

COMO PROFISSIONAIS DO SÉCULO XXI DEVEM PLANEJAR SUAS CARREIRAS? ESTUDO EXPLORATÓRIO DA VISÃO DE PROFISSIONAIS DO VALE DO PARAÍBA.

Karina Marcon Dalprat Pinto¹, Edna Maria Querido de Oliveira Chamon², Adriana Leônidas de Oliveira³.

¹Universidade de Taubaté/Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Taubaté, São Paulo, kadalprat@hotmail.com

² Universidade de Taubaté/Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Taubaté, São Paulo, edna_chamon@directnet.com.br

³ Universidade de Taubaté/Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional, Rua Visconde do Rio Branco, 210, Taubaté, São Paulo, adrianaleonidas@uol.com.br

Resumo - Este trabalho tem como objetivo analisar, segundo a perspectiva de profissionais já atuantes no mercado de trabalho do Vale do Paraíba, como deve ocorrer o planejamento de carreira para os profissionais do século XXI, devido as constantes mudanças tecnológicas e de globalização. Por meio da realização de uma pesquisa exploratória, busca-se discutir a teoria apresentada no trabalho com os resultados obtidos junto a funcionários de empresas do setor químico, financeiro e educacional. Caracterizando-se como uma pesquisa exploratória de caráter qualitativo, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas em uma amostra de quinze funcionários. Os resultados obtidos evidenciaram que os indivíduos percebem-se como os protagonistas da suas próprias carreiras. Apontam que compete ao próprio indivíduo o planejamento e auto-gerenciamento de sua carreira. Pode-se concluir que, na visão de profissionais já atuantes no mercado de trabalho, o sucesso no planejamento e desenvolvimento de carreira está ligado ao auto-conhecimento e à possibilidade de se identificar as competências necessárias para o alcance das metas e objetivos profissionais.

Palavras-chave: Carreira. Planejamento e desenvolvimento. Profissionais do Século XXI.

Área do Conhecimento: Administração

Introdução

Este trabalho tem como objetivo analisar, segundo a perspectiva de profissionais já atuantes no mercado de trabalho do Vale do Paraíba, como deve ocorrer o planejamento de carreira para os profissionais do século XXI, devido as constantes mudanças tecnológicas e de globalização.

Segundo Dutra (1996) as pessoas, em geral, não planejam suas carreiras, mas iniciam suas vidas profissionais por meio das oportunidades oferecidas pelo ambiente. O ambiente atua sobre o indivíduo o adequando e transformando as suas preferências e suas características. Para o autor, é imprescindível que as pessoas antes de refletirem sobre as oportunidades de carreira oferecidas pelo ambiente olhem para dentro de si e busquem identificar o que gostam, o que satisfaz e o que estimula. Neste sentido terão melhor condição para identificar e tirar proveito das oportunidades de carreira que surgem ao longo de suas vidas profissionais.

Para Balassiano e Costa (2006), a carreira tem sofrido fortes transformações a partir da revolução industrial, ou seja, as concepções voltadas para as carreiras profissionais, relacionadas à formação acadêmica, as carreiras organizacionais voltadas para as organizações e as carreiras no mundo contemporâneo que tendem a ser associadas à trajetória profissional de cada indivíduo,

independente da área de formação ou da organização em que se atua. A carreira moderna transcende a própria existência de uma organização, encontra-se em processo de deslocamento tanto da área de formação como das organizações.

Com o achatamento das estruturas organizacionais e redução das hierarquias, o conceito de carreira desloca-se do modelo tradicional para as carreiras sem fronteiras e carreiras proteanas. A carreira sem fronteira tem como ênfase a busca pela independência e autonomia da carreira em relação às pessoas e organizações. As carreiras proteanas, o indivíduo é o responsável pelo desenvolvimento de sua carreira, competindo à empresa oferecer oportunidade de desenvolvimento para o funcionário.

Segundo Dutra (1996) a visão contemporânea de gestão de carreira evidencia que há uma crescente necessidade de se comprometer às pessoas com o seu desenvolvimento profissional, ao passo que à organização cabe o papel de gerenciamento de oportunidades. É necessário as pessoas conhecerem a si mesmas, suas aptidões, habilidades para realizarem a escolha e planejamento de sua carreira adequadamente. E às organizações cabe a identificação das necessidades dos indivíduos e da própria organização. A gestão compartilhada de carreira

entre a empresa e a pessoa é, portanto, apontada como um aspecto fundamental para a obtenção do sucesso do indivíduo e da empresa.

Assim, devido as constantes mudanças em que indivíduos e organizações enfrentam (sociais, políticas, econômicas e mercadológicas) o presente trabalho aborda a visão do planejamento de carreira pelos profissionais do século XXI.

Materiais e Métodos

A presente pesquisa caracteriza-se como um estudo de caráter exploratório e de natureza qualitativa. Segundo Gil (2002) a pesquisa exploratória tem como principal propósito desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias.

O instrumento utilizado para coleta de dados foi a entrevista semi-estruturada.

A entrevista foi realizada com funcionários administrativos de diferentes áreas, com e sem cargos de gerência, todos funcionários de empresas de grande porte do Vale do Paraíba Paulista. Foram abordados funcionários de empresas da área educacional, financeira, e química. A entrevista foi composta por uma amostra por acessibilidade com 15 pessoas.

Os dados foram analisados qualitativamente por meio de técnicas de análise de conteúdo.

Uma breve especificação da amostra será apresentada a seguir: Tabela 1 - Características da amostra

Tabela 1- Características da amostra

Características	Valores	
Sexo	Feminino	40%
	Masculino	60%
Cargo	Gerencial	40%
	Administrativo	60%
Idade	Entre 20 e 30 anos	20%
	Entre 31 e 40 anos	50%
	Entre 41 e 50 anos	30%
Tempo de	Menos de 01 anos	10%
	Entre 01 e 05 anos	20%
Casa	Entre 06 e 10 anos	60%
	Entre 11 a 20 anos	10%

Resultados

Apresentamos a seguir os principais resultados obtidos por meio da análise do conteúdo das entrevistas. Foram identificadas três categorias.

Categoria 1 - Relações de Trabalho – segundo a perspectiva dos profissionais entrevistados as relações de trabalho no futuro vão se tornar cada vez mais independentes e flexíveis, tendendo a uma autonomia maior por

parte dos funcionários, fazendo com que as pessoas cada vez mais se responsabilizem pelas suas carreiras. A pessoa será sua própria empresa. Para os participantes do estudo, os vínculos empregatícios e os empregos formais estarão desaparecendo; acreditam que existe uma tendência mundial de extinção do emprego e as pessoas se transformarão em profissionais liberais, trabalharão por resultado. Haverá mais contratos de trabalho e prestação de serviços, de forma mais responsável e profissional. Haverá empregos para as pessoas que estiverem preparadas, não é apenas saber fazer e sim como fazer, saber ensinar e saber aprender. O indivíduo será a empresa, e devido o conhecimento o mercado pagará por ele.

Categoria 2 - Competências do Profissional (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes)

– Nessa categoria pode se identificar que os entrevistados acreditam que o profissional do século XXI deverá ter atitudes positivas, ter pró-atividade, deverão ser pessoas sinérgicas quando envolvidas em equipes, pessoas empáticas que possuam liderança. Essas serão as pessoas de sucesso no futuro. O profissional do século XXI deverá ter uma somatória de multifuncionalidade. Mais do que a competência técnica o importante é saber lidar com as pessoas. Acreditam que a competência técnica se aprende, o relacionamento humano não. Deverá ser um profissional que possua um ambiente com a família, deverá ser criativo, ter uma remuneração variável, possuir qualidade de vida, sabendo que o mundo não acaba em trabalho, mas é um balanço de diversas esferas da vida.

Categoria 3 - Planejamento de Carreira – os entrevistados apontam que a responsabilidade pelo planejamento de carreira será cada vez mais da pessoa. Caberá ao próprio empregado buscar o seu desenvolvimento e planejamento. Buscar tendências no mercado de trabalho por meio de leituras, participação em congressos, buscando orientações em empresas de consultoria e assessoria. A busca por formação técnica e cursos formais é importante e acima de tudo identificar o que realmente o indivíduo gosta de fazer.

Discussão

Os resultados apresentados na categoria 1, mostram a relação existente entre a flexibilidade, independência entre indivíduo e empresa e a diminuição do emprego formal nas condições de trabalho para o profissional do século XXI, o que vai ao encontro às idéias apontadas por diferentes autores da área.

Para Defillippi e Arthur (1994 apud LACOMBE; CHU, 2006) a carreira sem fronteiras foi proposta como um modelo para a relação de independência entre as pessoas e as organizações no contexto

de competitividade e necessidade de agilidade e flexibilidade, enfatiza o desenvolvimento de competências e aprendizado.

Segundo Martins (2006) a carreira proteana deverá ser o modelo a ser seguido pelos profissionais do futuro. O indivíduo autoconsciente conhece seus valores, objetivos de vida, interesses e prioridades, conseguindo contextualizar seus objetivos de carreira nesses referenciais. O autoconhecimento proporciona a criação de uma visão de futuro, ou seja, como o indivíduo se vê adiante no tempo em relação aos seus objetivos.

Para Malvezzi (1999) os empregos estão diminuindo. Faz necessária a criação pelo indivíduo do próprio emprego, o trabalhador deverá buscar pela capacitação, buscar visibilidade e conhecer a sociedade em que atua e as suas regras. O trabalhador deve criar competências e administrar a sua empregabilidade através do desenvolvimento da identidade profissional; criar um plano pessoal de desenvolvimento profissional com capacidade de monitorar suas metas. Os empregos estão se tornando menos substantivados, mais voláteis e são criados mais pelas pessoas. O destino do trabalhador é se apropriar do seu próprio desenvolvimento e competir com o mercado de trabalho.

Na categoria 2 os entrevistados apontaram os conhecimentos, as habilidades e as atitudes que acreditam ser pré-requisitos para o profissional do século XXI sobreviver no mercado de trabalho. Os resultados encontrados encontram respaldo na literatura analisada.

Para Durand (1998 *apud* BRANDÃO; GUIMARÃES 2001, p.10), **conhecimento** corresponde a uma série de informações assimiladas e estruturadas pelo indivíduo, que lhe permitem entender o mundo, ou seja, o saber que a pessoa acumulou ao longo da vida. A **habilidade**, por sua vez, está relacionada ao saber fazer algo ou à capacidade de aplicar e fazer uso produtivo do conhecimento adquirido, ou seja, de instaurar informações e utilizá-las em uma ação, com vistas ao alcance de um propósito específico. A **atitude**, terceira dimensão da competência, diz respeito a aspectos sociais e afetivos relacionados ao trabalho. Atitudes são “estados complexos do ser humano que afetam o comportamento em relação a pessoas, coisas e eventos, determinando a escolha de um curso de ação pessoal”.

Os conhecimentos, habilidades e atitudes apontadas pelos entrevistados também são apontadas como competências necessárias ao profissional da atualidade por autores como Martins (2006), Malvezzi (1999) e Ballassiano e Costa (2006).

A Categoria 3 refere-se ao planejamento de carreira como responsabilidade do indivíduo. O indivíduo é visto como protagonista da sua carreira e deverá se planejar para atingir as suas metas e objetivos.

Nesse sentido, Dutra (1990) propõe orientações para o planejamento do futuro profissional: desenvolver um processo de auto-avaliação para analisar as atuais capacidades, habilidades e expectativas de desenvolvimento; checar a auto-avaliação com pessoas próximas; fazer um mapeamento das oportunidades de trabalho; não se atentar apenas as oportunidades de ascensão, considerar as oportunidades horizontais; fixar os objetivos de carreira e o que pode ser pleiteado a curto, médio e longo prazo, dentro e fora da organização; traçar o plano de carreira e as ações que devem ser desenvolvidas para atingir os objetivos; avaliar os elementos impulsionadores e restritivos na empresa para consecução dos planos de carreira e investir nos elementos impulsionadores, traçando estratégias para minimizar os obstáculos.

As informações obtidas com as entrevistas apontam as tendências para o profissional do século XXI. Planejamento e gerenciamento da própria carreira, relacionamento interpessoal, atitudes positivas, pró-atividade, tomada de decisão, entre outras, são ferramentas indispensáveis para a sobrevivência no mercado de trabalho, aliados acima de tudo, à qualidade de vida do profissional do futuro.

Conclusão

Conclui-se que os profissionais entrevistados se mostram conscientes das características e demandas do mercado de trabalho e as necessidades que se fazem presentes para o planejamento e desenvolvimento de carreira bem sucedida. A responsabilidade pelo desenvolvimento de carreira ficará cada vez mais a cargo da pessoa.

As pessoas deverão desenvolver habilidades de relacionamento interpessoal, possuir rede de relacionamento, se aperfeiçoar constantemente e se preocupar com sua estadia no atual emprego.

Hoje o mercado de trabalho exige fatores como dinamismo, pró-atividade, e acima de tudo o relacionamento com as outras pessoas da equipe.

O conhecimento técnico é importante, porém as máquinas passam a fazer o trabalho rotineiro. O profissional deve possuir a capacidade de se autodesenvolver, por meio de cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional, e principalmente não esperar da organização essa qualificação.

Investir na formação profissional passa a ser pré-requisito para atuação num futuro e incerto mercado de trabalho, com constantes mudanças.

Existe uma tendência natural da diminuição do emprego formal, sendo que a prestação de serviços, os trabalhos por resultados, e os profissionais liberais serão a tendência do futuro.

O profissional do século XXI deverá conscientizar-se cada vez mais sobre a realidade do futuro e preparar-se para atuar com competência, habilidades e atitudes.

Referências

BALASSIANO, M.; COSTA, Isabel de S. A. **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

BRANDÃO, H. P.; GUIMARÃES, T. de A. Gestão de competências e gestão de desempenho: tecnologias distintas ou instrumentos de um mesmo construto? **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 41, n.1, p. 8-15 jan./mar. 2001.

CHU, R. A.; LACOMBE, B. M. B. Buscando as Fronteiras da Carreira sem Fronteiras: uma pesquisa com professores universitários em administração de empresas na cidade de São Paulo. In: BALASSIANO, M.; COSTA, I.S.A. (Org) **Gestão de Carreiras: Dilemas e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006, p.109-133.

DUTRA, Joel S. **Administração de Carreira – Uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

_____.Planejar Carreira dribla risco e evita prejuízo. **Folha de S. Paulo**, São Paulo, 26 ago. 1990. Folha Empregos, p. 1.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MALVEZZI, S. Empregabilidade e Carreira. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, São Paulo, v.2, n.1, p. 64-68, 1999.

MARTINS, Hélio T. **Gestão de Carreiras na era do Conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.