

Planejamento de carreira de formandos e recém-formados do ensino superior.

Resumo:

O presente estudo teve o objetivo de analisar como os estudantes de ensino superior e recém-formados planejam as suas carreiras profissionais. Assim, foram realizadas oito entrevistas com esse público-alvo, caracterizando o estudo como qualitativo. Os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo, que abordaram quatro categorias: Formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho; Planejamento de carreira; Responsabilidade pela carreira; Percepções do atual mercado de trabalho. Os resultados mostram que o mercado de trabalho exige qualificação e competências, o que coloca o planejamento de carreira como um recurso fundamental para que os jovens enfrentem um contexto extrema competitividade.

Palavras-chave: Planejamento de carreira. Ensino superior. Mercado de trabalho.

Career planning of former and new-formed high schools.

Abstract:

The present study aimed to analyze how higher education students and recent graduates plan their professional careers. Thus, eight interviews were conducted with this target audience, characterizing the study as qualitative. The data were analyzed by the technique of content analysis, which addressed four categories: Academic training and insertion in the labor market; Career planning; Responsibility for career; Perceptions of the current labor market. The results show that the job market requires skills and competencies, which puts career planning as a key resource for youth facing a context of extreme competitiveness.

Keywords: Career planning. Higher education. Job market.

(1) Bacharel em Administração pelo Centro Universitário UNIVATES (Rio Grande do Sul).
brunabreis@yahoo.com.br

(2) Professora no Curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UNIVATES
(Rio Grande do Sul). licieniehl@gmail.com

Introdução

Com o mundo globalizado, cada vez mais as organizações passaram a priorizar o investimento na gestão de carreira das pessoas. Em virtude de estarem ocorrendo inúmeras mudanças no mercado de trabalho, nas empresas e nos perfis dos indivíduos, são necessárias adaptações por parte de ambos. Portanto, as organizações que não estiverem aptas a acolherem estas mudanças ou demorarem a identificá-las podem perder sua participação de mercado, tornando-se menos ativas. Da mesma forma, as pessoas que não acompanharem as transformações no mercado de trabalho e as novas exigências requeridas pelas empresas estão correndo riscos de perder oportunidades de crescimento profissional.

O mercado de trabalho, segundo Rodrik (2011), vem tendo um péssimo desempenho no que se refere aos grupos menos qualificados. Segundo o autor, isso ocorre pelo aumento salarial do trabalho qualificado e pelo aumento significativo na instabilidade e insegurança do mercado de trabalho. A globalização e os avanços tecnológicos deixam o mercado mais exigente quanto à contratação de novos indivíduos nas organizações. A partir dessas informações, percebe-se que valores que antes eram aplicados a máquinas agora são encontrados em meios intangíveis como conhecimento, competência e especialização dos funcionários.

Hoje, vive-se um tempo de transformações sociais aceleradas, marcado pelo rompimento dos laços afetivos e sociais, numa sociedade em que cada pessoa pensa de forma individualista. Nesse contexto, as empresas buscam profissionais que exerçam além de tarefas predefinidas, ou seja, pessoas altamente qualificadas, que se comprometam com a organização, sejam competentes, capazes de aperfeiçoar processos existentes e tenham aptidão para inovar os serviços oferecidos (CAMARGOS; SOUZA, 2009).

No cenário atual, preservar um bom funcionário é um desafio para as organizações. Em se tratando de relações entre empresa e funcionário, está existindo, por parte da empresa, a falta de um simples elogio por um trabalho realizado e um pouco mais de diálogo entre as partes. O mundo corporativo parece seguir um gradativo “esfriamento” nas relações entre as pessoas, ou seja, há falta de reconhecimento, crescente distanciamento entre chefe e empregado e inexistência de planos de carreira (GEHRINGER, 2007).

Westphalen et al. (2013) afirmam que a pessoa é motivada pelo dinheiro, porém, além do valor financeiro em forma de reconhecimento, é válido e necessário o reconhecimento e a valorização pelo trabalho, uma vez que isso é motivador. As pessoas precisam de autoconfiança para serem produtivas e autoestima para serem felizes no trabalho.

Dessa forma, o presente estudo, de abordagem qualitativa, tem o objetivo de analisar como os estudantes de ensino superior e recém-formados planejam as suas carreiras profissionais. Vistas as constantes transformações no mercado de trabalho, em especial a preocupação dos indivíduos em relação ao planejamento de carreira, por meio desse estudo, deseja-se obter considerações pertinentes ao tema, de modo que possa servir para trabalhadores e organizações repensarem as maneiras de se manterem e crescerem no mercado de trabalho.

Fundamentação teórica

Evolução do mercado de trabalho

No início do século XX, cerca de 80% da população brasileira habitava o campo, onde a economia era basicamente agrícola. Isso mostra o fraco poder de pressão do proletariado, que era a classe mais baixa e que se formou dentro das sociedades industrializadas. Embora houvesse leis que conduziam os direitos trabalhistas, mesmo que não muito claras, elas orientavam a relação capital-trabalho no Brasil, na época, favorecendo os donos de capital (MARRAS, 2005).

Próximo ao século XX, a empresa exigia determinadas características para o candidato se apresentar à vaga e, nesse cenário, tanto o mercado quanto os profissionais dependiam da empresa. Porém, conforme as mudanças ocorridas, em meados dos anos 70 e 80, surge um novo cenário, no qual o profissional depende da empresa e a empresa passa a depender do mercado (FRANCO, 2001).

A década de 80 foi de grande avanço tecnológico, com o surgimento da automação, da robótica e da microeletrônica no universo fabril. Ocorrido isso, o fordismo e o taylorismo já não são os únicos modelos de produção, combinando-se com outros processos produtivos, como neofordismo, neotaylorismo, pós-fordismo. Nesses novos processos de trabalho, destaca-se que a produção em série é substituída pelas novas formas de adequação da produção à lógica do mercado, ou seja, pela flexibilização da produção (ANTUNES, 2003).

Nos anos 80 e 90, ocorreram várias tentativas de revoluções no mundo do trabalho, porém, sem sucesso. A cultura, a emoção, os hábitos, as peculiaridades de cada empresa e ser humano foram esquecidos, dessa forma, as propostas de melhoria apresentaram resultados bem menores que o esperado (FRANCO, 1999).

A Era da Informação surge no final do século XX, após a Era Industrial. Nesse período, ocorreram os avanços tecnológicos, momento da história em que surge a forma de comunicação informatizada e a velocidade das informações aceleradas através de computadores e internet. Segundo Vergara (2013), a Era da Informação pode atrapalhar ao invés de auxiliar, de forma que o excesso de informação dificulta no momento de filtrar o que é mais relevante. No entanto, de forma positiva, a informação cruza fronteiras geográficas, revelando o poder da globalização, fazendo com que as empresas tenham acesso rapidamente, via e-mail, telefone, fax, entre outros meios.

Toffler (2005) esclarece que, com o avanço tecnológico e sua reestruturação, o emprego migrou do setor industrial para o setor de serviços, tanto de maneira informal quanto formal. No conhecimento do autor, a sociedade está cada vez mais informatizada e dividida em subculturas, fazendo com que os indivíduos se tornem ao mesmo tempo produtores e consumidores de bens e serviços.

Rifkin (2004) ressalta que a tecnologia criou novos postos de trabalho, mas ao mesmo tempo, diminuiu a mão de obra, pelo fato de que as pessoas foram substituídas pelas máquinas. Porém, entre 1960 e 1990, o setor de prestação de serviços começou a crescer e oferecer novas oportunidades de empregos, com a presença de professores, advogados, empregados domésticos, guardas de trânsito, zeladores, entre outros profissionais.

De acordo com Banov (2012), o mercado de trabalho é constituído de vagas de emprego oferecidas pelas empresas. O mercado de trabalho pode ser visto a partir de duas situações: oferta e procura. Chama-se de oferta quando há muitas vagas e poucos candidatos, e em compensação, de procura, quando há poucas vagas e muitos candidatos.

A mesma autora refere que o mercado de trabalho é forte influenciador no que diz respeito ao processo de recrutamento de candidatos para uma organização, pois em épocas de crise econômica, recessão ou menores investimentos, o mercado de trabalho tem mão de obra a escolher, com muitos candidatos procurando por uma vaga.

Conforme estudo realizado por Avelar et al. (2016), o emprego ou trabalho garante o sustento das necessidades básicas do indivíduo e também proporciona satisfações psicológicas e sensoriais, fazendo com que o ser humano interaja com a sociedade buscando alcançar objetivos que vão além dos seus propósitos. Ou seja, o trabalhador mantém relações pessoais e interpessoais vinculadas à ocupação laboral, tornando-se responsável por sua posição no mercado de trabalho, por meio de diversos mecanismos de capacitação profissional.

Atualmente, as pessoas veem o trabalho como uma forma de manter a saúde, e não têm

mais a ideia de que viver sem um emprego é agradável ou saudável. O trabalho está sendo visto como uma fonte de satisfação e necessidade, dessa forma, os indivíduos trabalharão por períodos mais extensos (XAVIER, 2006).

A gestão de pessoas passa por transformações no mundo todo. Isso ocorre pela inadequação dos modelos tradicionais de gestão que as organizações vêm utilizando, que não estão atendendo às necessidades e às expectativas das empresas e das pessoas (DUTRA, 2014). Desta forma, não são mais os conhecimentos que são valorizados nos candidatos, mas as habilidades e as atitudes, sendo que as habilidades referem-se à experiência, prática e domínio do conhecimento, e as atitudes são valores, emoções e sentimentos expressos por meio do comportamento humano (RABAGLIO, 2008).

França (2012) afirma que as competências variam conforme cada cargo, ou seja, exige-se que o indivíduo possua determinada competência, não podendo generalizar para todos os departamentos da empresa. Carvalho, Passos e Saraiva (2008) vinculam competência com habilidade de fazer algo bem feito, observando se os resultados do que essa pessoa faz são positivos. Contudo, a competência tem forte ligação com desempenho, comportamento e qualidade desse desempenho.

Xavier (2006) explica que, se uma organização tende a evoluir, ela cria oportunidades para o desenvolvimento dos profissionais e, por outro lado, se ela entrar em declínio, não há esforço ou talento que poderão fazer com que haja avanço adequado do profissional, uma vez que a competência é norteadada com apoio da empresa.

Carreira

Chanlat (1995) diz que a ideia de carreira nasce com a sociedade industrial capitalista liberal, ou seja, a nova organização foi fundada sobre as ideias de igualdade, liberdade de êxito individual e progresso econômico e social. Após a Segunda Guerra Mundial, com o crescimento da complexidade organizacional, ocorreu uma demanda maior por estudos relativos à maneira como indivíduos e empresas lidam com carreiras (DUTRA, 2012).

Para o mesmo autor, o significado de carreira tem a ver com as sequências de posições ocupadas e de trabalhos desenvolvidos durante a vida profissional de um indivíduo. Porém, no ponto de vista da organização, envolve políticas, procedimentos e decisões relacionadas à carreira na empresa.

Boog e Boog (2002) evidenciam que os próprios funcionários são responsáveis pelo seu crescimento e desenvolvimento dentro da empresa, entretanto, o setor de recursos humanos tem que criar condições para que eles assumam tal responsabilidade. Acredita-se, também, que pessoas de diferentes raças, lugares, formações, culturas e experiências criam um ambiente mais favorável à inovação.

Em se tratando de carreira, Stoner e Freeman (2010) explicam que podem ocorrer mudanças nas organizações. Uma delas é identificada como movimento vertical, uma mudança hierárquica no cargo, em que o funcionário eleva seu cargo. Outra é o movimento radial, em que ocorre a transferência para outra função ou departamento, sem que haja a passagem “para cima”, em se tratando de nível hierárquico, ou seja, o indivíduo é essencial para a organização, porém, não faz jus à promoção.

Dutra (2012) observa que, nas empresas mais organizadas hierarquicamente, a carreira é vinculada à própria empresa, porém, onde não há essa organização, as carreiras são deixadas ao acaso, ou seja, existem os trabalhadores, mas ocupam posições não qualificadas, sem projeção de crescimento profissional.

Franco (2001) explica que, para os indivíduos que planejam sua carreira, existe uma linha ascendente, ou seja, buscam a evolução de cargos dentro da mesma empresa, almejando

o máximo possível uma posição de destaque ou comando, com aumento progressivo de salários. Tendo em vista que o mercado está exigindo novos comportamentos, competências e posturas no perfil do trabalhador, o indivíduo precisa estabelecer um bom planejamento de carreira para seu crescimento e evolução profissional.

Procedimentos metodológicos

Esta pesquisa seguiu caráter exploratório, descritivo e abordagem qualitativa, pois não há relação com a representatividade numérica, mas sim, com o aperfeiçoamento da compreensão de determinado grupo social, e procura elucidar o porquê das coisas, explicando o que convém ser feito (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Foram convidados a participar, desta pesquisa, estudantes concluintes de diversos cursos de graduação, bem como recém-formados. Os mesmos foram selecionados conforme amostragem por conveniência, de acordo com o melhor acesso, pois representam o universo e não é exigido elevado nível de precisão. Segundo Gil (1999), é um dos tipos de abordagem menos rigoroso. O critério de saturação foi utilizado para encerrar a coleta dos dados (TURATO et al., 2008). Desta forma, a foram entrevistadas oito pessoas, pois a análise das entrevistas revelou a repetição das “falas” a partir do oitavo entrevistado.

A técnica de coleta de dados foi a entrevista com um roteiro semiestruturado, cujas perguntas foram elaboradas com base na fundamentação teórica e que resultaram em cinco categorias: “Formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho”, “Planejamento de carreira”, “Responsabilidade pela carreira”, “Percepções do atual mercado de trabalho”. As entrevistas foram realizadas face a face com o auxílio de um gravador para a maior fidelidade do material obtido e, em seguida, foram transcritas na íntegra.

Os sujeitos foram convidados a participar da entrevista por meio de e-mail, contato telefônico ou pessoalmente. As entrevistas foram realizadas em local privativo, acordado com o participante conforme sua maior comodidade, sendo respeitados os cuidados quanto ao silêncio e privacidade. Antes de responderem às perguntas, foram esclarecidos, aos entrevistados, os objetivos da pesquisa e os cuidados com o sigilo das informações. Após, assinaram um termo de consentimento, no qual os participantes admitiram ciência da finalidade do trabalho e das considerações éticas.

A análise de conteúdo foi a técnica escolhida para analisar os dados. Campos (2004) descreve a análise de dados em fases, sendo que na primeira ocorre a leitura de todo o material, com o objetivo de coletar e organizar aspectos mais relevantes para a próxima fase. Em seguida, ocorre a seleção dos temas mais levantados na pesquisa, ou seja, frases ou parágrafos mais citados. E por fim, na terceira fase, ocorre o processo de categorização e sub-categorização. Nesse estudo, as categorias foram apriorísticas, pois o pesquisador já possuía em mente experiências prévias dessas categorias definidas (CAMPOS, 2004).

As falas dos entrevistados foram transcritas, separadas conforme as perguntas realizadas e, após, foram agrupadas de acordo com as categorias apriorísticas. Gil (2012) pontua que a interpretação dos dados é obtida como um processo que ocorre após sua análise, porém, estes dois processos estão interligados, principalmente na pesquisa qualitativa, no qual não há como separar os dois processos.

Apresentação e análise dos resultados

Os participantes do estudo são recém-formados (quatro) e concluintes de cursos de graduação (quatro). Três são do sexo masculino e cinco, do sexo feminino. Todos são solteiros e estão trabalhando, porém três deles não trabalham na área correspondente à graduação

que escolheram cursar. A idade dos entrevistados varia entre 25 e 35 anos. Os cursos os quais frequentam ou se graduaram são: Administração de Empresas, Ciências Contábeis, Direito, Engenharia Ambiental e Engenharia Civil.

Formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho

Observou-se que os entrevistados já graduados no ensino superior se sentiram preparados para ingressar no mercado de trabalho após sua formação. Porém, afirmam que o indivíduo que apresenta mais oportunidades de se destacar dentre os demais é aquele que consegue trabalhar na área ao longo da sua formação, conforme retrata esta fala: Sim, a faculdade deixa preparado, sim, porém, vejo que as pessoas que vivem isso no dia a dia, ou seja, trabalham na área equivalente ao curso de graduação, têm mais facilidade de conseguir uma colocação no mercado de trabalho (E8).

Os participantes ressaltam a importância de aliar a prática com o aprendizado obtido na graduação: [...] a faculdade e a prática sempre andam juntas, muitas vezes a prática está tão no “automático” que temos que voltar à teoria que aprendemos na faculdade, para ver de outra forma, o que poderíamos fazer para melhorar, outros caminhos para realizar determinado problema (E5).

Dutra-Thomé e Koller (2014) referem que o atual mercado de trabalho demanda maior investimento em educação e treinamento profissional, buscando sempre mais profissionais altamente qualificados. No mesmo sentido, Lacombe (2011) pontua que a educação surge como prioridade evidente. A sociedade da informação e do conhecimento exige pessoas que estejam sempre em busca de aprendizado. Através da educação, pode-se aumentar a capacidade de avanços tecnológicos e fazer com que a democracia se torne mais operacional, os mercados menos desiguais e a distribuição de renda mais justa. Nessa perspectiva, o relato de E4 demonstra a exigência do mercado de trabalho em relação à contínua qualificação dos profissionais: As empresas estão dando preferência para quem tem uma pós-graduação, mas daqui a um tempo, acredito que isso será exigência. Mas também vejo que a experiência conta muito. Acredito que as duas coisas “casam”, experiência e se especializar (E4).

Ademais, os entrevistados sinalizam que, além da teoria e da prática, competências comportamentais são exigidas pelo mercado de trabalho: Os estudos foram conhecimentos a mais, porém, a prática tem o seu valor, porque não é possível administrar uma empresa somente com o que se aprende na faculdade. São muitas outras coisas em questão, lidar com pessoas, por exemplo, clientes, colegas, etc (E1).

Desta forma, destaca-se a importância de as instituições de ensino estarem preparadas e habilitadas para atenderem as demandas do mercado de trabalho. A forma de ensino e aprendizagem deve amparar a formação do caráter, resgatar a essência humana e estimular as ideias, análises e resolução de problemas (KONRATH; CERUTTI, 2015). As autoras lembram, ainda, que o desenvolvimento de competências, como princípio de articulação entre conhecimento, habilidade e atitude, ganha espaço nas instituições de ensino a partir de 1996, por exigência da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), e se torna o eixo do processo de ensino e aprendizagem.

Planejamento de carreira

Os participantes demonstram um conhecimento insipiente sobre o que deve contemplar um planejamento de carreira, pois o associam somente com a definição de objetivos e meios para alcançá-los, bem como estabelecimento de prazos, conforme segue: Botar os teus objetivos num papel, entender aonde você quer chegar, planejar como você quer alcançar esses objetivos, para crescimento profissional e pessoal (E1). Acredito que planejamento de



carreira seja a pessoa decidir o que quer fazer profissionalmente e estabelecer prazos, e de repente metas para atingir esse objetivo (E7). Penso que seja estabelecer uma meta de quanto quero ganhar financeiramente, ganhar reconhecimento também pelo meu trabalho realizado [...] penso que é planejar, como o nome já diz, o meu lado profissional, almejar ganhar um salário alto, e com isso conquistar coisas, bens materiais, para poder ter uma vida dentro de um ponto de vista confortável (E8).

Desta forma, os entrevistados desconsideram etapas importantes, como autoavaliação, avaliação de oportunidades e autodesenvolvimento. London e Stumph (1982), citados por Dutra (2012), determinam três tarefas que são responsabilidade do indivíduo no planejamento de carreira: a autoavaliação, que diz respeito à avaliação de qualidades, interesses e potencial para os vários espaços organizacionais; o estabelecimento de objetivos de carreira, que contempla a identificação de objetivos de carreira e de um plano realista baseado na autoavaliação e na avaliação das oportunidades oferecidas pela organização; e a implementação do plano de carreira, que exige capacitação e acesso às experiências profissionais necessárias para competir pelas oportunidades e para atingir as metas de carreira.

Schein (1978), citado por Barros, Lima e Escalda (2007), conceituou o que denominou de perspectiva de desenvolvimento de carreira, que refere à necessidade de estabelecer uma relação entre autodesenvolvimento, desenvolvimento de carreira e desenvolvimento da vida pessoal e familiar, pois cada pessoa tem suas necessidades e características, sendo que algumas vezes não estão ligadas somente à vida profissional. Muitas vezes, o indivíduo quer ganhar bastante para poder adquirir bens materiais e felicidade, sustentar família e ter seus momentos de lazer.

No mesmo sentido, Faria (2009) afirma que o caminho para o crescimento na vida profissional não é apenas o resultado do conhecimento na vida pessoal e profissional, mas sim a somatória de conhecimentos, experiências, reflexões e autoconhecimento. No entanto, uma carreira de sucesso começa pela clareza do que o profissional quer ou gosta de fazer, sendo necessário traçar um caminho coerente, em que sejam traçadas metas objetivas e claras, com foco e prazos.

Ao serem questionados sobre como estavam planejando sua carreira profissional, os entrevistados reafirmam um entendimento limitado sobre o tema, pois, na percepção deles, atrelam o planejamento da carreira à realização de pós-graduação e cursos profissionalizantes, conforme referem: Faço alguns cursos fora da faculdade, para conhecer melhor esse mercado que eu pretendo atuar (E1). Eu quero trabalhar em uma empresa grande, e para isso iniciei um MBA, e pretendo não parar, quero me especializar nessa área que escolhi, pois conhecimento nunca é demais (E4).

Duarte e Silva (2015) sugerem uma constante reavaliação das competências se as carreiras são instáveis e evoluem em curtos ciclos, para adequar-se às novas exigências, cenários, comportamentos, tecnologias e ao que mais possa interferir na vida pessoal e profissional. Os autores recomendam algumas reflexões: devo cursar mais faculdade? Invisto no aperfeiçoamento do meu inglês? Pretendo trabalhar sempre para uma organização ou é melhor ser empreendedor? Determinado emprego me fará ter mais ascensão na carreira? Com base nesses questionamentos, é possível decidir para onde o indivíduo deve direcionar o planejamento e investimento de suas competências, para obter melhores oportunidades de crescimento e inserção profissional.

Os entrevistados que sinalizaram querer abrir um próprio negócio, não consideram necessário investir em estudos após a graduação. Em oposição a essa concepção, Franco (2001) faz uma comparação: para o profissional se manter no mercado de trabalho, são muitas as exigências e, para a pessoa se tornar um empresário, essas exigências devem ser multiplicadas por dez. O autor ainda adverte que antes de abrir um negócio, é fundamental investir em capacitação, conhecimentos e experiências.

Responsabilidade pela carreira

No que se refere à responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira, a opinião dos entrevistados divide-se. Alguns percebem esse encargo como sendo do próprio indivíduo, outros entendem que o desenvolvimento da carreira deve ser responsabilidade da empresa, conforme apontam: Eu que tenho que procurar me desenvolver, procurar buscar novas formas de realizar meu trabalho, procurar inovar, para que eu possa ter um melhor desenvolvimento no setor onde eu atuo (E1). Eu acho que é maior a responsabilidade da empresa, até porque se a empresa quer que os funcionários se mantenham atualizados, ela tem que dar esse incentivo. [...] enquanto ele está dentro da empresa, a empresa tem que investir nele, pois também terá retorno quanto ao aprendizado (E4).

As falas denotam novamente uma visão de carreira reducionista, uma vez que a relacionam com capacitação e qualificação profissional. Esse dado é importante, porque pode estar associado à resistência natural das pessoas em planejar suas vidas profissionais, como coloca Dutra (2012). Tal resistência advém tanto por encararem a carreira profissional como algo dado, quanto pelo fato de as pessoas não terem sido estimuladas ao longo de suas vidas.

De acordo com Brasil et al. (2012), o mundo do trabalho contemporâneo exige um novo posicionamento dos indivíduos diante das decisões profissionais, que não mais se restringem ao momento específico da escolha a respeito de profissões. Tais decisões se estendem ao longo de toda trajetória de trabalho, desde a inserção no mercado de trabalho, permanência, desenvolvimento e transição de carreira, até o desligamento e aposentadoria. Assim, demandam contínuas reflexões e reposicionamentos durante a vida profissional.

Dutra (2012) retoma a compreensão de London e Stumph (1982) a respeito das responsabilidades da carreira profissional, de modo que, da perspectiva do indivíduo, envolve o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional, enquanto, da perspectiva da organização, cabe a elaboração de políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compreensão e movimentação de pessoas. Assim, tais perspectivas devem ser conciliadas pela carreira em um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Percepções do atual mercado de trabalho

Os entrevistados identificam um excedente de candidatos disponíveis no atual mercado de trabalho, mas que não possuem a qualificação esperada pelas empresas: Eu acho que tem mais candidatos procurando vaga no mercado de trabalho, mas acredito que tenha bastante vaga de emprego, porém, há alguns empregos que as empresas estão buscando muita qualificação profissional, e com isso as pessoas, os candidatos, não são tão qualificados quanto a empresa busca, e acabam não conseguindo essas vagas (E1). Eu trabalho com a parte de seleção de funcionários também, e vejo muitas pessoas em procura de emprego, mas também vejo muitas empresas precisando de mão de obra qualificada, e isso está em falta no mercado de trabalho (E2).

A dificuldade que as pessoas têm de se recolocar no mercado de trabalho ocorre em função do excesso de profissionais desempregados, desqualificação profissional e alta competitividade entre os concorrentes. Barros et al. (2007) afirmam que, para os profissionais desempregados, a competitividade é uma constante ameaça, e as pessoas desempregadas têm ciência de que para retornar ao mercado de trabalho, precisarão apresentar amplas vantagens competitivas, devido ao grande número de pessoas buscando emprego.

Para os entrevistados, as empresas não encontram os perfis desejados por diferentes motivos, entre eles, falta de mão de obra qualificada e falha no processo de recrutamento e seleção, conforme relatado: Às vezes, a empresa contrata um funcionário qualquer para

suprir aquela vaga que precisa ser preenchida logo, mas não é o que buscava, pois não é feito um bom recrutamento e seleção do candidato, e acaba tendo aquela rotatividade nas empresas (E5).

Porém, algumas empresas parecem aceitar profissionais sem experiência, para que os mesmos sejam treinados conforme sua necessidade e forma de trabalho: [...] mas acredito também que as empresas, muitas vezes, buscam pessoas sem experiência, sem determinado perfil, para justamente ajustar, conforme perfil que elas necessitam (E4).

Ademais, os entrevistados avaliam que os candidatos também não encontram os empregos que almejam, mas acabam aceitando por necessidade, conforme as falas: Eu acho que no cenário como está agora, os candidatos não encontram o que procuram, mas acabam aceitando determinada vaga por necessidade financeira (E3). Hoje as pessoas não trabalham naquilo que gostam, e sim em virtude do dinheiro. Vejo muitas pessoas que são graduadas e trabalham em áreas que não correspondem à graduação. Na própria empresa em que eu trabalho, tenho uma colega que está cursando Direito e trabalha como telefonista. São pessoas que não trabalham na área por não terem encontrado nada na área que seria a sua (E5).

Diante do exposto, verifica-se que a colocação profissional acaba não sendo uma questão de escolha, mas trata-se de uma adequação do candidato conforme a situação de mercado de trabalho. Nesse sentido, ressalta-se a importância de os indivíduos assumirem a sua responsabilidade no planejamento das suas carreiras, bem como é fundamental que as empresas construam as suas diretrizes, estruturas de carreira e instrumentos de gestão para poder conciliar as diferentes expectativas de carreira das pessoas com as necessidades organizacionais, conforme pontua Dutra (2012).

Estudo realizado por Teixeira e Gomes (2004), que explorou a experiência de transição universidade-mercado de trabalho entre jovens universitários em fase de conclusão de curso, conclui que os universitários não estão sendo preparados para as tarefas de transição. Assim, as universidades poderiam promover serviços de orientação de carreira para seus alunos, alertando-os a respeito das diferentes escolhas de formação, complementares à composição curricular básica.

Em atinência, estudo realizado por Veriguine et al. (2010) sobre as percepções de alunos em relação a uma disciplina de Orientação e Planejamento de Carreira em uma Universidade Federal de Santa Catarina demonstra que o jovem universitário tende a se deparar com a dificuldade de inserção no mercado de trabalho. Dessa forma, o diploma de um curso superior não representa mais a garantia de trabalho. No cenário atual, algumas áreas não apresentam muitas perspectivas profissionais e muitos recém-graduados acabam por trabalhar numa área bastante diversa daquela em que se formaram.

Considerações finais

A globalização e os avanços tecnológicos refletem em um mercado mais exigente quanto à contratação de novos indivíduos nas organizações. Há uma crescente valorização dos meios intangíveis, como conhecimento, competência e especialização dos funcionários, o que transforma consideravelmente as relações de trabalho. Se outrora era comum ao indivíduo terminar os estudos, conseguir um emprego e nele ficar até a sua aposentadoria, hoje são cada vez mais raras histórias de longa permanência em uma mesma organização. Desta forma, delineia-se a importância do planejamento de carreira, que permite, ao indivíduo, construir os passos de sua vida profissional em um sentido ascendente, rumo ao crescimento.

Este estudo teve, portanto, o objetivo de analisar como os estudantes de ensino superior e recém-formados planejam as suas carreiras profissionais. Quatro categorias foram

analisadas: Formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho; Planejamento de carreira; Responsabilidade pela carreira; Percepções do atual mercado de trabalho.

A categoria que abordou a percepção dos indivíduos em relação à própria formação acadêmica e inserção no mercado de trabalho revelou que os participantes consideram importante aliar a prática com o aprendizado obtido na graduação. Eles também sinalizam que, além da teoria e da prática, competências comportamentais são exigidas pelo mercado de trabalho. Esse resultado concede um importante desafio às instituições de ensino superior, especialmente no que diz respeito tomar, como base constitutiva dos processos de ensino e aprendizagem, não apenas o conteúdo teórico, isolado, mas a própria realidade experiencial dos alunos, em seu contexto e suas necessidades.

No que concerne às concepções que os entrevistados possuem sobre planejamento de carreira, foi demonstrado um conhecimento insipiente, pois o associam à definição de objetivos, meios para alcançá-los e estabelecimento de prazos, desconsiderando etapas indispensáveis, como autoavaliação, avaliação de oportunidades e autodesenvolvimento. Esse dado merece atenção, uma vez que estudantes e trabalhadores estão inseridos em um contexto de extrema competitividade, por isso, para permanecerem ou se desenvolverem no mercado de trabalho, precisam conhecer suas potencialidades e suas limitações, desenvolverem-se e conhecerem oportunidades e ameaças do meio em que fazem parte.

Quando investigado o que pensam em relação à responsabilidade sobre a carreira profissional, os entrevistados associam-na à capacitação e qualificação profissional, evidenciando novamente um desconhecimento da abrangência do assunto. Também não possuem a compreensão de que a carreira é fruto da relação estabelecida entre a pessoa e a empresa, englobando a perspectiva de ambas.

Esses dados refletem a cultura de obediência e submissão lembrada por Dutra (2012), que não estimula o autoconhecimento do indivíduo e o alinhamento de suas potencialidades e oportunidades do meio às próprias decisões de carreira. É conveniente lembrar que o atual panorama altamente competitivo que configura a Educação Superior no Brasil impõe a necessidade de o estudante planejar a sua inserção no mercado de trabalho. O estudante incentivado a conhecer suas próprias competências e limitações estará em vantagem, pois terá a oportunidade de avaliar suas qualidades e limitações, de modo a potencializar aquilo que tem de bom e melhorar pontos que precisam ser reparados.

Por fim, a categoria que analisou as percepções dos entrevistados em relação ao atual mercado de trabalho mostrou que os respondentes identificam um excedente de candidatos disponíveis no atual mercado de trabalho, mas que não possuem a qualificação esperada pelas empresas. Ainda, avaliam que os candidatos também não encontram os empregos que almejam, mas acabam aceitando por necessidade. Esses relatos reiteram a importância de os indivíduos assumirem a sua responsabilidade no planejamento das suas carreiras e previnam situações que os coloquem em ocupações que não condizem com suas aspirações.

Espera-se que os resultados deste estudo ampliem a compreensão dos jovens no tocante à importância do planejamento de carreira, conferindo-lhe autonomia e interesse em conhecer e assumir suas preferências profissionais. A revisão da postura das pessoas frente a seu trabalho é iminente para que sejam desconstruídos os comportamentos de obediência e submissão típicas das bases culturais brasileiras.

Neste sentido, também se abrem oportunidades às instituições de ensino no sentido de repensarem seus conteúdos curriculares e métodos de ensino a fim de favorecer a inserção dos estudantes e recém-formados no mercado de trabalho, bem como às empresas, junto a seus departamentos de Recursos Humanos, que podem estimular e engajar seus funcionários a realizar o plano de carreira. Além disso, as empresas podem proporcionar um ambiente que incentive o desenvolvimento da carreira por meio de diretrizes e políticas organizacionais

flexíveis, dinâmicas e em constante revisão.

Por fim, salienta-se que os resultados do presente estudo não são passíveis de generalizações, pois as percepções estão baseadas nesse grupo investigado. Tampouco pretende-se esgotar a discussão, que é ampla e merece ser abordada com jovens de outras regiões do Brasil.

Referências

ANTUNES, Ricardo. Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 9. ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 2003.

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento, seleção e competências. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BARROS, Delba Teixeira Rodrigues; LIMA, Mariza Tavares; ESCALDA, Rosângela. (Orgs.). Escolha e inserção profissionais: desafios para indivíduos, famílias e instituições: orientação profissional: Teoria e Técnica. São Paulo: Vetor, 2007.

BOOG, Magdalena; BOOG, Gustavo. Manual de gestão de pessoas e equipes: estratégias e tendências. São Paulo: Gente, v. 1, 2002.

BRASIL, Vanderlei et al. Orientação profissional e planejamento de carreira para universitários. Cadernos Acadêmicos, v. 4, n. 1, p. 117-131, 2012.

CAMARGOS, Susy Cristina Mariano Zandona; SOUZA, Tereza Bressan. Recrutamento e seleção por competências. Anuário da Produção Científica dos Cursos de Pós-Graduação. São Paulo, v. 4, n. 4, p. 61-73, 2009.

CAMPOS, Claudinei José Gomes. Método de análise de conteúdo: ferramenta para a análise de dados qualitativos no campo da saúde. Revista Brasileira de Enfermagem, Brasília, v. 57, n. 5, p. 611-614, 2004.

CARVALHO, Ieda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. Recrutamento e seleção por competências. 1. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

CHANLAT, Jean François. Quais carreiras e para qual sociedade? Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75. nov./dez. 1995.

DUARTE, Márcia de Freitas; SILVA, André Luis. Liquidez e reflexividade na noção contemporânea de carreira. Gestão & Planejamento, Salvador, v. 16, n. 1, p. 44-57, jan./abr. 2015.

DUTRA, Joel Souza. Administração de carreiras. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

_____. Competências: conceitos e instrumentos para a gestão de pessoas na empresa moderna. São Paulo: Atlas, 2014.

DUTRA-THOME, Luciana; KOLLER, Silvia Helena. O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho". Revista de Psicologia, Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 367-380, dez. 2014.

FARIA, Vivian Maerker. Manual de carreira: Identifique e destaque o talento que existe em você. São Paulo: Saraiva, 2009.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. Práticas de recursos humanos. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

FRANCO, Simon. Criando o próprio futuro. 5. ed. São Paulo: Ática, 1999.

- _____. O profissionalista. 2. ed. São Paulo: Futura, 2001.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). Métodos de Pesquisa. 1. ed. Porto Alegre: UFRGS, 2009.
- GEHRINGER, Max. Pergunte ao Max: Max Gehringer responde a 164 dúvidas sobre carreira. 1. ed. São Paulo: Globo, 2007.
- GIL, Antonio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- _____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2012.
- KONRATH, Aline; CERUTTI, Bernardete Bregolin. Competências dos formandos em Administração do Centro Universitário UNIVATES. Estudo & Debate, v. 22, n. 1, 2015.
- LACOMBE, Francisco. Recursos humanos: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- MARRAS, Jean Pierre. Gestão de pessoas em empresas inovadoras. 1. ed. São Paulo: Futura, 2005.
- RABAGLIO, Maria Odete. Gestão por competência: ferramentas para atração e captação de talentos humanos. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. 1. ed. São Paulo: M. Books do Brasil Editora Ltda, 2004.
- RODRIG, Dani. A globalização foi longe demais? 1. ed. São Paulo: Editora Unesp, 2011.
- STONER, J.A.F.; FREEMAN, R.E. Administração. 5. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2010.
- TEIXEIRA, Marco Antônio Pereira; GOMES, William Barbosa. Estou me formando... e agora?: Reflexões e perspectivas de jovens formandos universitários. Revista Brasileira de Orientação Profissional, v. 5, n. 1, p. 47-62, 2004.
- TOFFLER, Alvin. A terceira onda. 28. ed. Rio de Janeiro: Record. 2005.
- TURATO, E. R. et al. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. Cadernos de Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17-27, jan. 2008.
- VERGARA, Sylvia Constant. Gestão de pessoas. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.
- VERIGUINE, Nadia Rocha; KRAWULSKI, Edite; D'AVILA, Geruza Tavares; SOARES, Dulce Helena Penna. Da formação superior ao mercado de trabalho: Percepções de alunos sobre a disciplina orientação e planejamento de carreira em uma universidade federal. Revista Electronica de Investigación y Docencia, [S.l.], v. 4, p. 79-96, jul. 2010.
- WESTPHALEN, P.; OLIVEIRA, D.; SOUZA, M.M.M. Motivação Para Desenvolvimento Pessoal da Carreira. In: VII SEMINÁRIO MULTIDISCIPLINAR ENIAC, 2015, [S.l.]. Anais... [S.l.], v. 1, n. 7, 2015.
- XAVIER, Ricardo de Almeida Prado. Sua carreira: planejamento e gestão. 1. ed. São Paulo: Financial Times – Prentice Hall, 2006.