

Aspectos que Influenciam a Escolha de um Emprego: um Estudo de Caso com Graduandos de uma Universidade Pública

Elaina de Oliveira Furtado
elainaoof@yahoo.com.br
UFF

Camila Nogarect da Silva Valério
mila.nvalerio@yahoo.com.br
UFF

André Ferreira
andre.ferreira10@gmail.com
UFF

Resumo: Este artigo analisa, por meio de um estudo de caso, a importância de seis fatores para a escolha de um emprego. A pesquisa foi realizada no período de outubro a novembro de 2010 junto a 93 alunos do curso de administração de empresas da Universidade Federal Fluminense (UFF) – Campus Volta Redonda. Foi utilizado como instrumento de coleta de dados um questionário, distribuído pessoalmente aos participantes da pesquisa, onde foram verificados os seguintes fatores: remuneração, estabilidade no emprego, possibilidade de ascensão na carreira, possibilidade de fazer o que se gosta, qualidade de vida no trabalho e ter reconhecimento. Os resultados indicam, no âmbito desta amostra, que a carreira pública é a que mais atrai o interesse dos pesquisados, e fazer o que se gosta, ter estabilidade no emprego e possuir qualidade de vida no trabalho são os fatores de maior importância na escolha de um emprego. Entre os fatores de menor importância, destaca-se a estabilidade no emprego.

Palavras Chave: Gestão de Carreira - Gestão de Pessoas - Desenvolvimento - \$4 -

1 - INTRODUÇÃO

No âmbito organizacional, o planejamento de carreira nos dias de hoje é fortemente afetado pelas incertezas que limitam as organizações de preverem as necessidades de pessoal, bem como pelo achatamento das estruturas hierárquicas, que reduziram as oportunidades de promoção. Antigos paradigmas estão sendo repensados, e um deles é o processo de delegar o planejamento e desenvolvimento de carreira para um comitê interno da empresa, pois a qualquer momento esta empresa pode ser incorporada por outra, entrar em processo de fusão, ter seu mercado comprometido por uma tecnologia revolucionária, etc. (DUTRA, 2002).

Como consequência, a carreira é algo cada vez mais administrada individualmente pelos funcionários, e não pela organização, e tornou-se responsabilidade do funcionário manter atualizados seus conhecimentos, suas habilidades e suas capacitações e preparar-se para as futuras tarefas (ROBBINS, 2002), estando mais propensos a adotarem o conceito de carreira proteana, desenvolvido por Hall, onde é a pessoa, e não a organização, que realiza o seu gerenciamento e o critério de sucesso é interno (sucesso psicológico), não externo (MARTINS, 2001).

Neste contexto, a proposta deste artigo é verificar qual é a importância para a escolha de um emprego, dos seguintes fatores: remuneração, estabilidade no emprego, possibilidade de ascensão na carreira, fazer o que se gosta, qualidade de vida no trabalho e ter reconhecimento. A seguir é apresentada uma breve revisão teórica sobre o tema planejamento de carreira.

2 - REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O PLANEJAMENTO DE CARREIRA NO AMBIENTE SOCIOECONÔMICO ATUAL

De acordo com De Masi (1999), até o surgimento da indústria, as pessoas trabalhavam em suas próprias casas ou próximo a elas. A segregação de tempo e espaço para o trabalho é uma invenção da Era Industrial, que também separou os locais de produção dos locais de reprodução. De acordo com Martins (2001) a Revolução Industrial rompe com a estagnação histórica da não-aplicação do conhecimento às questões práticas e, em 1881, Frederick Taylor aplica sistematicamente o conhecimento ao trabalho, através de seu estudo, análise e engenharia. Assim, a produtividade se multiplica de forma explosiva.

Ainda segundo De Masi (1999), essa nova sociedade, denominada como pós-industrial, se caracterizaria pela passagem da produção de bens, típica da fase industrial, para a produção de serviços. O autor aponta ainda as principais características desse novo contexto, e destaca a intelectualização da atividade humana, a confiança, a ética, a estética, a subjetividade, a emoção, a virtualidade, a globalização, a desestruturação do trabalho e do lazer e a qualidade de vida.

Para Gorz (2005) está evidente que vivemos uma nova forma de economia – a “economia do conhecimento”- e que ela altera os três pilares estruturais da “economia industrial”, quais sejam, o trabalho, o valor e o capital, já que a nova forma de trabalho, baseada na gestão de informações, altera radicalmente a medida do tempo por unidades de produto, implodindo a idéia do tempo como padrão de valor, que foi a base de toda a

economia industrial que perdurou ao longo do século XX. Nessa nova forma de gerir o saber, toda produção passa a se assemelhar a uma prestação de serviços onde a pessoa deve tornar-se uma empresa.

Nesta nova sociedade, denominada sociedade do conhecimento ou sociedade pós-capitalista (DRUCKER, 1999) o conhecimento deixou de ser um recurso para ser o recurso. Assim, os trabalhadores do conhecimento, expressão criada por Drucker, que não se atualizam, tornam-se obsoletos.

Castells (1999) prefere o termo informacionalismo para a economia atual por entender que o que a caracteriza é o empregado do conhecimento e da tecnologia da informação às atividades de qualquer tipo. Segundo o autor, a transição para economia informacional ocorre de maneira peculiar em cada país. Tornando o conceito de serviços errôneo já que, na versão usual, haveria uma alteração da agricultura para indústria e dessa para os serviços.

Martins (2001) aponta alguns aspectos relacionados ao trabalho típico da sociedade do conhecimento e dos quais destaca: a especialização, o trabalho em equipe, o gerenciamento por resultados, a aprendizagem continuada, a busca de trabalho com significado, o raciocínio criativo para resolução de problemas, o desenvolvimento de liderança e o autogerenciamento de carreira.

Podemos concluir, conforme De Masi (1999), que o ambiente socioeconômico atual está em processo de mudança, passando da produção de bens, típica da fase industrial, para a produção de serviços. Porém, segundo Castells (1999), essa transição para a sociedade do conhecimento ocorre de maneira diferenciada em cada país.

Todas estas mudanças resultam em novos desafios tanto para os indivíduos quanto para as organizações exigindo deles novas características e uma nova postura em relação à gestão de carreiras.

2.2 TIPOS DE CARREIRA PROFISSIONAL

Segundo Martins (2001), etimologicamente, "carreira" origina-se do latim, *via carraria*, estrada para carros. Somente a partir do século XIX passou-se a utilizar o termo para definir a trajetória da vida profissional. Para ele, esta abordagem tradicional é limitada, pois associa o conceito de carreira com a profissão e sugere uma estabilidade ocupacional supondo a noção de avanço, com a expectativa de progressão vertical na hierarquia de uma organização.

Para London e Stumpf (apud DUTRA, 2009), carreira são as sequências de posições ocupadas e também de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa. A carreira envolve uma série de estágios e transições que, da perspectiva do indivíduo, engloba o entendimento e a avaliação de sua experiência profissional enquanto que, da perspectiva da organização, políticas, procedimentos e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto que se encontra em constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

Esta definição, para Dutra (2009), acaba por encerrar conceitos importantes, pois não trata a carreira como uma sequência linear de experiências e trabalhos, mas como uma série de estágios e transições que irão variar em função das pressões sobre o indivíduo, originadas dele próprio e do ambiente onde está inserido.

Dentre os tipos de carreira, Lacombe e Chu (2006) destacam o conceito de carreiras sem fronteiras, na qual sugere a independência e autonomia da carreira em relação à fronteira

de uma única organização. Para as autoras, desenvolver carreiras sem fronteiras exige do indivíduo buscar expandir o seu conhecimento, habilidades, e também a sua rede de relacionamento para além das fronteiras de uma única organização, o que poderá proporcionar mais oportunidades de desenvolvimento de carreira.

Arthur (apud KISHORE, 2006) considera que para este tipo de carreira, além da independência em relação à empresa, o indivíduo deve desenvolver ainda uma rede de relacionamentos, a mobilidade física e psicológica.

Já a carreira caleidoscópica, segundo Mainiero e Sullivan (apud LACOMBE e CHU, 2006) surge como um exemplo de carreira vivenciada pela mulher, uma vez que a tomada de decisão levaria em conta o todo, ou seja, como as várias esferas da vida são impactadas por cada decisão de carreira a ser tomada.

Para Veloso *et al* (2008) outro tipo de conceito, o de carreiras inteligentes, sugere um modelo baseado em competências, adequado à economia do conhecimento. Nesse conceito, as competências propostas devem ser acumuladas pelas pessoas e são análogas às da organização, mas não subordinadas aos empregadores. Ainda, segundo esse conceito, temos três conceitos principais: *Knowing why* que reflete a identidade e a motivação individual, significado pessoal e identificação com o trabalho; *Knowing how* que representa as habilidades e especialidades individuais relevantes para o trabalho e *Knowing whom* que reflete as relações interpessoais e *networks* importantes para o trabalho.

Evans (1996) em seus estudos aponta para as carreiras em espiral adotando uma configuração em ziguezague, em substituição ao formato de uma escada. Uma trajetória de carreira em espiral está muito mais alinhada, mais em sintonia com as necessidades do nosso tempo, pois possibilita o desenvolvimento de pessoas que têm profundidade e amplitude de habilidades. Em termos de desenvolvimento em espiral, o autor diz que as pessoas não seguem apenas uma única carreira, mas sim duas, ou três, ou até quatro carreiras diferentes durante o curso de suas vidas e, às vezes, até de forma simultânea.

Assim, é importante notar que, embora cada tipo de carreira contribua conceitualmente com características distintas para o planejamento de carreira, todas buscam de forma geral focar o indivíduo e não mais os objetivos da organização. Em todos os tipos de carreira apresentados, o indivíduo é responsável por trilhar seu próprio caminho, em uma ou várias organizações, em busca do sucesso psicológico. Outra característica comum a todos esses modelos e, que pode ajudar durante o processo de planejamento de carreira, é o desenvolvimento de uma forte rede de relacionamentos.

2.3 O NOVO CONTRATO PROTEANO DE CARREIRA

Segundo Ribeiro *et al* (2009) o termo “proteano” é uma metáfora, cujo sinônimo buscado é a flexibilidade, com uma conotação de mudança de forma. O termo vem da mitologia grega, onde o deus Proteus era capaz de mudar sua forma de acordo com que a situação exigia. Desta forma pode-se entender a carreira proteana como aquela na qual o indivíduo se torna responsável por ajustar e modificar sua trajetória de carreira em acordo com as mudanças que são sucedidas no ambiente.

Outra característica da carreira proteana é o contrato estabelecido entre o indivíduo e a organização. Segundo Hall (apud MARTINS, 2001) as pessoas passaram a buscar contratos de trabalho mais claros, com expectativas de curto prazo, caracterizando um compromisso de natureza indivíduo-indivíduo, e não mais organização-indivíduo.

Para Martins (2001) o novo contrato proteano de carreira tenderia a combinar características relacionais e transacionais. A lealdade mútua, típica da modalidade relacional, estaria baseada no desempenho, enquanto que a troca transacional se basearia na capacidade de a organização favorecer o alcance do sucesso psicológico, tema que será aprofundado na próxima seção.

Hall (apud MARTINS, 2001) desenvolve o conceito de carreira proteana e estabelece suas principais características. Para o autor, um dos principais pilares do modelo proteano é a empregabilidade, que concederá a cada pessoa o controle de sua carreira e, onde cabe ao indivíduo - e não mais à organização - o papel principal do seu desenvolvimento. Além disso, essa nova carreira é marcada por movimentos descontínuos e é reinventada ao longo do tempo, de acordo com as mudanças que ocorrem no ambiente e no indivíduo. Esta característica prevê a passagem do indivíduo por várias empresas em sua trajetória de carreira e acaba por desenvolver nele novas competências.

Para alguns autores (HALL apud MARTINS, 2001); (SCHEIN, 1996), o conceito de carreira proteana está resumido nas seguintes características:

- Carreira gerida pela pessoa, e não pela organização;
- Carreira como uma série de experiências ao longo da vida, das competências, aprendizagens, transições, mudanças e identidade;
- Aprendizagem contínua; indivíduo auto-dirigido;
- Alta capacidade de construção e manutenção de relacionamentos pessoais e profissionais que alavanquem as decisões de carreira;
- Predileção por correr riscos e desafios encontrados no trabalho e no mercado;
- Alto desenvolvimento profissional e formação acadêmica;
- Desenvolvimento de competências e gestão de recursos (como tempo, dinheiro etc.);
- Desprendimento do sentimento de pertencimento a uma organização e a sua conseqüente segurança associado;
- Ter como objetivo o sucesso psicológico.

Cabe ressaltar que o modelo proteano não é o único modelo de carreira moderna. Por isso, buscou-se trazer outros enfoques tais como o modelo de carreira sem fronteiras, carreiras em espiral, carreiras inteligentes que podem, inclusive, ocorrer mutuamente gerando outros tipos de perfis. Porém, o modelo que melhor contribui para análise do estudo de caso proposto é a carreira proteana e, por isto, optamos por analisá-la de forma mais aprofundada que as demais.

2.4 O AUTOCONHECIMENTO E A BUSCA DO SUCESSO PSICOLÓGICO

Martins (2001) afirma que a busca do verdadeiro sucesso, como experiência subjetiva de bem-estar e realização, pressupõe a capacidade de o indivíduo conhecer seus próprios referenciais, suas potencialidades, seu projeto existencial.

Para o autor, o principal desafio do novo modelo é desenvolver a busca pelo autoconhecimento, para que, por meio desse, seja possível a um indivíduo alcançar a satisfação dos objetivos de carreira e vida profissional, ou seja, “o sucesso psicológico”.

Outro aspecto relevante é que com o aumento da busca de qualidade de vida, alguns estudos indicam que o trabalho parece estar perdendo a centralidade na vida das pessoas como

referência de auto-estima (BERGAMINI, 1997), como exemplo, um terço da força de trabalho americana dedica mais de três horas semanais a trabalhos voluntários fora do local de trabalho.

Fontenelle (2006) contribui para este raciocínio afirmando que o mais importante não seria a busca da eficiência no trabalho - a capacidade de fazer mais e melhor - e, sim, a busca do significado e da satisfação naquilo que o profissional estaria realizando. Para isso, seria preciso desenvolver o autoconhecimento, onde caberia a cada profissional saber o que gosta realmente de fazer e quais seriam suas reais habilidades.

Segundo Drucker (1999) estaríamos vivendo uma mudança sem precedentes na história da condição humana: pela primeira vez, teríamos a possibilidade de fazer escolhas e de administrar a nós mesmos. A má notícia, segundo ele, é que nós estaríamos totalmente despreparados para isso. Drucker não se refere apenas aos conhecimentos formais, mas à capacidade de sabermos “quem somos”: qual é nosso lugar, nossas aptidões, nosso temperamento, nossa real capacidade de realizar o que queremos. Portanto, aprender a assumir essa responsabilidade de auto-administração não é um desafio simples e, segundo o autor, “ninguém nos ensina isso – nenhuma escola, nenhuma universidade – e, provavelmente, só daqui a cem anos é que começaremos a fazê-lo”.

Schein (1996) considera a autopercepção fundamental para a gestão de carreira, sendo responsabilidade do profissional corporativo compartilhar essa autopercepção com seu gerente de forma a assegurar a eficácia do processo.

Para o autor, as pessoas entram no mercado de trabalho com muitas ambições, esperanças, medos e ilusões, mas com relativamente poucas informações válidas a seu próprio respeito, especialmente sobre sua capacidade e talento. No entanto, para Martins (2001), somente com as experiências práticas o indivíduo pode realmente saber se tem aptidão para determinado trabalho e se realmente o aprecia. O autoconceito só seria maduro, segundo o autor, quando o indivíduo alcançasse suficiente experiência profissional para conhecer suas aptidões, objetivos e valores de trabalho.

Portanto, no atual ambiente de carreiras, para se alcançar o sucesso psicológico, onde o critério de sucesso é interno, não externo, tornam-se necessárias habilidades intrapessoais de autoconhecimento e auto-avaliação possibilitando, segundo Martins (2001), a construção de uma bússola pessoal que norteie as ações de carreira e vida.

3 - METODOLOGIA

O método utilizado para a realização desta pesquisa foi o estudo de caso que, de acordo com YIN (2005), é apenas uma das muitas maneiras de fazer pesquisa em ciências sociais e, no geral, esta metodologia é a preferida quando o pesquisador tem pouco controle sobre os acontecimentos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inserido em algum contexto da vida real, como pode ser caracterizado o tema planejamento de carreira.

Esta também é uma pesquisa exploratória que segundo Drake e Smith (1977, 15):

Por meio da pesquisa exploratória devem ser feitas tentativas para determinar os limites do problema e comparar as percepções que indivíduos e os grupos têm dele. Este processo normalmente culmina nos passos seguintes, que são: a reformulação do problema e o desenvolvimento de hipóteses.”

Assim, a pesquisa exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com objetivo de torná-lo mais explícito ou construir conjecturas (MARCONI & LAKATOS, 2003). De acordo com Richardson (1999) nas ciências sociais as pesquisas de natureza exploratória tentam descobrir relações entre fenômenos, não somente para conhecer o tipo de relação existente, mas também para determinar a existência da relação (pesquisa para formular teorias). Esta também é uma pesquisa de caráter descritivo, em que o objetivo é a descrição das características de determinada população ou fenômeno (MARCONI & LAKATOS, 2003).

A pesquisa foi realizada nos meses de outubro e novembro de 2010, junto a alunos de graduação do curso de Administração de Empresas da Universidade Federal Fluminense, na Escola de Ciências Humanas e Sociais de Volta Redonda (ECHSVR) localizada no município de Volta Redonda, estado do Rio de Janeiro. Foram entregues questionários para todos os 157 alunos matriculados nos últimos quatro períodos do curso. Retornaram 93 questionários considerados válidos.

Os questionários abordaram os fatores que influenciam o processo de tomada de decisão sobre a escolha entre carreira na iniciativa privada e no setor público. Foram analisados os seguintes aspectos: remuneração, estabilidade no emprego, possibilidade de ascensão na carreira, de fazer o que se gosta, qualidade de vida no trabalho e ter reconhecimento.

Para cada uma dessas definições, os pesquisados foram solicitados a responder, segundo uma escala Likert, hierarquizadas de 1 a 9, sendo “1”, o menor grau de importância e “9” o maior grau de importância. Essa escala foi dividida em três níveis: Baixa Importância (de 1 a 3), Média Importância (de 4 a 6) e Alta Importância (de 7 a 9). Antes da aplicação, o questionário foi validado junto a três especialistas.

4 - ANÁLISE DOS RESULTADOS

A amostra, constituída de 93 respondentes, mostra a predominância do sexo feminino com 70% dos participantes. Segundo Leitão (2010), no Brasil as mulheres representam 44% do mercado de trabalho, mas há muito tempo elas são a maioria nos cursos universitários.

A idade média dos graduandos é de 23 anos, sendo que 57% estão na faixa etária de até 22 anos, 36% tem entre 23 e 26 anos, 3% possui de 27 a 30 anos e 4% tem mais de 30 anos. A pesquisa aponta que 35% dos pesquisados não possuem experiência profissional, conforme Gráfico 1.

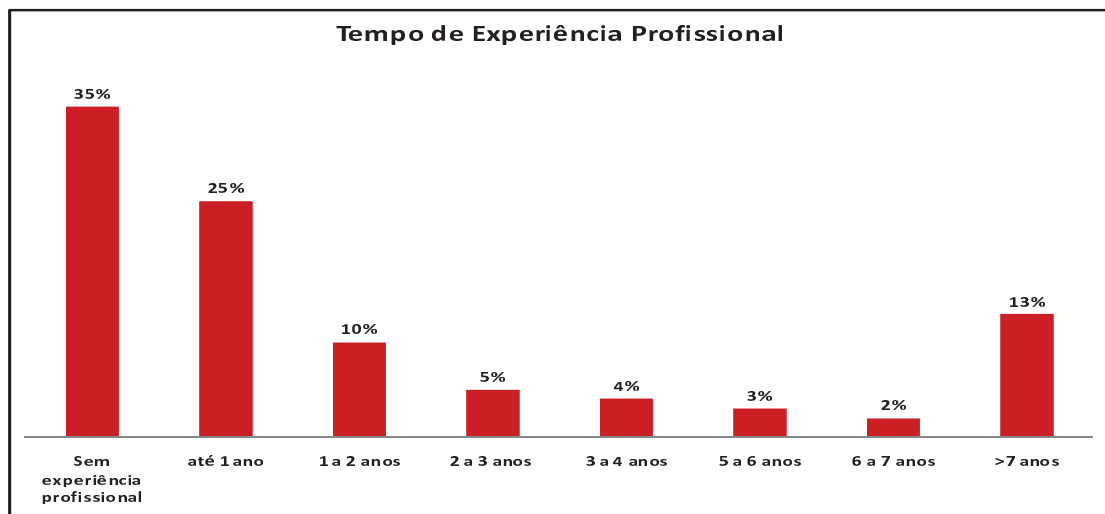


Gráfico 1: Experiência Profissional

Estes dados demonstram que 93% dos pesquisados tem menos de 26 anos de idade e mais da metade dos pesquisados (60%) não possui ou então possui menos de um ano de experiência profissional. Assim, esta amostra pode ser caracterizada como sendo formada por jovens com reduzida experiência no mercado de trabalho.

A pesquisa revela ainda que 42% dos graduandos pretendem seguir carreira no setor público, enquanto 23% pretendem seguir carreira no setor privado e 12% pretendem ter seu próprio negócio, conforme apresentado no Gráfico 2.

ERROR: typecheck
OFFENDING COMMAND: image

STACK:

-dictionary-
-mark-
-savelevel-