



Universidade Estadual  
da Região Tocantina  
do Maranhão

UNIVERSIDADE ESTADUAL DA REGIÃO TOCANTINA DO MARANHÃO –  
UEMASUL – CAMPUS IMPERATRIZ  
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, SOCIAIS E LETRAS – CCHSL  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – BACHARELADO

**HINGRID MENESES SANTOS**

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PERSONALIDADE: ANÁLISE DOS  
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UEMASUL.**

Imperatriz  
2023



Universidade Estadual  
da Região Tocantina  
do Maranhão

**HINGRID MENESES SANTOS**

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PERSONALIDADE: ANÁLISE DOS  
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UEMASUL.**

Artigo apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão / Centro de Ciências Humanas, Sociais e Letras, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.Me. Zuilho Rodrigues Castro

Imperatriz  
2023



Universidade Estadual  
da Região Tocantina  
do Maranhão

S237a

Santos, Hingrid Meneses

Adaptabilidade de carreira e personalidade: análise dos estudantes de administração da UEMASUL / Hingrid Meneses Santos. – Imperatriz, MA, 2022.

26 f.; il.

Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Bacharel em Administração) – Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão – UEMASUL, Imperatriz, MA, 2022.

1. Mercado de trabalho. 2. Carreira. 3. Personalidade. I. Título.

CDU 658

Ficha elaborada pelo Bibliotecário: **Raniere Nunes da Silva CRB13/729**



Universidade Estadual  
da Região Tocantina  
do Maranhão

**HINGRID MENESES SANTOS**

**ADAPTABILIDADE DE CARREIRA E PERSONALIDADE: ANÁLISE DOS  
ESTUDANTES DE ADMINISTRAÇÃO DA UEMASUL**

Artigo apresentado ao Curso de Administração da Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão / Centro de Ciências Humanas, Sociais e Letras, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em: 12/01/ 2023

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Prof. Me. Zuilho Rodrigues Castro – Orientador**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão –  
UEMASUL

---

**Prof. Dr. Enéas Nunes Rocha – 1º Membro**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão -  
UEMASUL

---

**Prof. Dr. Júlio Rodrigues – 2º Membro**  
Universidade Estadual da Região Tocantina do Maranhão –  
UEMASUL



## RESUMO

O presente trabalho buscou identificar as relações e os impactos da adaptabilidade de carreira e da personalidade para os estudantes de administração de uma universidade pública, de acordo com os novos critérios exigidos para ingressar no mercado de trabalho, visto que a transição universidade-mercado é um processo desafiador para estes que precisam lidar com as incertezas acerca do desenvolvimento de suas carreiras. Para tanto, aplicou-se um questionário por meio do google forms, tendo um total de 33 respostas. Além do mais, foi coletado 31 anúncios de vagas de trabalho e feito uma análise do perfil exigido para os cargos no setor administrativo em alguns sites de seleção e recrutamento e no Instagram, a fim de compreender o perfil que as empresas mais procuram. Foi identificado que 51,5% dos entrevistados, concordam totalmente que a personalidade pode interferir na contratação, e que para a maioria existem alguns tipos de personalidades ou comportamentos que tem predileção por parte dos recrutadores. A maioria dos entrevistados também responderam que buscam informações e conhecimentos do que o mercado exige do perfil do administrador, e que a universidade ajuda a modelar a sua personalidade com o que é proposto pelas empresas. Já ao analisar o quanto se consideram adaptáveis as mudanças no mercado, apenas 24,2% concordam que se acham totalmente adaptáveis. Sendo assim, percebe-se que a personalidade é um importante critério na hora da contratação e que os indivíduos precisam se ajustarem as mudanças, buscando a capacidade de se adaptarem para se manterem no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Adaptabilidade de carreira. Personalidade. Mercado de trabalho.



## ABSTRACT

The present work sought to identify the relationships and impacts of career and personality adaptability for business students at a public university, according to the new criteria required to enter the labor market, since the university-market transition is a challenging process for those who need to deal with uncertainties about the development of their careers. For that, a questionnaire was applied through google forms, with a total of 33 responses. In addition, 31 advertisements for job vacancies were collected and an analysis of the profile required for positions in the administrative sector was carried out on some selection and recruitment sites and on Instagram, in order to understand the profile that companies are most looking for. It was identified that 51.5% of respondents fully agree that personality can interfere with hiring, and that for most there are some types of personalities or behaviors that are preferred by recruiters. Most of the interviewees also answered that they seek information and knowledge of what the market demands from the administrator's profile, and that the university helps to model their personality with what is proposed by the companies. When analyzing how adaptable changes in the market are considered, only 24.2% agree that they consider themselves fully adaptable. Therefore, it is clear that personality is an important criterion when hiring and that individuals need to adjust to changes, seeking the ability to adapt to remain in the job market.

**Keywords: Career adaptability. Personality. Labor Market**



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA .....</b>	<b>9</b>
<b>2.1</b>	<b>As novas exigências do mercado .....</b>	<b>9</b>
<b>2.2</b>	<b>Adaptabilidade de carreira .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3</b>	<b>A personalidade no âmbito do trabalho.....</b>	<b>12</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>15</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>21</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>23</b>

## 1 INTRODUÇÃO

As empresas para se manterem dentro de um mercado altamente competitivo, precisam buscarem sempre novas formas de inovar e de se ajustarem as novas mudanças que ocorrem constantemente no mundo dos negócios. Uma vez que “as organizações de hoje enfrentam um ambiente cada vez mais dinâmico e mutável. Isso exige que elas se adaptem às novas condições” (ROBBINS, 2005, p.422).

Dentro desse cenário, o mercado de trabalho tem se tornado mais exigente, na qual as organizações veem modificando os seus parâmetros de avaliação, não sendo mais tão importante o grau de QI de um indivíduo, e muito menos os conhecimentos acadêmicos adquiridos, mas sim as características, a sua forma de agir consigo e com os demais (GOLEMAN, 2011). A personalidade começa, portanto, a ganhar destaque e ser um importante critério de classificação, visto que se trata de um conjunto de características individuais que determina como o indivíduo age e pensa em determinadas situações (CHIAVENATO, 2014). Esses novos parâmetros de classificação, acaba gerando em universitários incertezas sobre o desenvolvimento de suas carreiras, haja vista que precisam se ajustarem aos novos tempos, moldarem a si mesmos para entrarem no mercado de trabalho.

Mediante a isto, surge a necessidade de compreender um outro conceito, referente ao de adaptabilidade de carreira, que para Savickas (2005, p.51) constitui-se como um “construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento profissional atuais e iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais”. Ou seja, trata-se da capacidade que um indivíduo possui de se adequar, ajustar a sua carreira mediante as exigências do âmbito de trabalho, buscando conhecimentos, habilidades e competências para permanecer no mercado.

Perante ao exposto, surge os seguintes problemas que norteiam esta pesquisa: Como os estudantes de administração preveem e lidam com as mudanças e comportamentos exigidos pelo mercado de trabalho? Em que medida a personalidade pode influir na adaptação de carreira dos estudantes do Ensino superior? E como a universidade contribui para amenizar os efeitos do processo de transição da universidade-mercado? tais questionamentos justifica-se pela necessidade de uma discussão acerca das relações entre indivíduos e o mercado de trabalho, enfatizando

o desenvolvimento de carreira, que se constitui como uma das principais preocupações entre universitários, haja vista que diante das inconsistências e instabilidade do mercado, a transição universidade-mercado gera inúmeros desafios (MELO, 2018). Em razão disto, surge a necessidade de compreender os conceitos de adaptabilidade de carreira e personalidade, que como foi possível observar, são dois critérios importantes a serem analisados, visto que provocam efeitos no desenvolvimento de carreira dos indivíduos.

Para tanto, estabeleceu-se como objetivo identificar as conseqüentes relações e impactos entre as personalidades dos estudantes de administração da Universidade Estadual Tocantina do Maranhão (Uemasul) no ano de 2022 em consonância com a adaptação de carreira referentes às novas exigências de mercado. Simultaneamente foram estipulados os seguintes objetivos específicos: Identificar as preferências de comportamento pelo mercado de trabalho, investigar as relações entre características de personalidade e adaptabilidade de carreira com os Universitários, analisar as perspectivas dos universitários em relação aos comportamentos de carreira e de trabalho e por fim investigar a contribuição da universidade no processo de transição universidade-mercado.

Como método de pesquisa optou-se por realizar a pesquisa exploratória e qualitativa, com a aplicação de questionários por meio do google forms, que foi compartilhada entre os estudantes de administração da UEMASUL, juntamente com a busca e análise das vagas para o setor administrativo, no que diz respeito aos critérios exigidos.

## **2 REVISÃO DE LITERATURA**

### **2.1 As novas exigências do mercado**

Desde o surgimento da humanidade, o homem usa sua força de trabalho como meio para garantir sua sobrevivência, buscando inovar e se adaptar às novas mudanças que surgem. Como afirma Rifkin (2004, p.36), “do caçador/colhedor paleolítico e fazendeiro neolítico ao artesão medieval e operário da linha de montagem do século XX, o trabalho tem sido parte integral da existência diária”. À medida que a humanidade evoluiu, o trabalho passava por um processo de modificações, se organizando e estruturando-se de inúmeras formas, exigindo assim, o

desenvolvimento e aprimoramento de habilidades e competências para executarem as novas formas de trabalho. Essas relações se intensificaram com a chegada da globalização e do avanço da tecnologia, que permitiu uma maior conexão entre os países, diminuindo barreiras econômicas e aproximando mercados, o que acarretou o aumento da competitividade. Em paralelo a este pensamento, Cavusgil, Knight e Riesenberger (2010) concordam que a globalização dos mercados possibilitou que as empresas alcançassem outras dimensões, com a oferta de inúmeras novas oportunidades, e ao mesmo tempo, lidarem com novos riscos e uma forte concorrência estrangeira. Portanto, elas precisariam se adaptar a tais mudanças, buscando inovar para tirar vantagens econômicas através das novas oportunidades que surgiram, e diminuindo os efeitos agressivos desse novo mercado altamente competitivo, na qual se torna inviável para a permanência daquelas que resolvem se manter estáveis.

Para Chiavenato (2004, p.128) as organizações possuem um ciclo de vida parecido com o ciclo dos produtos, isto é, tem início, meio e fim, por isso para garantir sua sobrevivência em um mercado altamente concorrido é necessário que elas tenham a capacidade de se adequar continuamente as novas mudanças e transformações que ocorrem ao seu redor. Caso contrário, como o mesmo afirma "... as organizações se tornam gradativamente obsoletas, ultrapassadas, malsucedidas e até mesmo inviáveis" (CHIAVENATO, 2004, p.128). Para tanto, o mercado de trabalho tornou-se mais flexível e imprevisível, contribuindo para a imprevisibilidade de carreira, e necessitando que os trabalhadores desenvolvam competências e habilidades diferentes daquelas exigidas no século XX (FIORINI, BARDAGI e SILVA, 2016). Em consonância, Savickas et al. (2009, p.393) apontam que nessa nova era da informação, com a tecnologia cada vez mais presente nas empresas e na vida das pessoas, aqueles que desejam se manter no mercado de trabalho precisam tornar-se aprendizes permanentes, buscarem constantemente se adaptarem aos novos critérios exigidos pelas organizações, serem flexíveis ao invés de tentarem resistir as transformações que ocorrem rapidamente na contemporaneidade.

Portanto, com as constantes mudanças que ocorrem, as organizações precisam se inovar constantemente, o que acarreta a busca de profissionais que sejam altamente flexíveis, criativos, que saibam lidar e se sair bem mediante as incertezas do mercado, constituindo-se para aqueles que possuem tais habilidades, um diferencial sobre os demais e sendo também, aqueles mais cotados pelos empregadores. Diante do que foi exposto, parece que um profissional precisa possuir

um conjunto de habilidades e potencialidades para permanecer no mercado de trabalho. Nas quais algumas podem ser aprendidas e outras desenvolvidas, e para tanto esse profissional precisa ter a capacidade de se adequar à nova era. Afinal, as portas do mercado de trabalho só se fecharão para aqueles que voltarem-se contra os novos caminhos que se abrem (ROCHA, 2002).

Diante dessa perspectiva de mudanças e exigências de novos comportamentos no mundo contemporâneo, os indivíduos são pressionados a buscarem meios para estarem preparados a lidarem com as inconsistências provindas dos diversos contextos de sua vida, principalmente no que se refere ao mundo laboral. Dada a essa articulação da vida de trabalho com as demais esferas da experiência, em face a um cenário de mudanças, tornou-se um desafio ingressar e manter-se no mercado de trabalho, demandando adaptações e ajustamentos as transformações que ocorrem nos ambientes em que são inseridos e a lidarem com a imprevisibilidade do futuro (SALDANHA, 2013).

## **2.2 Adaptabilidade de carreira**

O conceito de adaptabilidade de carreira vem sendo discutido desde 1940, inicialmente por Donald Super e posteriormente por outros estudiosos, sendo sua conceituação sofrendo modificações ao longo dos anos. O termo foi originado a partir do conceito de maturidade vocacional, cujo termo foi criado a partir de estudos sobre escolhas de carreiras realizados por Super, refletindo a capacidade que um indivíduo tem de realizar suas tarefas de desenvolvimento ao longo do seu processo construtivo (BALBINOTTI, 2003). Sendo para o autor o processo central do desenvolvimento vocacional de adolescentes, e por essa questão, não seria adequado para avaliar adultos, o que se justificou a precisão de adotar outro termo como método de avaliação para abranger este grupo, sugerindo-se o termo adaptabilidade (AMBIEL, 2014). Portanto, Super e Knasel (1981) transferiram o foco da maturidade de carreira como a capacidade de tomar decisões para adaptabilidade de carreira como a capacidade de se adaptar as mudanças provindas no âmbito de trabalho.

As pesquisas e teorias realizadas ao longo do tempo, foram essenciais para o entendimento do que conhecemos como adaptabilidade de carreira, contudo, o conceito ganhou maior destaque com os estudos de Savickas (1997) que partindo de uma concepção mais geral, referiu-se adaptação inicialmente como uma qualidade de

ser flexível, de estar disposto a mudar de acordo com as novas exigências e circunstâncias do mercado, de se preparar para enfrentar as tarefas previsíveis, e ajustando-se ao um cenário imprevisível no trabalho e em suas novas condições. Mais tarde, Savickas (2005, p. 51) alterou esse conceito, passando adaptabilidade a ser conceitualizado como um “construto psicossocial que denota a prontidão e os recursos de um indivíduo para lidar com as tarefas de desenvolvimento profissional atuais e iminentes, transições ocupacionais e traumas pessoais”. Esse conceito para Savickas (2013) é composto por quatro dimensões: preocupação (concern), controle (control), curiosidade (curiosity) e confiança (confidence). Segundo Silveira (2013) estas dimensões representam os processos básicos para o desenvolvimento adequado da carreira. Assim, indivíduos adaptáveis seriam aqueles que se preocupam com o seu futuro como trabalhadores, buscando ter controle acerca da sua carreira profissional, usando de sua curiosidade para explorar possíveis identidades e cenários futuros e estimular sua confiança para alcançarem seus objetivos.

Deste modo, adaptabilidade de carreira trata-se da capacidade que um indivíduo tem de se ajustar, remodelar a si mesmo diante das alterações provindas do ambiente externo e interno. Destaca -se a importância do estudo da adaptabilidade de carreira em todas as esferas sociais e econômicas, uma vez que indivíduos com alto grau de adaptabilidade possui maior capacidade de lidar com as inúmeras transições que ocorrem ao longo do seu desenvolvimento, sendo mais engajados e satisfeitos (BARDAGI E ALBANAES, 2015).

### **2.3 A Personalidade no âmbito do trabalho**

O conceito de personalidade para Martins, Silva e Aguillar (2021) pode ser compreendida como padrões de características psicológicas que determina a forma como uma pessoa pensa, senti e agi, caracterizando a sua individualidade moral na sociedade. Para Chiavenato (2014, p.182) “toda pessoa tem suas características próprias, inerentes e singulares e, ao mesmo tempo, recebe continuamente estímulos externos do ambiente em que vive e interage”. Oliveira (2009) propõe que o conjunto de características designado a uma personalidade, manifesta-se como uma estratégia para facilitar a adaptação do indivíduo ao seu meio de convívio. Ainda para ele, uma pessoa ao ser inserida dentro de um cenário, através das diversas interações vai buscando a melhor forma de se adaptar a ele, em um processo de aprendizagem

continuo que tem início desde cedo, a partir do contato com seus modelos de referência.

Similarmente, Chiavenato (2014) em sua obra *Comportamento organizacional: A dinâmica do sucesso nas organizações*, aborda que a personalidade pode ser entendida de várias formas, sendo concebida sob dois pontos: Consistência, no sentido de apresentar um mesmo comportamento em diferentes situações, e peculiaridade, na qual cada pessoa tem uma maneira de agir, de se comportar em um mesmo evento. Sendo assim, a personalidade trata-se de características individuais que nos diferem dos demais, sendo um importante critério avaliativo, na qual tem levado empresas adotar métodos de identificação dos traços de personalidade dos candidatos e funcionários (MCSHANE E GLINOW, 2014). Para Cintran e Dalben (2016, p.13) os traços de personalidade são “as características mais duradouras que definem a nossa personalidade [...], que descrevem nossas principais qualidades e particularidades, que acabam por definir nosso comportamento”. Em paralelo a este pensamento, Soto (2005, p.51 apud Buss, 1989) cita que algumas características comuns no ser humano, como agressividade, submissão, preguiça, ambição, lealdade e timidez que ao serem manifestadas em uma infinidade de situações irão caracterizar o que conhecemos de traços da personalidade. Quanto mais consistente o traço e maior a frequência que aparece nas diferentes situações, mais fácil se torna para fazer a descrição do indivíduo. Podemos perceber que a personalidade molda os nossos comportamentos, e, portanto, para se conhecer os comportamentos dentro de uma organização precisamos inicialmente compreendê-la.

Mediante a isto, justifica-se o fato de ser comumente visto em processos de seleção a aplicação de teste psicológicos com o intuito de identificar os diversos tipos de traços de personalidades encontrados em um indivíduo, que para tanto, constituem-se como características marcantes que permitem diferenciar um ser do outro (BAYLÃO E ROCHA, 2014), instituindo-se assim como um instrumento na tomada de decisões para os recrutadores na hora de selecionar um candidato para uma determinada vaga, pois permite uma avaliação objetiva dos pretendentes que estão inseridos nas mesmas situações, sujeitos as mesmas provas, no mesmo ambiente e o mesmo comportamento selecionador (ROCHA, 2002). Sob o mesmo ponto de vista, Jr, Hunt e Osborn (2007) afirma que a personalidade, entendida como uma combinação de características físicas e mentais, apesar de variadas formas de medi-las pode as vezes ser facilmente percebida pelo seu comportamento, sendo uma

característica importante a ser compreendida pelo gerente, pois pode contribuir para a previsão do inter-relacionamento entre a personalidade e a tendência de alguns comportamentos. Dessa forma, segundo Martins, Silva e Aguillar (2021) é comumente utilizado nas empresas ferramentas para analisar a personalidade dos indivíduos nas entrevistas, afim de encontrar o mais próximo possível o perfil que se deseja para ocupar determinada vaga. Em face disso, é comumente verificar cada vez mais as pessoas tentando mudar seus traços para se adequar a essas ferramentas, procurando uma forma mais fácil de impressionar os recrutadores.

Dado tal contexto, inúmeros são as formas de identificar e avaliar os traços de personalidades existentes, contudo o mais relevante para o comportamento organizacional é o modelo de personalidade dos cinco grandes fatores, comumente conhecido de Big Five (JR, HUNT, & OSBORN, 2007). Para os autores Wagner e Hollenbeck (2020) o Big Five tem como foco a reputação social de uma pessoa, e paralelamente, pelo fato de as organizações de trabalho serem organizações sociais, e tais características serem expressas nos termos da reputação social da pessoa, torna-se, portanto, altamente relevante para a compreensão do comportamento organizacional.

O modelo compreende cinco dimensões: Extroversão, Abertura, Conscienciosidade, Amabilidade e o Neuroticismo. Para Robbins (2005, p.81) a extroversão “refere ao nível de conforto de uma pessoa com seus relacionamentos. Os extrovertidos costumam ser gregários, afirmativos e sociáveis. Os introvertidos costumam ser reservados, tímidos e quietos”. Já a Abertura é a “disposição para experimentar sentimentos, novas ideias e flexibilidade” (BARDAGI E ALBANAES, 2015, p.36). Enquanto a Conscienciosidade para Chiavenato (2014) diz respeito ao grau que um indivíduo tem de responsabilidade, confiança, organização, perseverança e autodisciplina. “Aqueles que têm baixa pontuação nesta dimensão são facilmente distraídos, desorganizados e pouco confiáveis” (ROBBINS, 2005, p.81).

A Amabilidade está ligada a cooperação e simpatia, o quanto uma pessoa é agradável e receptiva. Aqueles que pontuam notas baixas nessa dimensão caracterizam-se por serem indivíduos desagradáveis, egocêntricos e desconfiados (BERNARDO, 2013). E a última dimensão refere-se ao neuroticismo, também conhecido por outros autores como estabilidade emocional e “está geralmente associado a uma carência no ajustamento psicológico e na estabilidade emocional” (BERNARDO, 2013, p.12). Diz respeito a capacidade que o indivíduo tem de lidar com

as emoções negativas, de buscarem o equilíbrio emocional, a satisfação e a felicidade. Indivíduos com estabilidade emocional positiva tendem a serem calmas, autoconfiantes e decididos. Já aqueles que apresentam uma pontuação negativa tendem a ficarem mais nervosos, ansiosos, deprimidos e inseguros (ROBBINS, 2005).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para a realização do trabalho optou-se por uma pesquisa exploratória, pois permite uma maior familiaridade com o problema, facilitando a construção de ideias e a formulação de hipóteses (GIL, 2002). Conciliando com uma abordagem quali-quantitativa, que nos permite correlacionar os dados de forma a trazer resultados mais aprofundados.

Como instrumento de pesquisa optou-se pela aplicação de questionários, pois é o método de coleta de dados mais utilizado, na qual possibilita medir com maior precisão o que se deseja (CERVO; BERVIAN E SILVA, 2007). Tal questionário contém 11 perguntas, envolvendo questões subjetivas e objetivas que para melhor compreender os dados, algumas destas são medidas através da escala likert. Sendo assim, foi realizado através do google forms e compartilhado nos grupos de WhatsApp entre os estudantes de administração da Uemasul matriculados em todos os períodos do ano de 2022.

Ademais, foi realizada uma pesquisa em sites de seleção e recrutamento como Catho e Gupy e em páginas de publicação de vagas de emprego no Instagram para analisar os perfis exigidos para vagas no setor administrativo.

Para melhor fomentar o estudo, buscou-se artigos científicos, monografias e livros como apoio para a construção do tema.

Por fim, os dados encontrados foram organizados em quadros e gráficos para melhor visualização e interpretações dos resultados, sendo dividido a análise dos resultados em duas etapas: A primeira com a interpretação dos dados gerados pelos questionários e a segunda, pela análise dos requisitos exigidos nas vagas de emprego.

### **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Os questionários foram disponibilizados aos 190 universitários matriculados no

ano de 2022 do 1º ao 9º período do curso de administração, sendo a aplicação realizada por meio do google forms. Foi obtido 17% (N 33) de respostas, sendo respondida por pessoas da faixa etária entre 19 a 38 anos, com 60,6% (N 20) sendo do sexo feminino e 39,4% (N 13) do masculino, matriculados em 2022 do 1º período ao 9º período. Os dados coletados permitiram analisar e comparar as percepções dos estudantes sobre as influências da personalidade no âmbito do trabalho, assim como o grau que se consideram adaptáveis as exigências do mercado e o papel da universidade no processo de transição universidade-mercado.

Ao tentar compreender a influência da personalidade para o mercado de trabalho diante da percepção dos estudantes, ao serem questionados utilizando a escala likert, 51,5% (N 17) concordaram totalmente que a personalidade pode interferir na hora da contratação, e em contrapartida nenhum dos entrevistados discordaram totalmente.

Para poder chegar a uma conclusão adequada dos resultados, foi perguntado se em algum processo seletivo que participaram sentiram que não conseguiram a vaga por causa da sua personalidade. O quadro 1 apresenta algumas respostas obtidas:

**Quadro 1 – Respostas do questionário aplicado aos estudantes de administração**

Pergunta	Respostas
Você já sentiu que não conseguiu uma vaga por causa da sua personalidade? Se sim, comente (opcional)	Sim, um pouco de timidez
	Sim, algum tempo atrás eu era muito tímida e isso acabava me prejudicando nas entrevistas.
	Sim, em determinado momento da minha vida profissional me considerava um pouco tímida, o que já me fez perder algumas oportunidades.
	Não, sempre consegui êxito nas vagas que tentava com minha personalidade
	Sim, devido eu ser uma pessoa introvertida
	Sim, quando participei de uma dinâmica em grupo e não foi uma das melhores experiências, visto que sou introvertido
	Sim, eu era mais tímida e isso deve ter influenciado

Fonte: Dados da pesquisa

O levantamento dessas respostas possibilita compreender que para a maioria dos entrevistados, através de suas experiências, a personalidade tem impactos na hora da contratação. Em vista que a timidez e a introversão foram as mais elencadas como motivos para a possível desclassificação da vaga.

Paralelamente, para a maioria dos universitários existem uma preferência no que diz respeito a escolha de comportamentos e habilidades por parte dos recrutadores. Dentre estas, as que mais foram citadas são: Proativo, extrovertido, comunicativo, organizado, perfil de liderança e disciplinado. Além disto, houve certa

discordância entre eles, na qual afirmavam que a seleção dependeria dos requisitos necessários para executar a vaga a que estavam concorrendo. Ou seja, se era uma vaga para vendedor, optariam por pessoas mais desinibidas e extrovertidas.

Para Martins, Silva e Aguillar (2021) diante da atualidade em que estamos inseridos, os recrutadores buscam identificar durante o processo de seleção e no dia a dia do trabalho as características da personalidade do indivíduo, pois, o mesmo precisa ter as características e os traços de personalidade necessários para o desempenho de sua função. Esse processo de seleção, de acordo com Wagner e Hollenbeck (2020) possibilita os gestores a alinhar as habilidades e características individuais com os requisitos fundamentais para a execução do cargo, através de uma avaliação dos mesmos. Essa adequação permite realizar o aproveitamento das diferenças individuais sem alterar a pessoa ou o cargo. Portanto, a seleção de pessoal é escolher e simultaneamente excluir candidatos para exercer um determinado cargo.

Nas próximas questões buscou-se compreender a relação dos universitários com relação a adaptabilidade de carreira. Para isso foi realizado a seguinte pergunta, como é representado pelo gráfico 1.

**Gráfico 1 – Questão 7**



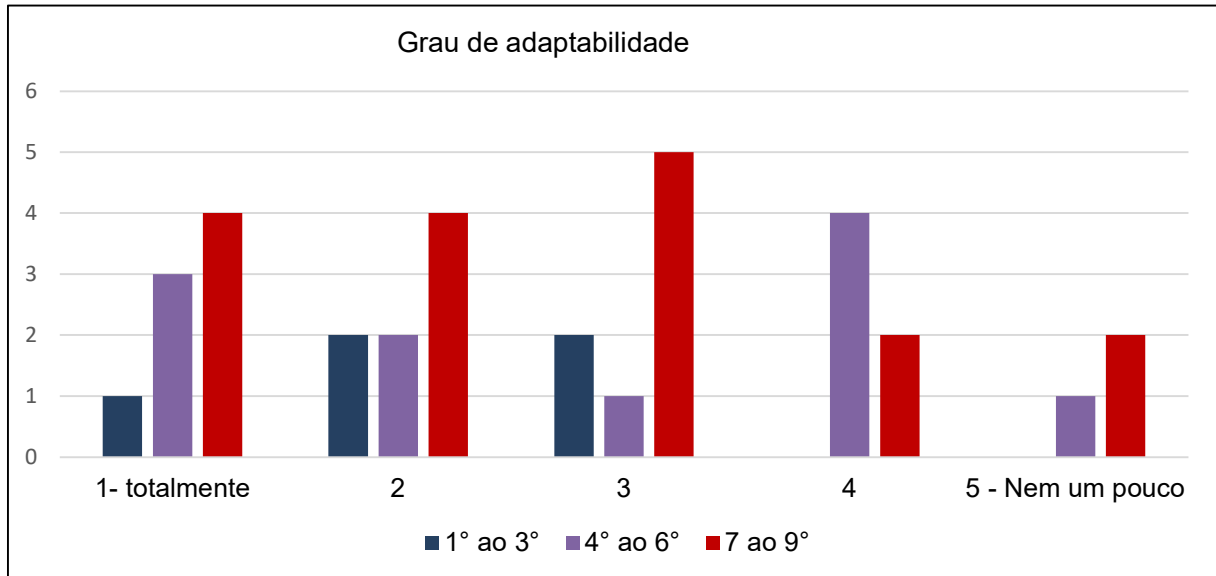
Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Ao interpretar o gráfico, vemos que 51,5% sentem-se receosos nesse processo de transição universidade-mercado, contudo, sentem-se confiantes e acreditam nos seus esforços para conseguirem uma vaga na sua área. É importante observar que a maioria que compõe esse percentual está finalizando o curso, do 8º ao 9º período.

Nessa perspectiva, é possível verificar que a maioria dos estudantes ficam

apreensivos acerca do seu futuro profissional. Para tanto, para ingressar ou permanecer no mercado de trabalho é necessário se adequar, se tornarem adaptativos as mudanças. Dentro desse panorama, o gráfico 2 a seguir demonstra o grau que esses alunos se consideram adaptáveis.

**Gráfico 2 – Grau de adaptabilidade**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Conciliando o questionamento anterior com os dados apresentados no gráfico 2, verifica-se que apesar dos anseios dos universitários sobre o mercado de trabalho, principalmente os do 8º e 9º período são os que se consideram mais adaptáveis as mudanças provindas no âmbito do trabalho.

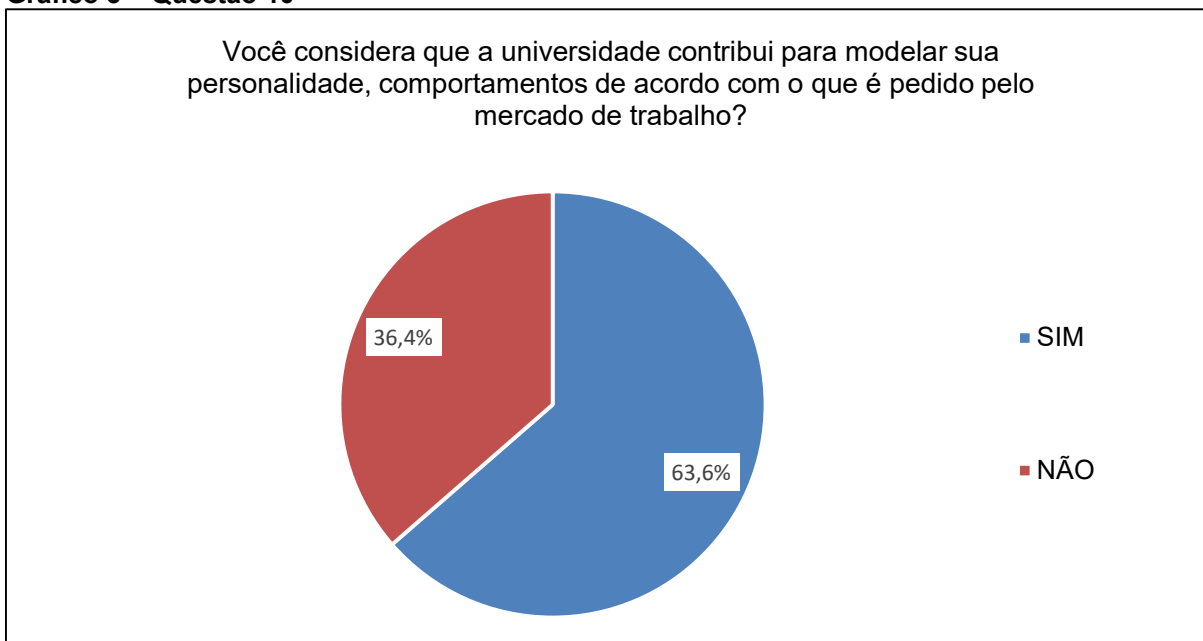
Ao serem questionados se possuíam curiosidade de pesquisar e buscar as novas exigências e conhecimentos que o mercado exigia para o administrador, a maioria dos entrevistados afirmaram que sim, buscando investir em cursos à distância e identificar o que as empresas exigiam nos anúncios de vagas publicadas.

Melo (2018) cita que a adaptabilidade é um tema importante para entender as relações profissionais atuais, com estrita relação com o desenvolvimento de carreira. Sendo um elemento multidimensional, composto por quatro competências, sendo uma delas a curiosidade, que para tanto, é fundamental que os indivíduos tenham para alcançar o crescimento pessoal e profissional, juntamente com a adoção de comportamentos que procurem constantemente analisar as oportunidades do mercado.

Tentando compreender a importância da universidade nessa transição para o mercado de trabalho segundo os estudantes, 63,3% concordam que a universidade

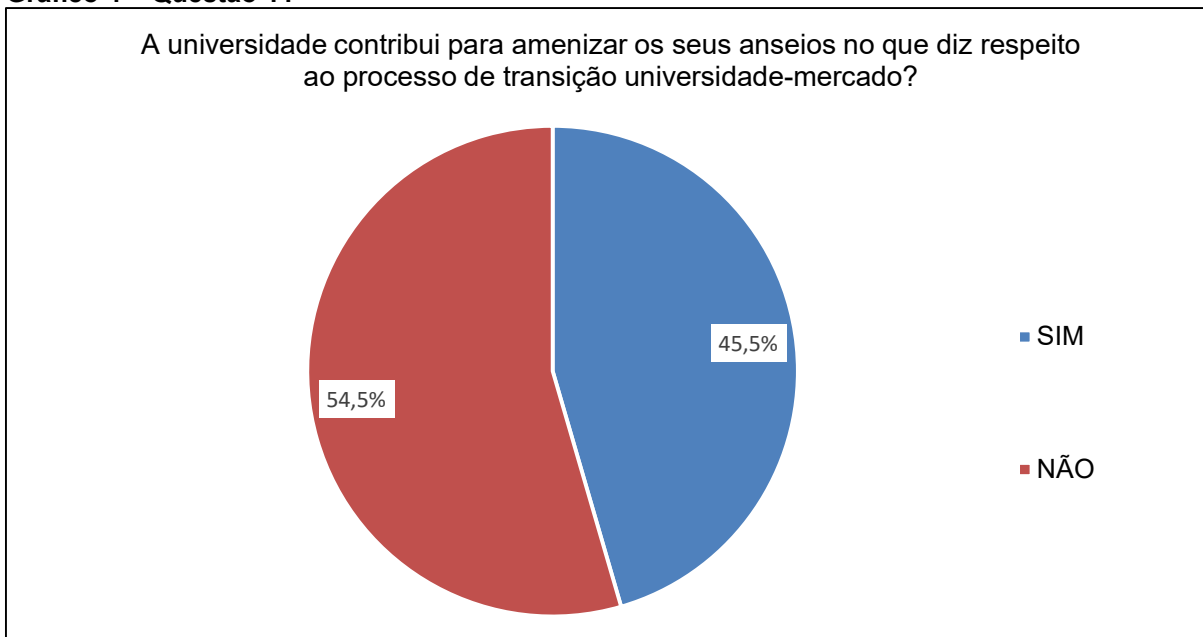
contribuiu para modelar sua personalidade e comportamentos de acordo com o que é pedido pelo mercado de trabalho. Apesar desse resultado positivo, houve uma contradição, pois 54,5% responderam que ela não contribuiu para amenizar os anseios destes no que diz respeito ao processo de transição universidade-mercado. Como é demonstrado nos gráficos abaixo.

**Gráfico 3 – Questão 10**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

**Gráfico 4 – Questão 11**



Fonte: Elaborado pela autora (2022)

Confrontando os resultados de acordo com os achados dos universitários entre os períodos iniciais com os finais, temos que do 1º ao 6º período são os que mais

concordam que a universidade influencia na personalidade, com 11 votos contra 9 votos dos que estão no 8º e 9º. O mesmo ocorre com a segunda pergunta, porém com uma diferença maior, com 11 votos sim das turmas iniciais a 4 votos daqueles que já estão finalizando o curso. Dado esses resultados, compreendendo que a universidade é a instituição responsável por formar profissionais para o mercado, é importante observar o papel que ela desempenha na construção da carreira destes, na qual principalmente para aqueles que estão entrando no mercado como administradores, não sentem que esta entidade diminui os anseios no que diz respeito ao processo de transição mercado-trabalho.

E por fim, para a conclusão dos resultados aqui propostos neste trabalho, foi realizado uma coleta de 31 anúncios de vagas dispostos em sites de recrutamento como a Catho e Gupy e em perfis de vagas no Instagram, na qual tentou identificar os perfis desejados para as vagas no setor administrativo, consultor comercial e de vendas e gerente ou executivo de vendas. Para tanto, as informações encontradas foram organizadas no quadro 2.

**Quadro 2 – Análise dos perfis desejados pelas empresas**

Função	Qualificações
Administrativo (supervisor, auxiliar e líder administrativo)	Comunicativo, proativo, organizado, atenção, liderança, cordialidade, simpatia, pontualidade, responsável, capacidade analítica e execução, bom relacionamento interpessoal, responsável, comprometido, boa adaptabilidade, poder de argumentação, escuta eficaz, facilidade de relacionamento, agilidade, flexibilidade, ética, empatia, autonomia, cordialidade, proativo, criatividade, dinâmico e capacidade de planejamento
Consultor ou representante comercial e de vendas	Comunicativo, organização, proativo, interesse em aprender, resiliente, proativo, habilidade de negociação, espírito empreendedor, pontualidade, facilidade com redes sociais, facilidade em trabalhar com metas, prestativo e educado
Gerente ou executivo de vendas	Organizado, proativo, boa dicção e visão de crescimento

Fonte: Dados coletados das vagas de trabalho

As qualificações exigidas pelas empresas, que foram encontradas em todos os anúncios selecionados, não foram identificadas uma correlação exata com determinado tipo de personalidade, contudo, alguns comportamentos foram mais requisitados, como comunicativo, organizado, proativo e bom relacionamento interpessoal.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo em questão tentou compreender a influência da personalidade nos processos de seleção e recrutamento das empresas, mediante a percepção que os universitários de uma instituição de ensino público têm acerca do tema, assim como também o conceito sobre adaptabilidade de carreira, que atualmente tornou-se um assunto importante a ser estudado, visto que exerce um papel significativo no desenvolvimento de carreira.

Nesse panorama, o mercado de trabalho tem se tornado cada vez mais exigente, buscando profissionais capacitados e com qualificações que possibilitem o desempenho de suas funções corretamente, e para isso, tem se adotado instrumentos para analisar o perfil psicológico dos indivíduos, de forma que se encontre aquele que melhor se enquadra com o que é pedido para o cargo.

Ao observar os dados coletados através da aplicação dos questionários, juntamente com as ideias de alguns teóricos já apresentados nesse estudo, percebe-se que a personalidade é um fator importante na hora da contratação. E para aqueles que desejam a empregabilidade, precisam se ajustarem aos critérios desejados, estando alinhados com a nova era. Dessa maneira, percebe-se a importância de compreender os efeitos da adaptabilidade de carreira, visto que é uma competência desejada nos últimos anos, pois perante as incertezas trazidas por uma alta concorrência, ser flexível e moldar a si mesmo, tanto no campo pessoal quanto profissional é preciso para estar no mundo dos negócios.

Nessa perspectiva, 30,5% dos entrevistados sentem-se ansiosos e angustiados ao pensarem no processo de transição universidade-mercado, devido a tais incertezas que os esperam, desta forma tentou compreender o papel que a universidade tem no processo de construção de carreira destes futuros administrados, pois segundo McShane e Glinow (2014), a hereditariedade e a educação podem ser dois fatores determinantes da personalidade, sendo que este último fator se refere as relações uns com os outros, as experiências ao longo da vida e demais interações com o ambiente.

Nos questionamentos observou que de fato a universidade contribui para modelar a personalidade e as características dos universitários mediante ao que é pedido pelo mercado, contudo não contribui para amenizar os anseios destes nesta

transição que é tão desafiante. Esta interpretação nos oferece a oportunidade de investigar melhor as relações da universidade com a construção da carreira dos estudantes, com o intuito de buscar melhorias, uma vez que este é o principal meio para a absorção de conhecimentos, habilidades e técnicas que possibilitaram o profissional alcançar competências certas para o alcance do sucesso na sua área de atuação.

Mediante a isto, optou-se por uma pesquisa exploratória, com o intuito de oferecer bases para pesquisas mais críticas acerca do tema, investigações mais aprofundadas da relação entre adaptabilidade de carreira e personalidade, contribuindo para aumentar o acervo de conhecimentos das relações entre indivíduo e mercado, fornecendo informações para a construção de uma sociedade cada vez melhor.



## REFERÊNCIAS

AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, p. 15(1),15-24, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=203035764004>.

BALBINOTTI, M. A. A. A noção transcultural de maturidade vocacional na teoria de Donald Super. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 16(3), 561-473, 2003.

BARDAGI, M. P., & ALBANAES, P. Relações entre adaptabilidade de carreira e personalidade: Um estudo com universitários ingressantes brasileiros. *Psicologia*, 29(1),35 44, 2015.

BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas na organização**. Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>. Acesso em: 5 de nov. de 2022.

BERNARDO, A. C. de C. **Carreira, Adaptabilidade e personalidade**: Um estudo exploratório numa amostra de jovens e adultos trabalhadores. Dissertação (mestrado integrado em psicologia) - Faculdade de psicologia, Universidade de Lisboa. 2013, f.32.

CAVUSGIL, S. Tamer; KNIGHT, Gary; RIESENBERGER, John. R. **Negócios internacionais: estratégias, gestão e novas realidades**. Tradução Sonia Midori Yamamoto e Leonardo Piamonte; revisao tecnica Ricardo Pitelli Britto. São Paulo: pearson prentice Hall,2010.

CERVO, Amado L.; BERVIAN, Pedro A; SILVA, Roberto. *Metodologia científica*. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO. Idalberto. **Comportamento Organizacional: A dinâmica do sucesso das organizações**. 3.ed. São paulo: Manole, 2014.

\_\_\_\_\_. **Administração nos novos tempos**. 2. ed. Rio de janeiro: Elsevier, 2004 - 8° reimpressão.

CINTRA, Josiane; DALBEM, Eloisa. **Comportamento Organizacional**. Londrina: Editora e Distribuidora Educacional S.A, 2016.

FIORINI, M. C., BARDAGI, M. P., & SILVA, N. (2016). Adaptabilidade de carreira: Paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 16(3), 236-247. doi: 10.17652/rpot/2016.3.676.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOLEMAN, Daniel. **Trabalhando com a inteligência emocional** [recurso eletrônico]. Tradução M.H.C.Côrtes. - Rio de Janeiro: Objetiva, 2011.



JR, John R. S; HUNT, James G; OSBORN, Richard N. **Fundamentos de Comportamento Organizacional** [Recurso eletrônico]. Tradução: Sara Rivka Gedanke – 2 ed. Porto Alegre: Bookman, 2007.

MARTINS.A; Silva D.D; Aguillar Claudia M.B. Influência das características individuais na contratação de funcionarios no comercio de Garça/SP. Revista e-F@tec, Garça, v.11, n1, dez.2021

MCSHANE Steven L.; GLINOW May Ann V. Comportamento organizacional: Conhecimento emergente, realidade global. Tradução Francisco Araújo da costa. AMGH editora, 2014.

Acesso:[https://www.google.com.br/books/edition/Comportamento\\_Organizacional\\_6\\_ed/jrpTBAAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=comportamento+humano+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Comportamento_Organizacional_6_ed/jrpTBAAAQBAJ?hl=ptBR&gbpv=1&dq=comportamento+humano+nas+organiza%C3%A7%C3%B5es&printsec=frontcover).

MELO, Mariana Ramos de. Barreiras de carreira, adaptabilidade e satisfação: percepções de alunos formados em administração em instituições de educação superior. [Dissertação de mestrado em administração na universidade federal do Espírito santo, centro de ciências jurídicas e econômicas]. Vitoria: 2018, 110f.

OLIVEIRA, Dienay Souza de. Relações entre perfis cognitivos de personalidade e estratégias de coping em adultos. Dissertação de mestrado – Universidade Federal de Uberlândia, programa de pós-graduação em psicologia. Uberlândia: 2008, 158f.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: O continuo crescimento do desemprego em todo o mundo**. Tradução Ruth Gabriela Bahr. São Paulo: M.books do Brasil, 2004.

ROBBINS, Stephen P. 1943. **Comportamento Organizacional**; tradução técnica Reynaldo Marcondes – 11 ed. – São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROCHA, Gislene M. D. Expectativas do mercado de trabalho e o estudante de informática: um estudo de caso. [Dissertação de mestrado universidade federal de Santa Catarina]. Florianópolis: 2002, 86f.

SALDANHA, Marcelo B. C. Adaptabilidade de carreira em trabalhadores-estudantes do ensino superior. Dissertação de mestrado – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: 2013.

SAVICKAS, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259. doi:10.1002/j.21610045.1997.tb00469.x.

SAVICKAS, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counselling: Putting the oryand research to work* (pp. 42-70). Hoboken: Wiley.

SAVICKAS, M.; NOTA, L., ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; GUICHARD, J...; VAN Vianen, A. E. M. (2009). **Life designing:A paradigm for**



**career construction in the 21st Century.** Journal of Vocational Behavior, 75(3), 239-250. Disponível: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>.

SAVICKAS, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), Career development and counselling: Putting theory and research to work (2ª. edição, pp. 147-183). Hoboken: Wiley.

SCHERMERHORN Jr, John R; HUNT, James G; OSBORN, Richard N.  
**Fundamentos de Comportamento Organizacional**; Tradução Sara Rivka Gedanke- 2 ed. -Dados eletrônicos- Porto Alegre: Bookman, 2007. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788577800087/pageid/1>.

Silveira, A. A. (2013). Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade e fidedignidade em uma amostra de universitários brasileiros. [Dissertação de Mestrado Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/95379>.

SOTO, Eduardo. Comportamento Organizacional: O impacto das emoções; Tradução técnica de Jean Pierre Marras. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

SUPER, D. E., & KNASEL, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. British Journal of Guidance & Counselling, 9(2), 194-201. doi: 10.1080/03069888108258214.

WAGNER, John A III; HOLLENBECK, Jonh R. **Comportamento Organizacional**. Tradução de Silvio Floreal Antunha – 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.



Universidade Estadual  
da Região Tocantina  
do Maranhão