

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CARREIRA PARA A ASCENSÃO PROFISSIONAL: UM ESTUDO COM GRADUANDOS

Fernanda Serotini Gordonon

Débora Scardini da Silva Pistori

Peterson de Santis Silva

Celso Martins da Silva Filho

Ronaldo Gil Gonçalves

Eliana Madeira Lima

RESUMO

Vive-se atualmente em um mundo com constantes mudanças, onde as pessoas procuram a todo instante trabalhar em empresas e ocupar cargos que façam sentido em suas vidas. Com isso, a gestão de carreira se faz importante para ascensão profissional. Para tanto, utilizou-se a pesquisa bibliográfica para dar embasamento sobre o estudo, a pesquisa quantitativa e como instrumento, um questionário com nove perguntas fechadas, elaborada no *Google Forms* e enviadas por meio de link pelo aplicativo WhatsApp, tendo como público Graduandos em Administração e Ciências Contábeis da FAAG na cidade de Agudos – SP. Através dos resultados, constatou-se que há certa preocupação por parte dos respondentes em investir em sua carreira, mesmo tendo a maioria não muita experiência e sendo seu primeiro emprego.

Palavras-Chave: Gestão; Carreiras; Gerenciamento; Graduação; Importância.

ABSTRACT

We currently live in a world with constant changes, where people are constantly looking to work in companies and occupy positions that make sense in their lives. With this, career management becomes important for professional advancement. To this end, a bibliographic research was used to support the study, the quantitative research and as an instrument, a questionnaire with nine closed questions, prepared in Google Forms and sent through a link by the WhatsApp application, having as an audience Graduates in Business Administration. and

Accounting Sciences at FAAG in the city of Agudos – SP. Through the results, it was found that there is some concern on the part of the respondents to invest in their career, even though most of them do not have much experience and it is their first job.

Keywords: Management. Careers. Management. University graduate. Importance.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente a busca por planejamento e gestão de carreira deve fazer parte da vida de qualquer profissional que deve manter-se atualizado, adotando uma postura proativa de aprimoramento contínuo.

Dessa forma, cabe ao profissional estar consciente de sua atuação e competência, pois ela é a estratégia para a permanente empregabilidade. Portanto, fazer o planejamento de carreira é um dos fatores que podem levar o profissional ter ou não sucesso em sua trajetória, uma vez que é uma atividade de grande relevância que antecede a tomada de decisão e proporciona melhor desempenho na carreira profissional.

De acordo com Oliveira (2013), o planejamento de carreira é um conjunto de ações pensadas e estruturadas que evidenciam a evolução de cada indivíduo, de maneira interativa com as necessidades das empresas, dos indivíduos e das comunidades onde elas atuam. Assim, o planejamento de carreira compreende o apontamento de metas, bem como os procedimentos utilizados para alcançá-los.

No entanto, o planejamento de carreira é um processo que permite a pessoa definir seus valores (missão, visão, princípios), identificar seus desejos e necessidades, além de traçar objetivos e prazos.

Desta forma, o presente artigo possui o objetivo mostrar a importância da gestão de carreiras para a vida profissional das pessoas.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A Carreira e sua Importância

O conceito de carreira pode ser compreendido enfatizando os estudos de Marras (2016) de dois ângulos diferentes: da organização ou do indivíduo. Da organização como um conjunto de ocupações, por outro lado o do indivíduo, como diferentes histórias de posições de trabalho, atividades e responsabilidades. Ele ainda amplia o conceito como: conjunto de eventos ou situações, compostos por posições de trabalho, ou ainda interpretações subjetivas dessas situações relacionadas ao trabalho, com expectativas, necessidades, valores, e sentimentos a respeito dessas experiências laborais. O autor explica que as definições não podem ser separadas.

Para Dutra (2017) o mundo das organizações está em constante mudança e essas mudanças influenciam no desenvolvimento das carreiras. Ele questiona sobre o espaço de existência que ainda existe sobre o conceito de carreira organizacional ou como ele chama de carreira externa. Considera que o que prevalecerá é a carreira interna, conceituada como uma interpretação subjetiva de para onde está norteando sua carreira. Na outra ponta se tem a carreira externa que define como os estágios formais e os papéis traçados pela organização, onde o indivíduo cria suas expectativas de crescimento dentro da organização.

Particularizando ambos os conceitos expostos por Chiavenato (2020) a carreira interna e a interpretação interna do que o profissional tem sobre suas atividades laborais e a importância que aplica. Já a externa são os fatos de sua vida, empregos e promoções.

Já segundo Robbins (2014), o conceito de carreira não é algo recente, podendo ter aparecido já no século XIX. Época onde relações de trabalho baseavam-se na continuidade por longo prazo, na existência na eximia lealdade entre emprego e empregador, onde a carreira era baseada apenas na ocupação do cargo dentro das organizações.

Especificamente o termo gestão de carreira teve origem na última década do século XX, com a premissa de que as empresas devem dar atenção e se preocupar com gerenciamento da carreira dos funcionários (DUTRA, 2017). O autor ainda menciona que a palavra gestão, tornou-se um termo do momento. Que o ideal seria fazer um alinhamento entre os interesses das organizações e das pessoas, para trazer o melhor em relação à gestão de carreira.

2.2 Planejamento de Carreira

Ressaltando Oliveira (2013), o planejamento de carreira é a estruturação formal e documentada de todos os estágios da vida profissional de uma pessoa com seus sonhos, desejos, necessidades e metas bem definidos, estabelecendo para cada um deles ações e atividades a fim de que sejam alcançados. Porém, essa não é uma ferramenta inalterável, pelo contrário, é um estudo que necessita ser revisto de tempos em tempos de acordo com as particularidades de cada indivíduo.

Para Ourique (2010), o plano de carreira nada mais é que quando se elabora um plano referente ao futuro profissional, identificando seus objetivos e estabelecendo ações para atingir. Também considera que o planejamento de carreira ocorre ao longo da vida, sendo um processo, onde dependendo das experiências e circunstâncias que o indivíduo vivenciou que seus esforços para tal pode variar. Ressalta-se ainda que, o planejamento é uma maneira de medir o quanto o profissional está motivado na identificação de possibilidades e oportunidades de carreiras.

Nas últimas décadas os ambientes organizacionais tornaram-se cada vez mais mutáveis e flexíveis, em virtude do surgimento de uma nova economia interdependente e dinâmica. A partir disso, houve também uma mudança no perfil profissional para atender às exigências das organizações. Sendo assim, as pessoas buscaram se qualificar e se preparar para atuar em um determinado cargo ou função (CHIAVENATO, 2020).

Marras (2016), entende que alguns profissionais podem desenvolver durante o trabalho outras vocações, desejos e curiosidades por novas áreas de atuação, levando-os a buscarem novos empregos e novas carreiras. Além disso, a transição de carreira também pode ocorrer por demissão, necessidade de manter o equilíbrio financeiro e desenvolvimento de carreira.

O planejamento de carreira possui dois elementos primordiais segundo Ourique (2010):

- A decisão da carreira, e o comportamento exploratório vocacional.
- O primeiro, a definição de objetivos, é o que direcionará onde pretende chegar ao futuro, é importante que esses estejam alinhados ao projeto macro e que o profissional formule as estratégias específicas para obter êxito.

- O segundo elemento, comportamento exploratório, pode ser explicado como a exploração de si mesmo, como previsão de obstáculos, apuração de objetivos, e criação de uma rede de contatos.

Com tais considerações, Dutra (2017), menciona que o planejamento de carreira, é um conjugado de ações em buscado autoconhecimento, que permita instituir objetivos concretos.

Portanto, segundo Chiavenato (2020), para que as organizações consigam reter os seus talentos é importante que elas conheçam o perfil de cada um e reconheçam o indivíduo como parte fundamental da empresa, com suas motivações, emoções, sonhos e expectativas, pois à medida que a organização tem conhecimento de seus funcionários, torna-se mais fácil orientá-los na carreira, a fim de agregar valor à organização.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

A princípio foi escolhida a pesquisa bibliográfica, pois é o passo inicial na construção efetiva do processo de investigação, é realizada através da busca de informações em material teórico sobre o assunto de interesse e auxilia na escolha de um método mais apropriado, assim como em um conhecimento das variáveis e na autenticidade da pesquisa. Essa pesquisa foi feita através de artigos, livros, e pesquisas eletrônicas relacionadas ao tema (MARCONI E LAKATOS, 2017).

Também foi utilizado a pesquisa quantitativa que utiliza diferentes técnicas estatísticas para quantificar opiniões e informações para um determinado estudo (KNECHTEL, 2014).

Como instrumento de coleta de dados, após o embasamento teórico, foi escolhido um questionário, elaborado no *Google Forms*, com 9 (nove) perguntas abertas e fechadas e enviado para os respondentes entre os dias 21 e 15 de agosto de 2022, através de aplicativo *WhatsApp*.

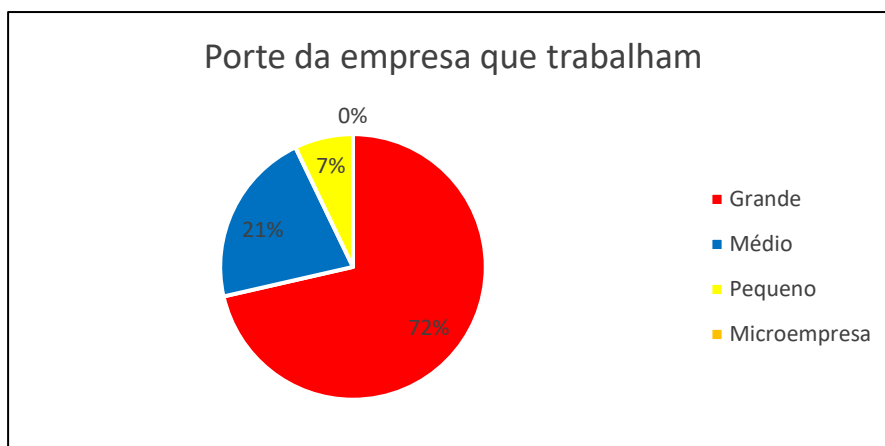
Foram enviados 33 (trinta e três questionários) e foram respondidos 28 (vinte e oito) e o público respondente foram os alunos graduandos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis da FAAG na cidade de Agudos – SP.

4. ANÁLISE DA PESQUISA

Após o envio dos questionários, 28 (vinte e oito) pessoas responderam à pesquisa, as questões de 1 até 4 são para mostrar o perfil do público respondente, as questões de 5 até 8 mostram sobre a gestão de carreiras.

Quando perguntado o porte da empresa onde trabalham, as respostas foram:

Gráfico 1: Porte de empresa

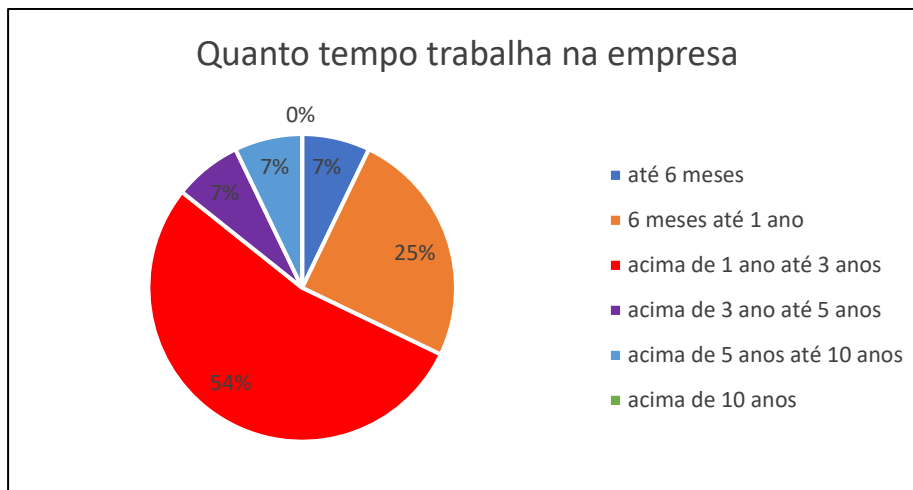


Fonte: Autoria Própria

De acordo com os respondentes, 72% trabalham em empresas de grande porte, seguido de 21% em empresas de médio porte, nenhum respondente trabalha em microempresa. Isso demonstra que os respondentes estão procurando empresas que os possibilitem de crescer profissionalmente, fazendo assim uma ascensão em suas carreiras, pois empresas de grande investem bastante no planejamento de cargos e salários para cada vez mais engajarem seus colaboradores, além de ser um processo motivacional.

Quando perguntado quanto tempo trabalham na empresa, as respostas foram:

Gráfico 2: Tempo que trabalha na empresa

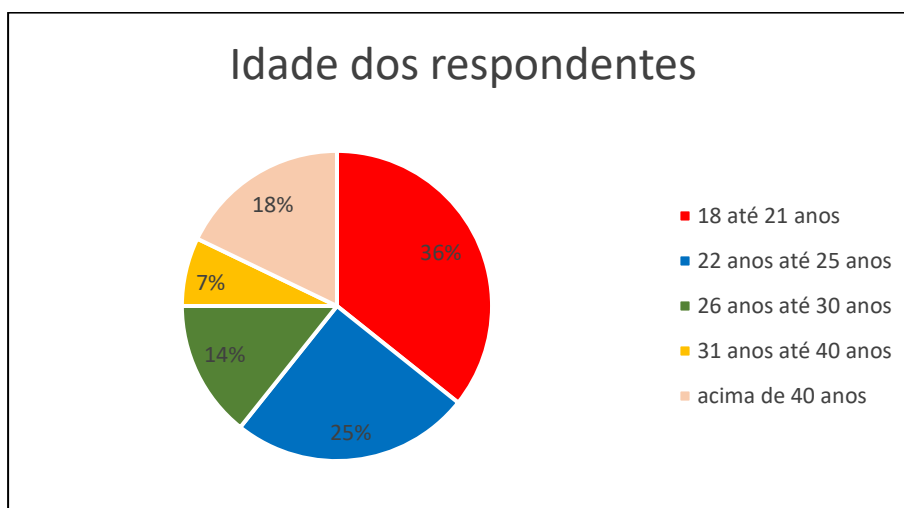


Fonte: Autoria Própria

De acordo com os respondentes, a maioria trabalha na empresa entre 1 e 3 anos, o que demonstra que têm certa experiência e planejam suas carreiras para que seja duradoura sua trajetória empresarial.

Quando perguntado a idade dos respondentes, as respostas foram:

Gráfico 3: Idade dos respondentes



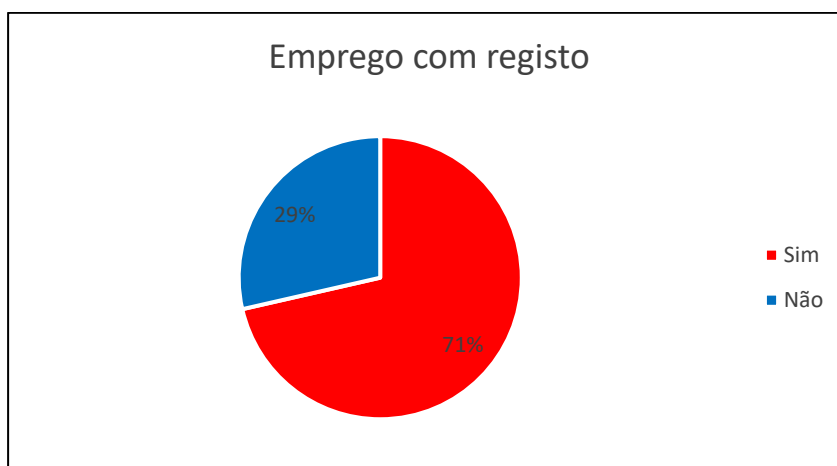
Fonte: Autoria Própria

De acordo com a resposta, a maioria dos respondentes têm entre 18 e 25 anos, o que demonstra que desde cedo já pensam na gestão de suas carreiras, pois a maioria que respondeu

à pergunta sobre o tempo que trabalha na empresa, já trabalham entre 1 e 3 anos, o que demonstra que se preocupam em fortalecer suas carreiras, não mudando de empresa com frequência.

Quando perguntado se o emprego atual é o primeiro emprego com registro na Carteira do Trabalho, as respostas foram:

Gráfico 4: Emprego com registro

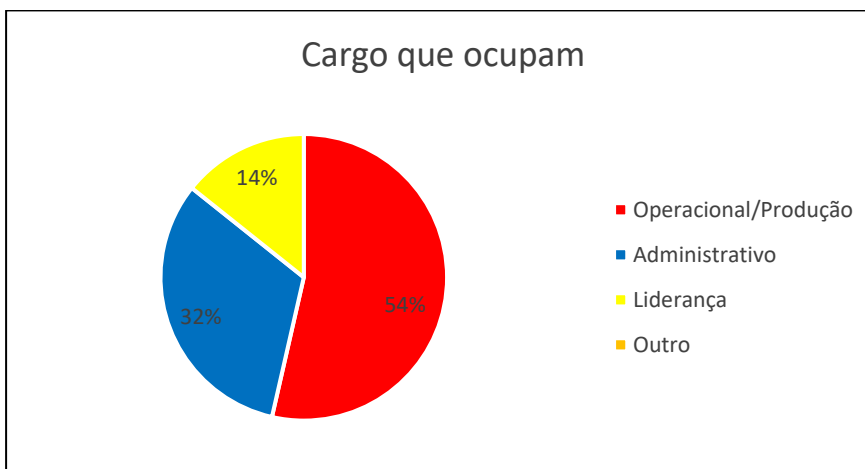


Fonte: Autoria Própria

A grande maioria respondeu que é seu primeiro emprego com registro em Carteira do Trabalho, o que pode ser explicado pela idade dos respondentes e pela busca da qualificação, no caso a Faculdade.

Quando perguntado sobre o cargo que trabalham, as respostas foram:

Gráfico 5: Cargo que os respondentes trabalham

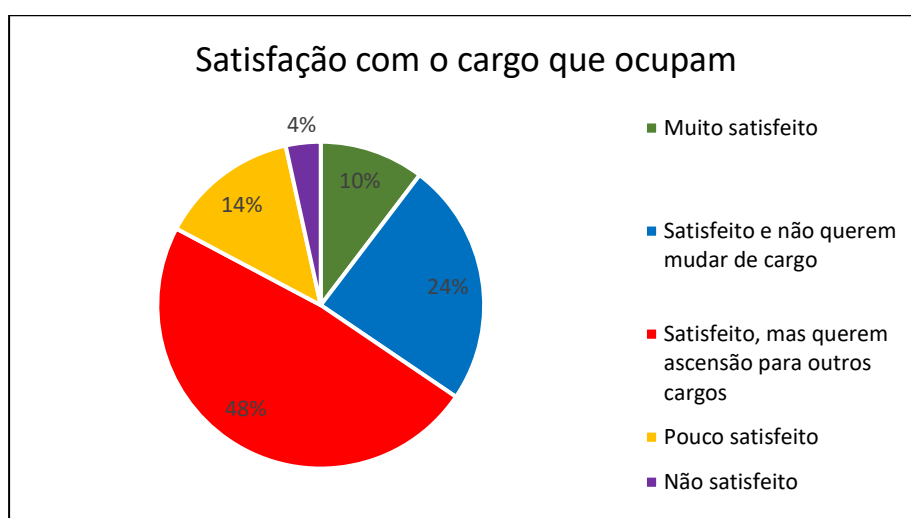


Fonte: Autoria Própria

A maioria dos respondentes estão na área operacional ou produção, isso pode ser reflexo de ser o primeiro emprego, onde muitos ainda não possuem a experiência para ascensão de seu cargo e pela idade, pois sua maioria está entre 18 e 25 anos. O que demonstra que mesmo sendo o primeiro emprego, muitos estão preocupados em se manter na empresa e fazer sua ascensão profissional na mesma, pois as empresas de grande porte têm um melhor planejamento de retenção de talentos, através da política de cargos e salários.

Quando perguntando o grau de satisfação com o cargo que ocupam, as respostas foram:

Gráfico 6: Satisfação com o cargo que ocupam

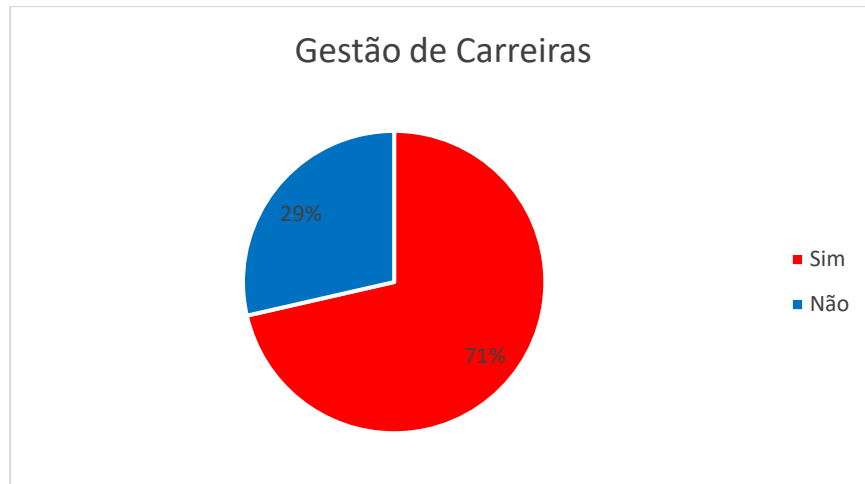


Fonte: Autoria Própria

A maioria dos respondentes estão satisfeitos com o cargo que ocupam, mas querem crescimento profissional, portanto, almejam outros cargos. Como estão na faculdade e a maioria está no primeiro emprego, mostra-se que estão buscando qualificação para fazerem a ascensão em suas carreiras e buscarem novos desafios.

Quando perguntado se os respondentes fazem a gestão de suas carreiras e fazem um planejamento para atingirem seus objetivos profissionais, as respostas foram.

O Gráfico 7: Realizam a Gestão de Carreiras

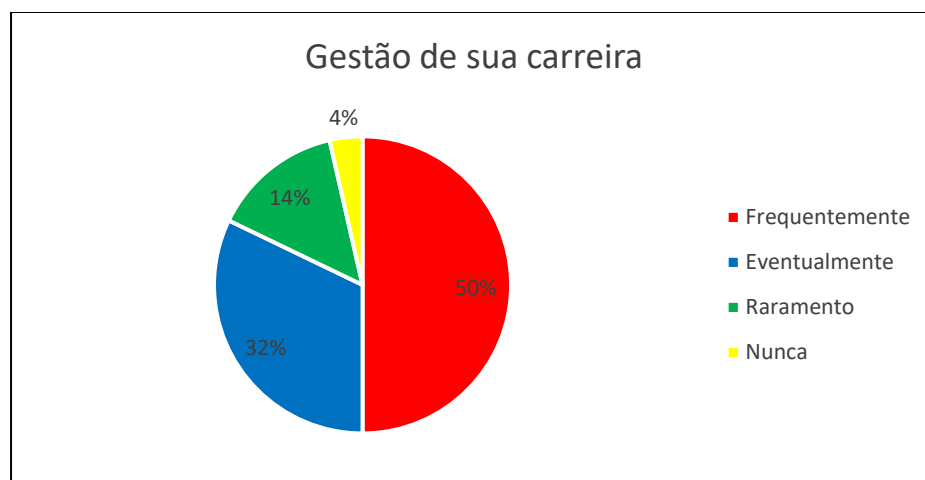


Fonte: Autorial Própria

A maioria faz a gestão de sua carreira, o que demonstra preocupação com seu futuro profissional, principalmente em relação a qualificação, pois todos estão cursando uma faculdade ou para sua vida profissional, pois todos os entrevistados estão trabalhando.

Quando perguntado para os respondentes que fazem a gestão de carreiras sobre a periodicidade, as respostas foram.

Gráfico 8: Gestão de Carreiras

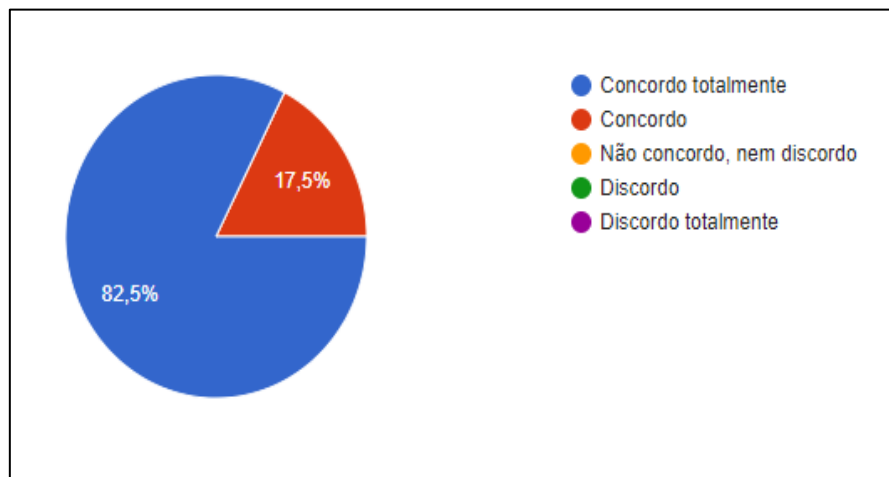


Fonte: Autorial Própria

De acordo com os respondentes, a maioria faz a sua gestão de carreira e planeja suas ações frequentemente, o que mostra a preocupação em relação a ascensão profissional.

Quando perguntado se fazer a Gestão de Carreira se torna relevante para o sucesso profissional, as respostas foram:

Gráfico 9: Gestão de Carreiras e sucesso profissional



Fonte: Autoria Própria

Conforme as respostas, a maioria, cerca de 82,5% concordam totalmente que fazer a sua gestão de carreiras impulsiona o sucesso profissional, o podem proporcionar vantagem competitiva frente as pessoas que não fazem esse tipo de gestão.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o trabalho, foi possível mostrar a gestão de carreira e que é significativo realizá-la em qualquer idade ou independente do cargo que ocupa.

Com a pesquisa, identificou-se que, os respondentes têm conhecimento sobre a gestão de carreira e o quanto pode ser importante fazê-la para se conseguir vantagem competitiva, portanto, a maioria acredita que ao planejar a carreira há a possibilidade de uma ascensão profissional, bem como superar desafios que possa ser encontrados na vida profissional.

Também foi possível perceber através dos respondentes que, gerir a carreira pode dar maior segurança profissional quanto à permanência na empresa e no próprio mercado de

trabalho, pois mesmo estando satisfeito com o cargo que ocupam hoje, a maioria almeja uma ascensão profissional que será possível através de planejamento para se atingir a esse objetivo.

Com isso, o objetivo do trabalho foi alcançado com sucesso, deixando evidente a importância do tema da pesquisa.

REFERÊNCIAS FINAIS

CHIAVENATO, I. **GESTÃO DE PESSOAS – O Novo Papel da Gestão do Talento Humano**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2020.

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras - A Pessoa, a Organização e as Oportunidades**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FONSECA, R. M. P. **Satisfação Profissional nas USF da ARS Centro**. 2014. Disponível em:

<http://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/27359/2/Satisfa%C3%A7%C3%A3oProfissional.pdf> Acesso em: 13. ago. 2022.

KNECHTEL, M. R. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

MARCONI, M. DE A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de Pesquisa**. 9. Ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MARRAS, J.P. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 15. ed. São Paulo: Futura, 2016.

OLIVEIRA, D. de P. R. de. **Plano de carreira: foco no indivíduo - como elaborar e aplicar para ser um profissional de sucesso**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2014.

OURIQUE, L. R. **Autoeficácia e personalidade no planejamento de carreira de universitários**. 2010. Disponível em:

<<http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27840/000766543.pdf?sequence=1>> Acesso em: 17. ago. 2022.