na carreira* como a progressão nas mudanças no trabalho relativo a resultados profissionais positivos, apesar dos avanços salariais, abrangendo cargo de um grau mais elevado, satisfação maior com a vida, autovalorização, maestria, realização e alcance de recompensas organizacionais que podem envolver dinheiro, promoções, prestígios, entre outros (LONDON E STUMPF, 1982).

Na concepção de Rocha (2013), os estudos sobre carreira comprovam que se torna cada vez mais notória a conscientização acerca do fato do sucesso na carreira ser uma construção social e não somente uma realidade objetiva.

Para Judge *et al.* (1995), o sucesso na carreira é definido como um acúmulo de resultados positivos psicológicos, que envolve fatores subjetivos a partir de experiências de trabalho e satisfação pessoal, expressa em cargos, salários, apresentando-se como fatores objetivos. Tradicionalmente falando, o avanço profissional passa a ser reconhecido com a elevação do salário e promoção do cargo, assim caracterizando o sucesso na carreira.

De acordo com Costa (2011), o sucesso na carreira é definido como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa. Esta definição enfoca o alcance de metas pessoais, promovendo que a avaliação do sucesso na carreira também leve em consideração as expectativas e dilemas da pessoa.

Silva (2007) define o sucesso na carreira como a realização de resultados desejáveis relativos ao trabalho em algum ponto ao longo das experiências profissionais da pessoa, portanto

como resultado dessas últimas. Tal definição enfoca a carreira subjetiva e o alcance de metas pessoais, independentes da organização.

A Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (EPSCR), validada por Costa (2010) e utilizada neste trabalho, envolve duas dimensões: subjetiva e objetiva. Na dimensão subjetiva, temos os fatores *valores, desenvolvimento e criatividade*. A dimensão objetiva engloba, por sua vez, os fatores *remuneração e hierarquia*. Esses fatores serão investigados junto a docentes do ensino profissional do setor industrial.

### **2.3. DOCÊNCIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO SETOR INDUSTRIAL**

As políticas educacionais objetivaram atender às demandas da industrialização e do crescimento da população urbana, provenientes da consolidação da industrialização no país, na década de 30 e 40 (SAVIANI, 2007). Nessa época, inicia-se a formação, em grande escala, do trabalhador para atuar no setor industrial, comercial e de serviço, tendo em vista a expansão do processo produtivo no Brasil, o que exigiu maior qualificação e diversificação de mão de obra, dinamizando o ensino profissional e tendo como resultado a criação dos Serviços Nacionais de Aprendizagem (NASCIMENTO, 2012).

Ainda segundo o autor, a educação profissional se estabeleceu em bases de cunho nitidamente empresarial, tendo como um dos seus objetivos o desenvolvimento de competências. A qualificação profissional dos trabalhadores passa a requerer determinados conhecimentos para atender os preceitos do sistema capitalista de produção, exigindo, portanto, um novo perfil do trabalhador da indústria.

De acordo com a Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2012), a educação profissional tende a responder à demanda da indústria e suas exigências que mudam com muita rapidez, articulando as velhas formas de produção de tecnologia simples com as formas mais modernas, o que, dadas as limitações de escolaridade, implica a necessidade de treinamento em educação profissional para suprir as demandas e desafios do mercado de trabalho.

Neste contexto, para satisfazer as crescentes exigências do setor industrial, há que se mencionar que a função do professor de educação profissional tende a agregar duas necessidades essenciais: de conhecimentos específicos na área técnica em que atua e de saberes pedagógicos básicos da profissão docente (GOMES e MARINS, 2003). Contudo, o processo de formação de docentes para educação profissional no Brasil ainda não é consistente, havendo carência de

políticas públicas amplas e contínuas com esse propósito (MACHADO, 2008). Assim, a atividade de educação profissional vem sendo exercida por pessoas com diferentes formações, dos quais uma parcela considerável não tem preparação específica para o ensino.

Para Urbanetz (2011), a qualificação dos docentes de educação profissional ocorreu historicamente na prática, o que caracteriza o seu fazer pedagógico como *construído a partir da experiência profissional específica da área, não associado a conhecimentos didático-pedagógicos formalmente adquiridos*. Isso remete à discussão de que esse *saber fazer*, eventualmente, originar-se-á a partir da experiência cotidiana do trabalho desenvolvido, caracterizando-se, portanto, como um conhecimento tácito.

Soares (2008) afirma que o professor da educação profissional é, muitas vezes, motivado pelo amor e pelo gosto pela profissão, que o fazem se tornar um bom docente. Por vezes, aprende a ensinar a partir de sua própria ação, devendo sempre estar atento ao que mobiliza o desejo dos jovens aprendizes na direção de uma habilitação profissional.

Além disso, a educação profissional tem no seu objeto de estudo e intervenção sua primeira especificidade, a tecnologia, com caráter operatório e a possibilidade de transformar o real. Desta forma, a docência na educação profissional precisa avaliar as opções tecnológicas, o que requer apreender conhecimentos tácitos e o estado da arte do desenvolvimento. Para tanto, aprender com lições deixadas por experiências pessoais ou coletivas passadas e imaginar futuros possíveis ou alternativos das tecnologias, constituem-se em um diferencial importante do perfil do docente na educação profissional (MACHADO, 2008).

Deste modo, de acordo com o panorama atual (2015), a organização para o trabalho exige de quem se dedica ao ensino profissional uma constante renovação do conhecimento ligado às práticas do trabalho, implicando a mobilização de habilidades e atitudes que são necessárias para o desenvolvimento de sua competência profissional. Nesse sentido, o docente exerce um papel fundamental, ou seja, utiliza seus conhecimentos como ferramentas para sua ação, facilitando a realização de situações de aprendizagem que permitem a racionalização e atualização didático-pedagógica (SENAI, 2013).

As peculiaridades no exercício da docência no ensino profissional fornecem elementos fundamentais para embasar a percepção de sucesso nessa carreira, a partir de realizações percebidas e acumuladas pelos envolvidos, como resultado de suas experiências de trabalho.

### 3. METODOLOGIA

O presente estudo caracteriza-se como de natureza quantitativa, realizado a partir de uma *survey*, cujos dados foram analisados por meio de técnicas de estatística descritiva. Tal classificação baseia-se na concepção de Sampiere *et al.* (2013), que indica que o enfoque quantitativo usa coleta de dados para testar hipóteses com base na medição numérica e na análise estatística para estabelecer padrões de comportamento.

Caracteriza-se também como uma pesquisa descritiva, considerando que teve como propósito identificar como o docente de educação profissional percebe seu sucesso na carreira e que fatores (subjetivos e objetivos) apresentam maior relevância nessa percepção. Segundo Collis e Hussey (2005), uma pesquisa descritiva é aquela que descreve o comportamento dos fenômenos. Já Roesch (2006) afirma que se o propósito da pesquisa foi obter informação de determinada população, tais como: em que proporção seus membros possuem determinada opinião ou característica (...), tratar-se-á de um estudo de caráter descritivo.

Como procedimento de coleta de dados, utilizou-se o método *survey*. Para Barbie (2005), a pesquisa de *survey* se propõe a descrever alguma população ou fazer asserções explicativas sobre a população ou ainda fornecer um mecanismo de busca no início de uma investigação.

O questionário, estruturado em duas partes, foi aplicado por meio da ferramenta *online Limesurvey*, no período de dezembro de 2013. A primeira, com oito itens, teve o objetivo de caracterizar o perfil dos respondentes, perguntando-se a idade, o gênero, o estado civil, a escolaridade, a área de graduação, o tempo de carreira, o tempo de serviço na instituição e o grau em que o respondente é financeiramente responsável por si próprio e por outras pessoas.

Costa (2010), em sua tese de doutorado, construiu e validou a Escala de Percepção de Sucesso na Carreira (EPSC), com o objetivo de determinar a interpretação do indivíduo sobre suas realizações em relação às múltiplas dimensões da carreira. Neste estudo, como segunda parte do *survey*, optou-se por usar a versão Reduzida (EPSCR - *quadro 1*), contendo 10 itens igualmente distribuídos entre as dimensões objetiva e subjetiva de sucesso na carreira, que também foi construída e validada com alto índice de precisão. Conforme seu o nível de concordância, o respondente escolhe, em cada item, uma opção entre (1) discordo totalmente, (2) discordo, (3) nem discordo nem concordo, (4) concordo e (5) concordo totalmente.

**Quadro 1:** As questões (*Q*) da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (EPSCR) e suas respectivas dimensões *objetiva (O)* e *subjéitiva (S)*

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

*Fonte:* adaptado de Siqueira (2014)

A população do estudo envolveu 160 docentes de educação profissional de cinco unidades do Sistema S do estado do Ceará que oferecem qualificação profissional para diversos setores da indústria. Foram obtidas 87 respostas, o que corresponde a 54,5 % do universo pesquisado. A caracterização do perfil dos respondentes foi analisada calculando as frequências e os percentuais das respostas dadas.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

##### **4.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO**

Para atingir o primeiro objetivo específico (*relacionar os dados sociodemográficos com a percepção de sucesso na carreira*), foram levantados, e estão apresentados nas **tabelas 1, 2 e 3**, os dados relevantes, relativos aos 87 docentes entrevistados. A primeira fornece faixa etária, gênero, estado civil; a segunda, a escolaridade, o tempo de carreira e o tempo de serviço na instituição do Sistema S; a terceira evidencia o grau de responsabilidade financeira dessa população quanto ao seu sustento e ao sustento de dependentes.

**Tabela 1:** Caracterização geral dos 87 docentes do ensino profissionalizante do Sistema S do estado do Ceará

<b>Faixa etária</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Gênero</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Estado civil</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
20-25	2	2,3	Feminino (F)	46	52,9	Solteiro (a)	29	33,3
26-35	32	37,8	Masculino (M)	41	47,1	Casado (a)	46	52,9
36-45	30	34,5				Separado (a)	1	1,1
46-55	16	18,4				Divorciado (a)	11	12,7
55-65	7	8,0				Viúvo (a)	0	0

Fonte: pesquisa

Ao analisar a **tabela 1**, constata-se:

- ✓ a faixa etária de maior incidência é a que vai dos 26 aos 35 anos, com representatividade de 37,8 % dos respondentes, porém a faixa de 36 a 45 ficou muito próxima, com 34,5 %;
- ✓ ocorreu ligeira predominância do sexo feminino, o que pode caracterizar como a inserção da mulher no mercado de trabalho, inclusive nessa modalidade, de docência no setor industrial.
- ✓ em relação ao estado civil, há maior concentração de pessoas casadas, com representatividade de 53,9 %.

**Tabela 2:** Formação e dados da carreira de 87 docentes do ensino profissionalizante do Sistema S do estado do Ceará

<b>Escolaridade</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Tempo de carreira</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Nível médio ou técnico	7	8,0	de 5 a 10 anos	21	24,1
Graduação incompleta	21	24,1	de 11 a 15 anos	24	27,6
Graduação completa	18	20,7	de 16 a 20 anos	17	19,5
Pós-graduação incompleta	11	12,6	de 21 a 25 anos	10	11,5
Pós-graduação completa	24	27,6	mais de 26 anos	15	17,2
Mestrado incompleto	4	4,6	<b>Tempo de serviço</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Mestrado completo	1	1,1	menos de 1 ano	7	8,0
Doutorado incompleto	1	1,1	de 1 ano a 5 anos	42	48,3
Doutorado completo	0	0	6 a 10 anos	17	19,5
			11 a 15 anos	7	8,0
			16 a 20 anos	2	2,3
			mais de 20 anos	12	13,8

Fonte: pesquisa

**Tabela 3:** Responsabilidade financeira de 87 docentes do ensino profissionalizante do Sistema S do estado do Ceará

<b><i>Grau de responsabilidade financeira por si próprio e por outras pessoas</i></b>	<b><i>n</i></b>	<b><i>%</i></b>
Não tem nenhuma responsabilidade sobre si mesmo (sem necessidade de renda)	0	0
É parcialmente responsável por si mesmo	3	3,5
É totalmente responsável por si mesmo	23	26,4
É totalmente responsável por si mesmo e parcialmente por outra pessoa	29	33,3
É totalmente responsável por si mesmo e totalmente por outra pessoa	32	36,8

*Fonte:* pesquisa

A **tabela 2** mostra que, em relação à escolaridade, o maior percentual é de respondentes que possuem pós-graduação completa (inclusive um com mestrado), com representatividade de 28,7 %. Embora a docência na educação profissional não tenha a formação superior como pré-requisito, constata-se que o investimento desses professores e professoras na sua escolaridade é ascendente, e somente 8,0 % ainda não se direcionaram para um curso de graduação.

Como ressaltado na caracterização da amostra, foram considerados, neste estudo, apenas os profissionais que trabalhem há pelo menos 5 anos, dada a ressalva da utilização da EPSC, conforme preconiza o estudo de Costa (2010). Assim, a parte direita da **tabela 2** mostra que a maior concentração de respondentes atua profissionalmente de 11 a 15 anos em suas carreiras, o que representou 27,6 % do total. Ocorreu uma representatividade de 17,2 % de profissionais que tem 26 ou mais anos de carreira. Em relação ao tempo de serviço na instituição, a maioria trabalha de 1 a 5 anos o que corresponde a 48,3 %, enquanto outros 19,5 % estão na organização de 6 a 10 anos.

Quanto ao grau da responsabilidade financeira, observa-se, na **tabela 3**, que 96,5 % dos docentes pesquisados é totalmente responsável por si próprio e que 70,1 % tem, adicionalmente, responsabilidade total ou parcial por outra pessoa. Isso demonstra que o grau de independência financeira apresentado na amostra está atrelado ao trabalho.

#### **4.2. ANÁLISE DOS FATORES DE PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA**

Nesta seção, conforme indicado pelo segundo objetivo específico (*analisar quais fatores subjetivos e objetivos de sucesso na carreira tem maior relevância na percepção do docente de educação profissional*), será apresentada a análise de frequência dos fatores da dimensão objetiva e subjetiva decorrente dos resultados obtidos com a aplicação da escala de percepção de sucesso na carreira em sua forma reduzida.

**Tabela 4:** frequências e percentagens médias por fator e por questão da dimensão subjetiva

<i>Fator e questões</i>	<i>Discordo Totalmente</i>		<i>Discordo</i>		<i>Nem Concordo, nem discordo</i>		<i>Concordo</i>		<i>Concordo Totalmente</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Valores</b>	2	2,3	0	0,0	0	0,0	26	29,9	59	67,8
<b>Q3</b>	2	2,3	0	0,0	0	0,0	26	29,9	59	67,8
<b>Desenvolvimento</b>	0,3	0,4	1,3	1,5	4	4,6	37,7	43,3	43,7	50,2
<b>Q5</b>	0	0,0	1	1,1	6	6,9	44	50,6	36	41,4
<b>Q6</b>	1	1,1	2	2,3	2	2,3	27	31,0	55	63,2
<b>Q8</b>	0	0,0	1	1,1	4	4,6	42	48,3	40	46,0
<b>Criatividade</b>	0	0,0	3	3,4	10	11,5	48	55,2	26	29,9
<b>Q7</b>	0	0,0	3	3,4	10	11,5	48	55,2	26	29,9

Fonte: pesquisa

Na **tabela 4**, estão dispostas as frequências absoluta e percentual de cada um dos fatores da dimensão *subjetiva* estabelecidos na EPSCR (*valores*, *desenvolvimento* e *criatividade*).

Em relação ao fator *valores*, que revela o quanto a pessoa sente que seus valores são respeitados ao desenvolver sua carreira, evidenciou-se que um número expressivo de docentes, correspondendo a 97,7 %, afirmaram que reconhecem seus valores no trabalho que desenvolvem. Já 2,3 %, afirmaram que não apresentam a mesma percepção.

Sobre o fator *desenvolvimento*, que aponta o quanto a pessoa considera que seu trabalho é cada vez mais desafiante, detectou-se que 93,5 % dos docentes afirmaram que são reconhecidos por seu desenvolvimento profissional, enquanto que 1,7 % discordam sentir este reconhecimento e 4,6 % não emitiram uma opinião formada a respeito.

O fator *criatividade* revelou que 85,1 % dos docentes afirmaram que se reconhecem criativos nas atividades laborais, ao passo que 3,4 % não se consideram inovadores e 11,5 % não demonstraram posicionamento claro com relação a esse fator.

Considerando, portanto, a dimensão subjetiva da percepção de sucesso na carreira, os fatores estão classificados pelos respondentes: Valores (97,7 % concordam ou concordam totalmente), desenvolvimento (93,5 % concordam ou concordam totalmente) e criatividade (85,1 % concordam ou concordam totalmente).

**Tabela 5:** Frequências e percentagens médias por fator e por questão da dimensão objetiva

<i>Fator e questões</i>	<i>Discordo Totalmente</i>		<i>Discordo</i>		<i>Nem Concordo, nem discordo</i>		<i>Concordo</i>		<i>Concordo Totalmente</i>	
	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
<b>Remuneração</b>	1,8	2,0	16,3	18,7	25	28,7	37,3	42,8	6,8	7,8
<b>Q1</b>	0	0,0	15	17,2	23	26,4	42	48,3	7	8,0
<b>Q2</b>	1	1,1	17	19,5	28	32,2	38	43,7	3	3,4
<b>Q4</b>	3	3,4	9	10,3	25	28,7	38	43,7	12	13,8
<b>Q10</b>	3	3,4	24	27,6	24	27,6	31	35,6	5	5,7
<b>Hierarquia</b>	4,0	4,6	11,0	12,6	23	26,4	39	44,8	10	11,5
<b>Q9</b>	4	4,6	11	12,6	23	26,4	39	44,8	10	11,5

Fonte: pesquisa

A **tabela 5** resgata a frequência e o percentual de cada fator da dimensão objetiva (*remuneração e hierarquia*).

Ao analisar o fator *remuneração*, constata-se que 50,6 % dos docentes afirmaram perceber o reconhecimento financeiro do seu trabalho. Para 20,7 %, o reconhecimento financeiro é insuficiente, enquanto que 28,7 % afirmaram não ter uma posição definida acerca do reconhecimento da remuneração que recebe.

**Tabela 6:** Distribuição das médias: questão, fator e dimensão

<i>Questão Média</i>	<i>Fator</i>	<i>Média Dimensão</i>	<i>Média</i>
<b>Q3</b> 4,61	<b>Valores</b>	4,61	
<b>Q5</b> 4,32			
<b>Q6</b> 4,52	<b>Desenvolvimento</b>	4,41	<b>Subjetiva</b> 4,4
<b>Q8</b> 4,39			
<b>Q7</b> 4,11	<b>Criatividade</b>	4,11	
<b>Q9</b> 3,46	<b>Hierarquia</b>	3,46	
<b>Q1</b> 3,47			
<b>Q2</b> 3,28	<b>Remuneração</b>	3,35	<b>Objetiva</b> 3,4
<b>Q4</b> 3,54			
<b>Q10</b> 3,14			

Fonte: pesquisa

Quanto ao fator *hierarquia*, observou-se que 56,3 % dos docentes afirmam estar satisfeitos com sua posição hierárquica, em contraponto a 17,2 %, que se mostraram insatisfeitos. Cerca de 26,4 % não emitiram uma opinião conclusiva a respeito da relação entre a posição que ocupam e a percepção de sucesso na carreira.

Dessa forma, na análise da dimensão subjetiva da percepção de sucesso na carreira, os fatores estão classificados da seguinte forma, segundo a relevância percebida pelos respondentes: *hierarquia* (56,3 % concordam ou concordam totalmente) e *remuneração* (50,6 % concordam ou concordam totalmente).

Na **tabela 6**, verificam-se os fatores com maior representatividade, tomando por base a média total por fator. Assim, as ordens decrescentes de relevância dos fatores mais representativos são: valores (4,61), Desenvolvimento (4,41), Criatividade (4,11), Hierarquia e (3,46) Remuneração (3,35). Observando a média final por dimensão, verifica-se que, segundo os docentes, o sucesso está mais atrelado à dimensão subjetiva da carreira.

É importante destacar que, segundo Judge *et al.* (1995), o sucesso objetivo na carreira é visto na perspectiva das métricas observáveis e a dimensão subjetiva analisada por meio de sentimentos de realização e satisfação com a própria carreira. Todavia, Costa (2010) destaca que as duas dimensões são subjetivas, pois, mesmo no que se refere à remuneração e hierarquia, a análise se refere à percepção da pessoa em relação a esses fatores e não à posição hierárquica e aos salários objetivamente atingidos.

Na seção seguinte, serão comparados os resultados obtidos com o perfil sociodemográfico dos respondentes.

#### 4.3. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO E PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA

A fim de cumprir o segundo objetivo específico, qual seja relacionar os dados sociodemográficos com a percepção de sucesso na carreira, foram obtidas as médias, por fator, dos diferentes

segmentos do perfil sociodemográfico.

**Tabela 7:** faixas etárias e respectivas médias dos fatores de percepção de sucesso na carreira

<i>Faixa Etária</i>	<i>Valores</i>	<i>Desenvolvimento</i>	<i>Criatividade</i>	<i>Remuneração</i>	<i>Hierarquia</i>	<i>Média</i>
<b>20-25</b>	5,00	4,17	4,50	3,13	3,50	4,06
<b>26-35</b>	4,48	4,31	4,03	3,36	3,42	3,92
<b>36-45</b>	4,59	4,48	4,14	3,22	3,41	3,97
<b>46-55</b>	4,75	4,48	4,19	3,64	3,69	4,15
<b>55-65</b>	4,86	4,52	4,14	3,29	3,29	4,02
<b>20-65</b>	4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

Fonte: pesquisa

A **Tabela 7** apresenta a relação entre a faixa etária e a percepção de sucesso na carreira, a partir dos fatores (Valores, Desenvolvimento, Criatividade, Remuneração e Hierarquia).

Observando os resultados obtidos, verifica-se que valores, desenvolvimento e criatividade, que compõem a dimensão subjetiva da percepção de sucesso na carreira, foram as mais representativas para os docentes de todas as faixas etárias. Isso, quanto aos aspetos relacionados, nos possibilita inferir que a questão da idade não influencia essa percepção.

**Tabela 8:** Relação entre gêneros e as médias dos fatores de percepção de sucesso na carreira.

<i>Gênero</i>	<i>Valores</i>	<i>Desenvolvimento</i>	<i>Criatividade</i>	<i>Remuneração</i>	<i>Hierarquia</i>	<i>Média</i>
<i>Feminino</i>	4,50	4,28	4,00	3,36	3,48	3,92
<i>Masculino</i>	4,73	4,57	4,24	3,35	3,44	4,07
<i>Ambos</i>	4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

Fonte: pesquisa

Na **tabela 8**, buscou-se investigar a influência do gênero sobre as médias dos fatores de percepção de sucesso na carreira dos entrevistados. Verifica-se que os fatores *valores*, *desenvolvimento* e *criatividade* não mostram influência de gênero na percepção.

A **tabela 9** relaciona a percepção de sucesso na carreira ao estado civil. Os escores indicam que, nessa relação, os fatores mais fortes na percepção dos docentes são *valores*, *desenvolvimento* e *criatividade*, o que demonstra, quanto à correlação do estado civil e das dimensões subjetivas da percepção de sucesso na carreira, que o primeiro não interfere nessa percepção.

**Tabela 9:** Relação entre o estado civil e os fatores de percepção de sucesso na carreira

<i>Estado Civil</i>	<i>Valores</i>	<i>Desenvolvimento</i>	<i>Criatividade</i>	<i>Remuneração</i>	<i>Hierarquia</i>	<i>Média</i>
<i>Solteiro (a)</i>	4,41	4,34	4,14	3,36	3,41	3,93
<i>Casado (a)</i>	4,72	4,46	4,11	3,30	3,46	4,01
<i>Separado (a)</i>	5,00	4,33	4,00	3,25	3,00	3,92
<i>Divorciado (a)</i>	4,64	4,39	4,09	3,59	3,64	4,07
<i>Total geral</i>	4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

Fonte: pesquisa

**Tabela 10:** Relação entre a percepção de sucesso na carreira e o nível de escolaridade

Nível de escolaridade	Valores	Desenvolvimento	Criatividade	Remuneração	Hierarquia	Média
<i>Ensino médio ou técnico</i>	4,86	4,57	4,14	3,64	3,57	4,16
<i>Graduação incompleta</i>	4,57	4,51	4,29	3,24	3,38	4,00
<i>Graduação completa</i>	4,67	4,33	3,89	3,28	3,44	3,92
<i>Pós-graduação incompleta</i>	4,55	4,39	4,09	3,39	3,36	3,96
<i>Pós-graduação completa</i>	4,67	4,42	4,08	3,39	3,54	4,02
<i>Mestrado incompleto</i>	3,75	3,92	4,50	3,44	3,50	3,82
<i>Mestrado completo</i>	5,00	4,33	4,00	2,50	2,00	3,57
<i>Doutorado incompleto</i>	5,00	5,00	4,00	4,75	5,00	4,75
<i>Todos</i>	4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

Fonte: pesquisa

Na *tabela 10*, buscou-se a influência do nível de escolaridade sobre as médias obtidas pelos respondentes nos fatores de percepção de sucesso na carreira. Observa-se, que, no grupo de pessoas com mestrado incompleto, a *criatividade* foi apontada como fator de maior média (4,5), seguido por *desenvolvimento* (3,92) e *valores* (3,75). Outro aspecto que diverge da média geral da pesquisa refere-se ao agrupamento com doutorado incompleto, para o qual os fatores *valores*, *desenvolvimento* e *hierarquia* obtiveram a média máxima (5,0).

Na *tabela 11*, mostra-se a relação entre 5 faixas de tempo de carreira (e total) e a

**Tabela 11:** Relação entre o tempo na carreira e a percepção de sucesso na carreira

Anos de carreira	Valores	Desenvolvimento	Criatividade	Remuneração	Hierarquia	Média
<i>5 a 10</i>	4,52	4,21	3,90	3,27	3,52	3,89
<i>11 a 15</i>	4,58	4,46	4,25	3,29	3,38	3,99
<i>16 a 20</i>	4,59	4,55	4,18	3,37	3,24	3,98
<i>21 a 21</i>	4,80	4,53	4,20	3,23	3,50	4,05
<i>mais de 26</i>	4,67	4,40	4,07	3,65	3,73	4,10
<i>Total</i>	4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

Fonte: pesquisa

percepção de sucesso na carreira. Constata-se que os fatores *valores*, *desenvolvimento* e *criatividade* foram os que obtiveram maiores médias, a exemplo das segmentações anteriores desta seção.

Dessa forma, o tempo de carreira não interfere na percepção de sucesso na carreira entre os docentes de ensino profissional do setor industrial.

**Tabela 12:** Relação entre o grau de responsabilidade financeira e a percepção de sucesso na carreira

<i>Responsabilidade financeira</i>		<i>Valores</i>	<i>Desenvolvimento</i>	<i>Criatividade</i>	<i>Remuneração</i>	<i>Hierarquia</i>	<i>Média</i>
<i>por si mesmo</i>	<i>por outros</i>						
parcial	nenhuma	3,67	3,89	4,33	2,92	3,00	3,56
total	nenhuma	4,65	4,45	4,17	3,58	3,52	4,07
total	parcial	4,62	4,39	4,03	3,25	3,31	3,92
total	total	4,66	4,46	4,13	3,34	3,59	4,03
<b>Total</b>		4,61	4,41	4,11	3,36	3,46	3,99

*Fonte:* pesquisa

A **tabela 12** apresenta a segmentação dos fatores de percepção de sucesso na carreira conforme o grau de responsabilidade financeira que o respondente assume com relação a si próprio e a outras pessoas. De maneira geral, os resultados corroboram a média geral da pesquisa que apontam *valores*, *desenvolvimento* e *criatividade* como fatores de maior relevância para os respondentes. No caso do grau de responsabilidade financeira, a exceção ocorre no segmento “parcialmente responsáveis por si mesmo”, onde a criatividade apresenta a maior média (4,33) com relação aos fatores observados.

Considerando o conjunto das segmentações do perfil sociodemográfico, os resultados obtidos apontam consistentemente para uma maior relevância dos fatores *valores*, *desenvolvimento* e *criatividade*, ligados à dimensão subjetiva da carreira, não havendo variações significativas quando se buscam segmentações distintas. Infere-se que estas não condicionam a percepção de sucesso entre os entrevistados.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo propôs analisar a percepção de sucesso na carreira do docente de educação profissional do setor industrial. Para a análise, foi utilizada a Escala de Percepção de Carreira Reduzida, validada por Costa (2010), junto a 87 professores em 05 unidades do Sistema S do estado do Ceará.

Em resposta ao primeiro objetivo específico, o de analisar quais fatores subjetivos e objetivos de sucesso na carreira têm maior relevância na percepção do docente de educação profissional, constatou-se que a dimensão subjetiva é mais importante do que a dimensão objetiva para os docentes. Isto corrobora o enfoque dado por Hall (1996), que defende, como principal objetivo de uma carreira, o *sucesso psicológico do indivíduo*, um sentimento de orgulho e realização pessoal por alcançar seus objetivos de vida, felicidade familiar, paz interior, dentre outros, em contraposição à perspectiva tradicional de sucesso, que buscava a escalada dos níveis hierárquicos em uma organização.

Como segundo objetivo específico, buscou-se relacionar os dados sociodemográficos com a percepção de sucesso na carreira. Para tanto, confrontou-se a faixa etária, o gênero, o estado civil, o nível de escolaridade, o tempo na carreira e o grau de responsabilidade financeira com os fatores de sucesso na carreira, por meio do cruzamento das variáveis, onde se pode identificar, no geral, que os fatores mais evidentes são *valores, desenvolvimento e criatividade* em todos os segmentos, demonstrando que os dados sociodemográficos em questão não interferem na percepção de sucesso na carreira.

Sobre o perfil dos respondentes, percebe-se que a maioria dos participantes da pesquisa é do sexo feminino, apresentam a faixa etária de 26 a 35 anos, sendo a maioria casados, e um nível de escolaridade difuso, tendo a maioria pós-graduação completa. Pode-se inferir, desta forma, que embora não haja uma exigência legal ou políticas públicas consolidadas de formação dos docentes de educação profissional, os mesmos têm demonstrado uma preocupação com a qualificação profissional. Grande parte dos respondentes tem entre 11 e 15 anos de carreira e entre 1 e 5 anos no Sistema S. Em relação ao grau da responsabilidade financeira, observou-se que no geral todos os docentes têm alguma responsabilidade financeira, sendo a maioria totalmente responsável por si própria.

O trabalho apresenta como contribuição central uma maior compreensão acerca do processo de encarecimento junto aos docentes da formação profissional do setor industrial, a partir da percepção dos mesmos sobre a relevância dos fatores abordados. A questão da carreira, a partir da percepção dos colaboradores, revela-se fundamental para o aperfeiçoamento das relações de trabalho e, conseqüentemente da Gestão Estratégica de Pessoas, sendo uma área de estudo que possui grande relevância para o desenvolvimento profissional de cada colaborador.

Como agenda futura, pode ser indicada a ampliação da pesquisa junto ao universo em questão, além da realização da pesquisa junto a outros profissionais, de forma a possibilitar comparações e inferências sobre o tema em questão.

## REFERÊNCIAS

- BARBIE, Earl. *Métodos de pesquisa de survey*. 3º ed. Belo Horizonte: UFMG, 2005.
- CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, 1995.
- Confederação Nacional da Indústria. *Orientações para elaboração dos planos de ação 2013*: Sesi, Senai e IEL. Brasília, 2012.
- COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. *Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação*. 2º ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- COSTA, L. V. *Relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da Grande São Paulo*. Tese de Doutorado da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, USP/SP. 2010. p. 271.
- \_\_\_\_\_. Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira. In: *XXXV Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD*, Anais..., p.1-17, 2011.
- DUTRA, Joel Souza. *Gestão de Pessoas: modelos, processos, tendências e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2009.
- \_\_\_\_\_. Carreira: diferencial para o sucesso profissional e pessoal. In: *Manual de Gestão de Pessoas e Equipes*. São Paulo: Editora Gente, 2002.
- \_\_\_\_\_. *Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas*. São Paulo: Atlas, 1996.
- EVENS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. ERA – *Revista da Administração de Empresas*, São Paulo, v. 36, n. 3, p. 14-22, jul/set. 1996.
- FONTENELLE, I. A. A auto-gestão de carreira chega à escola de Administração: o humano se tornou capital? *O & S*, v. 14, n. 43, p. 71-89, 2007.
- GOMES, M. H.; MARINS, H. O. *A ação docente na educação profissional*. Editora Senac, São Paulo, 2003.
- HALL, D. T. *The career is dead: long live the career*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1996.
- \_\_\_\_\_. *Career in organizations*. Pacific Palisades, CA: Goodyear, 1976.
- \_\_\_\_\_. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks CA: Sage Publications, 2002.
- HELAL, D. H. Contextualizando a empregabilidade no Brasil: Papel do capital social. *Revista análise*. V. 18, n. 2, p. 70-89. Porto Alegre: jul/dez.2007.
- HOFMEISTER, Denise Leia Férias. *Planejamento e Desenvolvimento de Carreira*. Curitiba: IESDE Brasil, 2009.
- JONES, Gareth R.; GEORGE, Jennifer M. *Fundamentos da Administração Contemporânea*. 4º ed. Bookman, 2011.

- JUDGE, T. A. *et al.* An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*. v. 48, n. 3, p. 485-519, 1995.
- LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Buscando as fronteiras da carreira sem fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. In: BALLASSIANO, M. e COSTA, I. D. S. A. D. *Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas*. São Paulo: Atlas, 2006, p. 109-133.
- LE BOTERF, G. *Desenvolvendo a competência dos profissionais*. 3º ed. Porto Alegre: Artmed-Bookman, 2003.
- LONDON, M.; STUMPF, S. A. *Managing careers*. Reading: Addison – Wesley, 1982.
- MACHADO, L. R. de S. Diferenciais inovadores na formação de professores para a educação profissional. *Revista Brasileira da Educação Profissional e Tecnológica* v. 1, n. 1, (jun. 2008). Brasília: MEC, SETEC, 2008.
- MARQUES, Antônio Luiz; PEREIRA, Luciano Zille; MORAIS, Kelly de; ANDRADE, Darly Fernando. Gestão de carreiras no setor público: estudo sobre o processo de inovação e a resistência dos servidores em um governo de estado. In: *III EnGPR*, Anais... João Pessoa, Brasil, 2011.
- MARTINS, H. T. *Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.
- NASCIMENTO, A. S. R. do. *Financiamento e educação profissional: análise do Programa Brasil Profissionalizado no Estado do Pará*, Prof. Dr. Ronaldo Marcos de Lima Araujo. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências da Educação, Programa de Pós-Graduação em Educação, Belém, 2012.
- OLIVEIRA, Ramon de. Empresariado industrial e a educação profissional brasileira. *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 29, n. 2, p. 249-263, jul./dez. 2003.
- PENA, G. A. C. Ser professor na educação profissional: um estudo sobre o trabalho docente. In: **II SENEPT - Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica**, 2010, Belo Horizonte. Anais do II SENEPT, 2010. Disponível em: <[http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais\\_2010/Artigos/GT8/SER\\_PROFESSOR.pdf](http://www.senept.cefetmg.br/galerias/Anais_2010/Artigos/GT8/SER_PROFESSOR.pdf)>. Acesso em: 02 de janeiro de 2014.
- ROCHA, J. 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, 2013. p. 113.
- ROCHA, Jane Barbosa da; KUBO, Edson Keyso de Miranda; LEITE, Nildes Raimunda Pitombo; OLIVA, Eduardo de Carmargo; FARINA, Milton Carlos. Percepção de Sucesso na Carreira da Mulher Executiva Brasileira. *XXXVII Encontro da ANPAD*. Rio de Janeiro, 2013.
- ROESCH, Sylvia Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso*. 5º ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- ROBBINS, Stephen P. *Comportamento Organizacional*. 11º ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SAVIANI, Dermeval. *História das idéias pedagógicas no Brasil*. Campinas, SP: Autores Associados, 2007.

- SENAI. *Metodologia SENAI de educação profissional*. Brasília, 2013.
- SIQUEIRA, M. M. M. (Org.). *Novas Medidas do Comportamento Organizacional – Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. Porto Alegre: Artmed, 2014.
- SCHEIN, E. H. *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978.
- \_\_\_\_\_. *Career Anchors: Participant workbook*. San Francisco: Pfeiffer, 2006.
- SOARES, A. S. A educação profissional e o professor fazeres e saberes necessários In I Seminário Nacional de Educação Profissional e Tecnológica, Belo Horizonte. *Anais do I Senept*. 2008.
- URBANETZ; S. T. *A constituição do docente para a educação profissional*. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Paraná, Programa de Pós-graduação em Educação, 2011. p. 143.
- VAN MAANER, J. (Org.). *Organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley, 1977.