

2022

**TRABALHOS DE
CONCLUSÃO DE CURSO**
FAAG - FACULDADE DE AGUDOS
CIÊNCIAS CONTÁBEIS

**TRABALHOS DE CONCLUSÃO DE CURSO
DA FAAG – FACULDADE DE AGUDOS
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS –
2022**

ÍNDICE

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CARREIRA: UM ESTUDO COM
GRADUANDOS NA FAAG NA CIDADE DE AGUDOS- SP..... 03



A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE CARREIRA: UM ESTUDO COM GRADUANDOS NA FAAG NA CIDADE DE AGUDOS- SP

Celso Martins da Silva Filho FAAG ¹

Prof^a Msc. Fernanda Serotini Gordonon FAAG²

RESUMO

Vive-se atualmente em um mundo com constantes mudanças, jamais observada na história. Com isso, o gerenciamento de carreira anteriormente atribuída às empresas, recai com maior intensidade e constância sobre o indivíduo, que se transforma no personagem principal desse processo de construção e evolução profissional. Portanto, o intuito do trabalho é mostrar o universo entre a carreira *versus* satisfação, permitindo entender se os profissionais graduandos estão se planejando previamente ou se suas carreiras simplesmente acontecem. Para isso, utilizou-se um questionário com dezenove perguntas, 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 e em contrapartida, aqueles que são mais qualificados procuram empresas que os valorize tanto em forma de reconhecimento como em forma de oferta de bons salários e benefícios.

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

¹ Graduando em Ciências Contábeis na Faculdade de Agudos.

² Professora Orientadora.

ABSTRACT

We currently live in a world with constant changes, never observed in history. With that, the management of the career previously attributed to, falls with intensity and constancy on the greatest individual, who becomes the main character of this process of construction and professional evolution. Therefore, the aim of the aim is to show the universe between career versus achievement, allowing us to understand how postgraduate students are initially presented or if their careers happen. For, we used a content of this with dozens of questions, prepared in Google Forms and sent through the WhatsApp application, having as audience Graduates in Administration, Sciences Conta as audience, Technology in People Management FAAG in the city of Agudos - SP Through the results, recognized, recognized, those who responded in their career of value and in return, those who are valued both in the form of money and benefits.

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 o planejamento 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 individual é um processo que permite a pessoa definir seus valores (missão, visão, princípios), identificar seus desejos e necessidades, além de traçar objetivos e prazos.

Cada vez mais as pessoas são inseridas em um cenário muito rápido, onde as transformações são instantâneas, por isso o que é novo e bom agora, segundos depois já não se aplica mais esse conceito, da mesma forma é referente ao desenvolvimento profissional, à carreira. Essa pesquisa se faz necessária para compreender como os profissionais estão lidando com suas carreiras. O estudo permitirá conhecer e desmistificar se indivíduo que planejou sua carreira tem mais chance de afirmar estar satisfeito com o trabalho, já que dentro do ambiente corporativo, são muitas as adversidades ocorrentes que podem levar a mudança da escolha feita anteriormente, bem como os fatores externos, econômicos e até mesmo os pessoais (autoconhecimento).

Desta forma, o presente artigo possui o objetivo de ressaltar a importância da Gestão de Carreiras e entender se os profissionais possuem objetivos de um planejamento de carreira ou se estão planejando.

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. Eles ainda ampliam 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. Os autores explicam que as definições não podem ser separadas.

Para Shein (2007) 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 norteadando 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 Shein (2007), 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 concretos 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 (CHALANT, 1995). 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. A mesma ainda ressalta que 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, 2014).

Ainda citando Marras (2016), entende-se 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 (2010), menciona que o planejamento de carreira, é um conjugado de ações em buscado autoconhecimento, que permita instituir objetivos concretos.

Portanto, segundo Chiavenato (2014), 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 metodologia utilizada no presente projeto foi o levantamento bibliográfico, feito através de artigos, livros, e pesquisas eletrônicas relacionadas ao tema. Também foi utilizado a pesquisa exploratória e como instrumento de coleta de dados foi utilizado um questionário qualitativo/quantitativo com 19 (dezenove) perguntas, elaborado no *Google Forms* e enviado para os respondentes entre os dias 10 e 15 de março de 2022 através de aplicativo *WhatsApp*. Foram enviados 33 (trinta e três questionários) e foram respondidos 21. 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, vinte e um responderam a pesquisa realizada e seus resultados foram: Dos 21 (vinte e um) respondentes, cerca de, 47,5% já

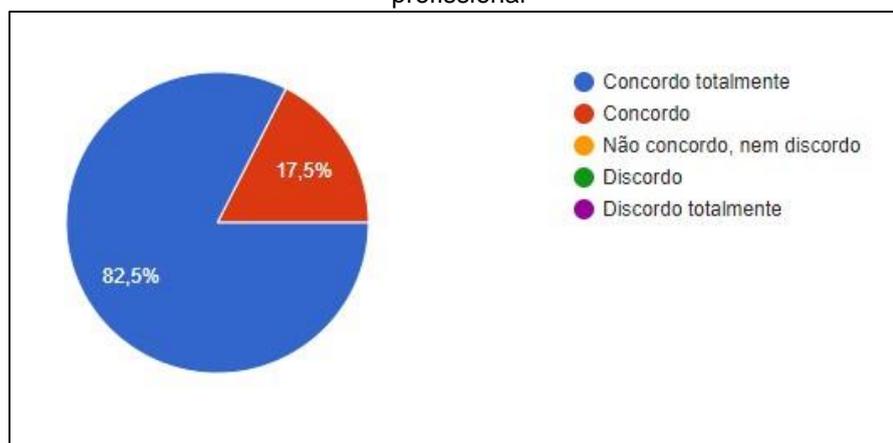
trabalham a mais de 2 anos na empresa, sendo que dessas empresas 35% são de porte grande.

A pesquisa em sua grande maioria abordou o público do gênero feminino, pertencente a faixa etária com mais de 18 e 35 anos, atuante no momento em recursos humanos, teleatendimento, área administrativa e marketing.

70% dos respondentes afirmaram que se identificam com área em que trabalham, confirmando em seguida com 55% que estão satisfeitos com cargo em que ocupam.

O Gráfico 1 mostra se o Planejamento e a Gestão de Carreiras são ferramentas relevantes para o sucesso profissional.

Gráfico 1: Planejamento e a Gestão de Carreira são ferramentas relevantes para o sucesso profissional

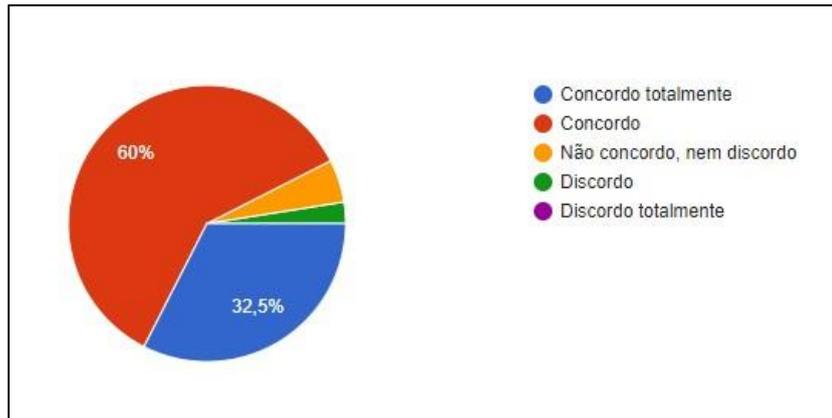


Fonte: Autoria Própria

Conforme o gráfico, resultado foi relevante ao questionar sobre o planejamento e a gestão de carreira como ferramentas, onde 82,5% concordam totalmente que são ferramentas que impulsionam para o sucesso profissional, completando essa afirmação foi visível ainda que 57,5% concordam que o planejamento e a gestão de carreira proporcionam vantagem competitiva.

O gráfico 2 mostra o conhecimento sobre Planejamento e Gestão de Carreira:

Gráfico 2: Conhecimento sobre Planejamento e Gestão de Carreira



Fonte: Autoria Própria

Constatou-se que 60% dos respondentes, conforme gráfico acima, têm conhecimento sobre o planejamento e gestão de carreira, o que podemos relacionar com os 50% que acreditam que ao planejar a carreira os desafios encontrados pós formação (graduação) teriam sido superados mais facilmente.

Os principais desafios mencionados nas respostas foram em relação a conquista de reconhecimento profissional, pois cerca de 72,5% apontam como importante. Também se observou que 42,5% aplicam os conhecimentos adquiridos na graduação. Segundo as respostas obtidas é perceptível que os profissionais têm se preocupado com planejamento de carreira, pois somente 5% dos entrevistados não fizeram cursos nos últimos meses.

Além disso, 75% dos respondentes que informaram que planejam sua carreira utilizam como critério para escolher uma empresa para trabalhar, aquela que valoriza o colaborador, seguido de salários e benefícios com 65%.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o referencial teórico foi possível relacionar o planejamento e a gestão de carreira com a satisfação com o trabalho. Conseguiu-se entender diversos conceitos de carreira, o aparecimento do conceito, e a trajetória, onde é válido mencionar ser um assunto recente. Também apresentou os passos do planejamento, deixando claro a sua importância.

Através da pesquisa pode-se observar que profissionais que realizam seu planejamento e gestão de sua carreira, tende-se a estar mais satisfeito com o trabalho e cargo em que ocupam, além de procurar empresas que o valorize.

Percebeu-se também, a importância do planejamento para enfrentar os desafios do mercado de trabalho após a conclusão de uma graduação.

A investigação deixou claro que gerir a carreira pode dar uma segurança ao profissional quanto à permanência no mercado de trabalho. Além de que permite uma valorização maior do profissional, onde essa ainda é um dos principais critérios que os entrevistados avaliam para trabalhar em uma empresa. Com isso os objetivos foram alcançados com sucesso, deixando evidente a importância do tema da pesquisa.

REFERÊNCIAS FINAIS

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014.

DUTRA, J. S. (Org.) **Gestão de carreira na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.

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. mar. 2022.

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.](http://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/27840/000766543.pdf?sequence=1)

pdf?sequence=1> Acesso em: 17. fev. 2022.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO

Prezado respondente, este questionário tem como objetivo coletar dados sobre A Gestão de Carreira e a Contribuição para a Satisfação no Trabalho A importância da Gestão de Carreira: Um estudo com graduandos na FAAG na cidade de Agudos – SP.

Este questionário será utilizado para completar o Trabalho de Conclusão de Curso em Graduação em Ciências Contábeis da FAAG, Faculdade de Agudos – SP, do aluno Celso Martins da Silva Filho, sob a orientação da Prof^a Me. Fernanda Serotini Gordonno de Oliveira.

Instruções:

- Leia corretamente cada questão, reflita e marque a resposta que melhor lhe representa.
- Não é necessário se identificar.

1. Há quanto tempo trabalha na empresa?

- até 2 anos
- acima de 2 até 5 anos
- acima de 5 até 10 anos

acima de 10 até 15 anos

acima de 15 anos

2. Qual o porte de sua empresa?

Grande Porte Médio Porte Pequeno Porte Micro
Empresa

3. Qual seu Gênero:

Feminino Masculino

4. Qual Faixa Etária pertence?

16 a 20 anos 21 a 25 anos 26 a 30 anos

31 a 35 anos mais de 35 anos

5. Qual sua linha de Formação:

Administração de Empresas

Análises de Sistemas

Comércio Exterior

Gestão em Turismo

Negócios Agroindustriais

6. Área(s) profissional(is) em que atua no momento (marque quantas forem necessárias):

Contabilidade

Financeira-Orçamentária

Recursos Humanos

Marketing

Vendas

Produção

Logística

Materiais

Sistemas de Informação

Estratégica/ Planejamento

Outro: _____

7. Você se identifica com a(s) área(s) que trabalha atualmente?

Sim Não

8. Estas satisfeito com o cargo que ocupa?

Sim Não

9. Acredito que o Planejamento e a Gestão de Carreira são ferramentas relevantes para o sucesso profissional:

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo, nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

10. Acredito que o Planejamento e a Gestão de Carreira proporcionam vantagem competitiva:

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo, nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

11. Tenho conhecimento sobre Planejamento e Gestão de Carreira:

Concordo totalmente

Concordo

Não concordo, nem discordo

Discordo

Discordo totalmente

12. Considerando a conclusão do curso de graduação, os principais desafios percebidos são (marque até cinco opções):

Conquistar reconhecimento após a formação

Investir em um negócio próprio

- Aumento salarial
- Buscar nova atuação profissional
- Independência profissional
- Participar de processos de seleção na organização que atuo
- Repensar a carreira profissional
- Aplicar os conhecimentos obtidos na graduação
- Incerteza do futuro
- Transição de carreira
- Cursar pós-graduação em nível de especialização
- Cursar pós-graduação em nível de mestrado
- Participar de atividades de educação continuada para reciclagem dos conhecimentos

13. Considerando os desafios assinalados na questão anterior, acredito que o Planejamento e a Gestão de Carreira podem (ou poderiam) me ajudar na superação dos mesmos:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

14. Nos últimos meses, tenho realizado planejamento da minha carreira profissional:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

15. Durante o curso de graduação, o tema Planejamento e Gestão de Carreira foi abordado em alguma disciplina?

- Sim Não Não lembro

16. A oferta de uma disciplina de Planejamento e Gestão de Carreira no curso de graduação tem importância para a formação acadêmica e preparação para o mercado de trabalho:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo, nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

17. Após o término da graduação você pretende iniciar algum curso de aperfeiçoamento profissional?

- Sim Não

18. Para trabalhar em uma empresa, os três principais critérios que avalio são:

- Boa imagem no mercado
- Salários e Benefícios
- Oportunidade de novos desafios
- Valorização profissional
- Carreira internacional
- Boa infraestrutura
- Ambiente de trabalho agradável
- Plano de carreira/Crescimento profissional
- Flexibilidade de horários
- Empresa com políticas e práticas inovadoras
- Plano de Participação nos Lucros e Resultados (PLR)

19. Analisando o atual momento da economia e minha formação, considero-me preparado para a inserção ou permanência no mercado de trabalho:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Não concordo, nem discordo
- Discordo

() Discordo totalmente