



1

Carreira Descomplicada

Conceitos, prática e gestão

Nair Cristina Romeu





Muitas são as dúvidas relacionadas à **carreira**. Aqui vamos falar um pouco de **história**, **conceitos** e sobre como fazer **gestão de carreira**.

**Vamos entender como
tudo começou?**

UM POUCO DE HISTÓRIA



A CARREIRA SURGE COM A EXPANSÃO DOS NEGÓCIOS

Carreira é um fenômeno recente. Até meados do século XIX, era um processo exclusivo das instituições militares e religiosas. Era tudo muito previsível e inquestionável, existiam dogmas, crenças e doutrinas que guiavam a conduta e as relações das pessoas.

A carreira se consolida como instituição com a **especialização**. Essa etapa coincide com a Segunda Revolução Industrial, que começou por volta de 1870. Nesse período a indústria automobilística ganha importância no mercado econômico, e o modelo utilizado na época era o Fordista-Taylorista (Administração Científica), que prevê a especialização no trabalho. Taylor acreditava que o aperfeiçoamento se conquistava com a especialização e faltava mão de obra qualificada nas empresas.

A experiência vivenciada pelos bancos escoceses foi o marco inicial no estabelecimento da carreira. Com a expansão industrial, houve geração de aumento do capital com consequente elevação das atividades bancárias. Na Escócia os bancos fizeram um acordo de não contratação de funcionários de outras instituições financeiras. Dessa forma, as **transferências e promoções legitimaram o conceito de trajetórias profissionais e, no ano de 1863, a carreira é instituída com a criação de postos de trabalho fixos e hierarquicamente diferenciados.** (Malvezzi, 2012)

COMO ERA E COMO É A CARREIRA HOJE

Entre o final dos séculos XIX e XX, as **carreiras tinham trajetórias definidas**, a mobilidade era previsível e ascendente, e os contratos de trabalho de longo prazo. As pessoas entravam nas empresas e lá permaneciam por muitos anos, muitas vezes até a aposentadoria. Estabelecia-se um forte vínculo de fidelidade entre o empregado e a organização.

No final do século XX, ocorre a **globalização dos mercados, que junto traz um forte desenvolvimento no setor das comunicações e transportes**, com aumento da competitividade entre as empresas e exigência de agilidade nas decisões. É nesse momento que as empresas começam a dar maior atenção à administração de carreiras.

O **ambiente é de turbulência e imprevisibilidade** e, nesse novo contexto, surge a necessidade de flexibilidade e inovação. Exige-se uma nova atitude do profissional, o emprego de curto prazo passa a ser visto como uma alternativa, e o indivíduo é exigido a investir continuamente em seu aperfeiçoamento para atender às necessidades impostas pelo novo ambiente corporativo. **A sobrevivência depende agora dos resultados apresentados.**

Surge, portanto, um **novo conceito de carreira.**

O QUE É CARREIRA?

CARREIRA É

“A sequência das experiências pessoais de trabalho ao longo do tempo.”

(Arthur, Hall and Lawrence, Handbook of Career Theory, 1989)

Este conceito supõe que **todas as pessoas que trabalham têm carreiras, não importa a natureza do trabalho, vínculos empregatícios, títulos ou remuneração.**

Saímos da condição de padrões impostos para maior liberdade de escolha, hoje somos os **protagonistas** da nossa carreira, não sendo mais possível delegar essa responsabilidade. Cabe a cada um definir o próprio caminho.



COMO FAZER GESTÃO DE CARREIRA EM UM AMBIENTE TÃO TURBULENTO E IMPREVISÍVEL ?

CARREIRAS SEM FRONTEIRAS (Michael Arthur e Denise Rousseau, 1994)

A Carreira sem Fronteiras:

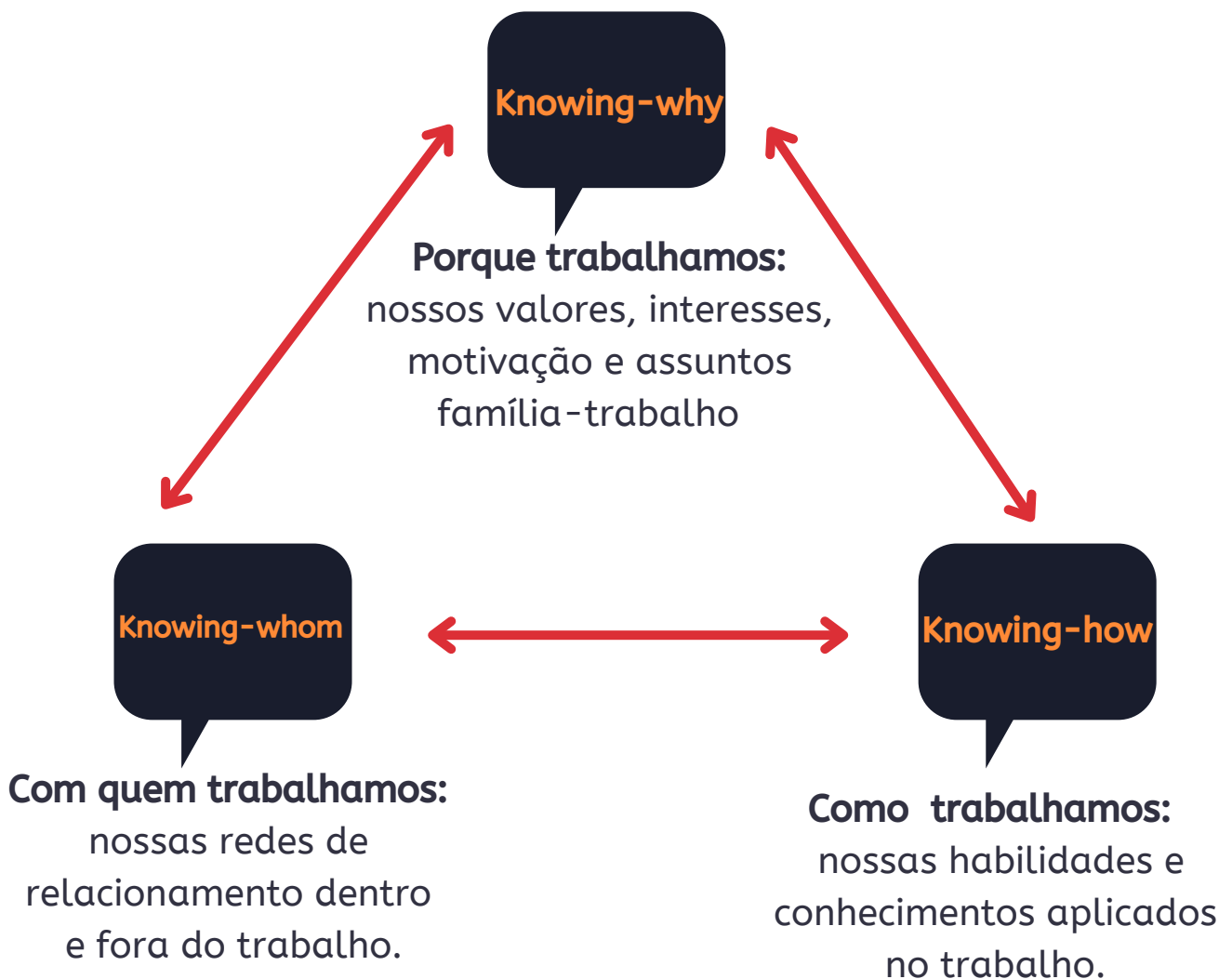
- Surge, entre o final do século XX e o início do século XXI, como **reflexo de todas as mudanças ocorridas na economia e seus impactos na sociedade e no mundo corporativo**, o que demandou das pessoas uma revisão de postura frente à carreira.
- **Transcende a organização.** Agora o desenvolvimento não necessariamente está atrelado ao que a empresa espera, mas ao que motiva o profissional. Cria-se independência dos arranjos tradicionais de carreira, **o profissional escolhe o caminho e elabora seu projeto pessoal**, passando a ser o principal responsável pelas ações que envolvam a gestão de sua carreira. Temos mais autonomia, flexibilidade e liberdade de escolha.
- **Caracteriza-se pela mobilidade**, permitindo a realização de movimentações laterais ou para trás na carreira, ou mesmo a recusa de oportunidades por motivos pessoais e familiares, práticas, até então, pouco usuais em um modelo com estrutura hierárquica rígida. **Busca-se o que realmente motiva e faz feliz.**



NOVAS COMPETÊNCIAS

CARREIRAS INTELIGENTES (Arthur, 1995)

Novas competências de carreira passaram a ser exigidas do indivíduo dentro da nova realidade do mundo sem fronteiras:



Copyright Michael Arthur e associates 2005

DA ESTABILIDADE À IMPREVISIBILIDADE O QUE MUDOU

DE ESTABILIDADE/ PREVISIBILIDADE

Relações de longo prazo

Jornada de trabalho fixa

Paternalismo

Lealdade

Estabilidade no emprego

Mobilidade linear, previsível
e ascendente

Aprendizado único

Regularidade nas informações

Trabalho dentro do escritório

PARA MUDANÇA/ IMPREVISIBILIDADE

Diferentes formas de vínculo

Flexibilidade

Performance/ meritocracia

Compromisso com o resultado

Autogerenciamento/
empregabilidade

Autodesenvolvimento/ flexibilidade/
agilidade nas decisões/ inovação

Aprendizado contínuo

Globalização/ internet/
competitividade

Espaços compartilhados

Tania Casado, 2012



GESTÃO DE CARREIRA

Até aqui mostramos a evolução da carreira e seus desafios. Mas como funciona a gestão de carreira na prática?

Por onde começo?



AUTOCONHECIMENTO

INVISTA EM AUTOCONHECIMENTO

É fundamental. Permite direcionar as nossas escolhas, melhora a autocrítica, facilita identificar ações de desenvolvimento, auxilia na definição de metas e na avaliação de oportunidades e possibilidades. Favorece a escolha de caminhos de carreira mais conscientes, alinhados com seus valores e propósitos.



NETWORKING: O MAIOR DESAFIO?

Minha experiência mostra que fazer networking não é uma tarefa fácil para grande parte dos profissionais. Muitos alegam sentir pouco conforto e desconhecer a melhor forma de colocar a competência em prática.

Vamos relembrar os **3 Rs da rede**:

- **Reputação** - ingressamos em uma rede pela nossa reputação.
- **Respeito** - permanecemos pelo respeito.
- **Reciprocidade** - e a fortalecemos pela reciprocidade. Não podemos esquecer que networking é uma relação de troca.

A rede de relacionamentos **deve ser construída ao longo do tempo e exige trabalho permanente**. Ela é formada a partir dos contatos com família, amigos, relacionamentos no ambiente acadêmico e de trabalho, com fornecedores e clientes. Participação em eventos, cursos e palestras, manter-se ativo nas redes sociais também são ações relevantes para a ampliação e manutenção do networking.



COMPETÊNCIAS

Temos as **competências socioemocionais** (empatia, criatividade, persuasão, inteligência emocional, flexibilidade, resiliência, relacionamento interpessoal, habilidade para resolver problemas complexos, colaboração, comunicação, liderança, habilidade analítica, entre outras) e as **competências técnicas** (conhecimentos de língua estrangeira e habilidades em informática são alguns exemplos). É **necessário investir em ambas** para o seu desenvolvimento profissional. Procure se informar sobre as competências importantes dentro daquilo que você faz. Avalie suas fortalezas e os pontos que pode aprimorar, buscando alternativas para seu autodesenvolvimento.



MARKETING PESSOAL

Está ligado a **imagem que você projeta** nas diversas situações de vida ao interagir com as pessoas. É a sua marca, é o seu legado, tem a ver com reputação. Como você tem feito o seu marketing? **Como é visto no grupo? Sente-se reconhecido da maneira como gostaria?**



RESULTADOS

Consistem em suas entregas e são essenciais para o progresso na carreira. **Sem resultados não existe crescimento. Você tem trazido bons resultados? Atingiu suas metas no trabalho?** Os resultados têm a ver com o conhecimento adquirido, adequado uso de suas habilidades e aprimoramento das competências. Requer avaliação e melhoria constante. **Sempre estabeleça metas/ desafios, buscando a superação.** Crie um portfólio com a descrição de todos os projetos desenvolvidos durante a sua carreira, incluindo o nome do projeto, suas ações e resultados. Mantenha esse material sempre atualizado.



TENDÊNCIAS DE MERCADO

Estude as **tendências de mercado** e **analise as influências em sua área de atuação**. O mundo do trabalho tem mudado muito rápido. Novas carreiras estão surgindo, enquanto outras têm se tornado obsoletas. Avalie as suas escolhas com atenção e **esteja preparado para acompanhar todas essas mudanças**.



COMO SE TORNAR COMPETITIVO NO MERCADO

Além de tudo que foi mencionado até aqui, **é importante investir continuamente em sua empregabilidade**, buscando informações, conhecimentos e **atualização constante**. Foco e interesse por novos aprendizados são fundamentais para o atendimento das rápidas mudanças de mercado. Treinamentos formais, os desafios diários de seu trabalho, conversas com profissionais mais experientes, identificação de pessoas que possam ser uma referência para você, a escolha de um mentor, tudo agregará ao desenvolvimento de sua carreira.

Permaneça **sempre atento às novidades de sua área de trabalho**, identifique competências importantes, aprimore-se para se diferenciar e não perder oportunidades. **Esteja aberto para lidar com a diversidade e rever os seus conceitos.**

Enfim, invista em competências técnicas, sem deixar de priorizar o desenvolvimento de competências socioemocionais. **Desafie-se constantemente e faça a diferença!**





Você precisa assumir definitivamente o **papel de protagonista**. Não é mais possível terceirizar esta função. É somente sua a responsabilidade pela gestão de sua carreira. Elabore o seu projeto e estabeleça um plano de ação.

COMO EU FAÇO?

ELABORE UM PLANO ESTRATÉGICO DE CARREIRA

Como você idealiza a sua carreira? Como se enxerga profissionalmente daqui a alguns anos? Quais são as ações necessárias para alcançar as suas metas de carreira?

Crie o seu plano de desenvolvimento, estabeleça ações e defina prazos para atendê-las.

Sempre é importante lembrar a necessidade de existir alinhamento entre as ações realizadas hoje com os seus objetivos futuros de carreira.

Também não podemos esquecer que vivemos em um ambiente volátil, portanto, é fundamental reavaliar e adequar o seu projeto periodicamente, definindo metas renovadas de acordo com as circunstâncias. Elaborar uma linha do tempo pode ajudá-lo em uma visão mais clara e na avaliação da viabilidade de seu planejamento.



QUER APROFUNDAR O SEU CONHECIMENTO?

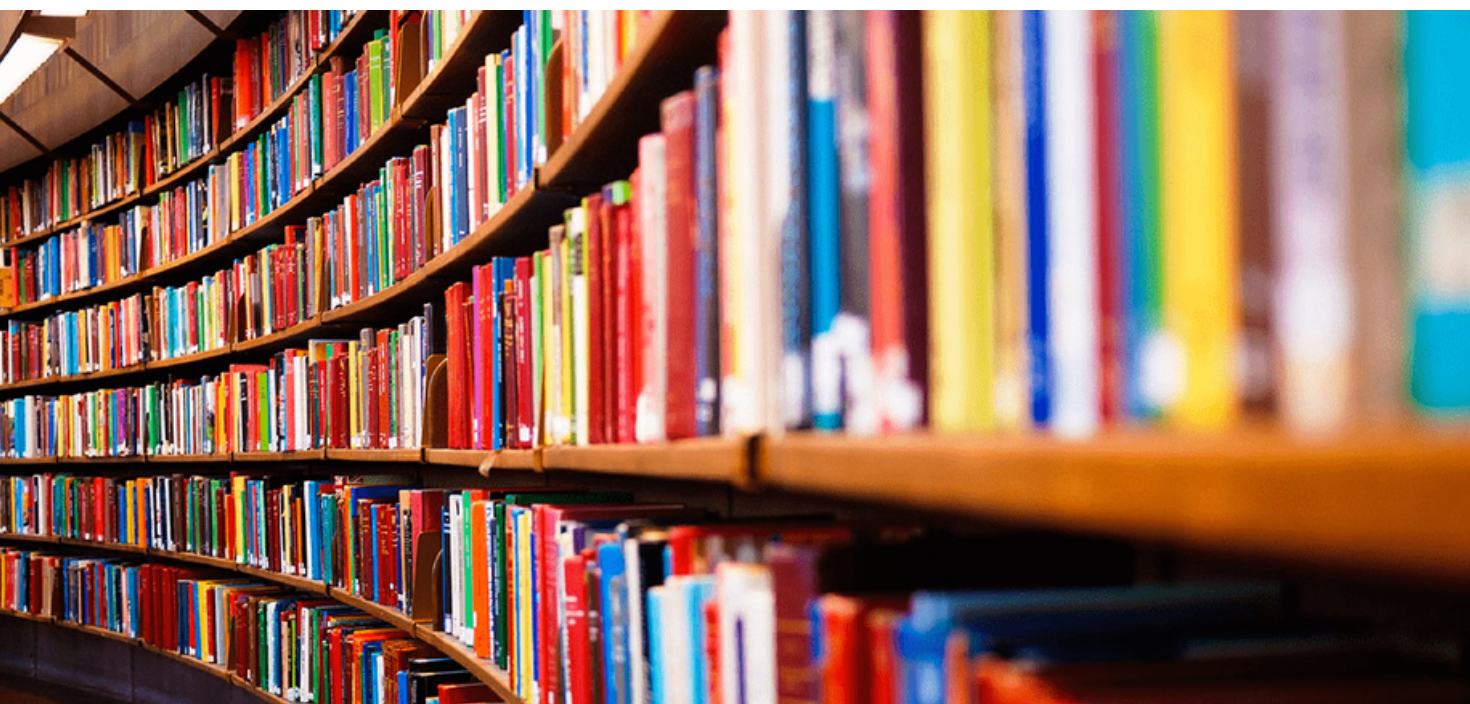
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTHUR, Michael B.; HALL, Douglas T.; LAWRENCE, Barbara S. Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach. In: ARTHUR, Michael B. et al. Handbook of career theory. New York: Cambridge University Press, 1989

HALL, Douglas T. Careers in and out organizations. London: Sage, 2002

DUTRA, Joel Souza. Visão global sobre administração de carreiras. Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas. São Paulo: Atlas, 1996.

VELLOSO, Elza Fátima Rosa; DUTRA, Joel Souza. Evolução do conceito de carreira e sua aplicação para a organização e para as pessoas. In: Dutra, Joel Souza (Org.). Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2010



CONTINUA...

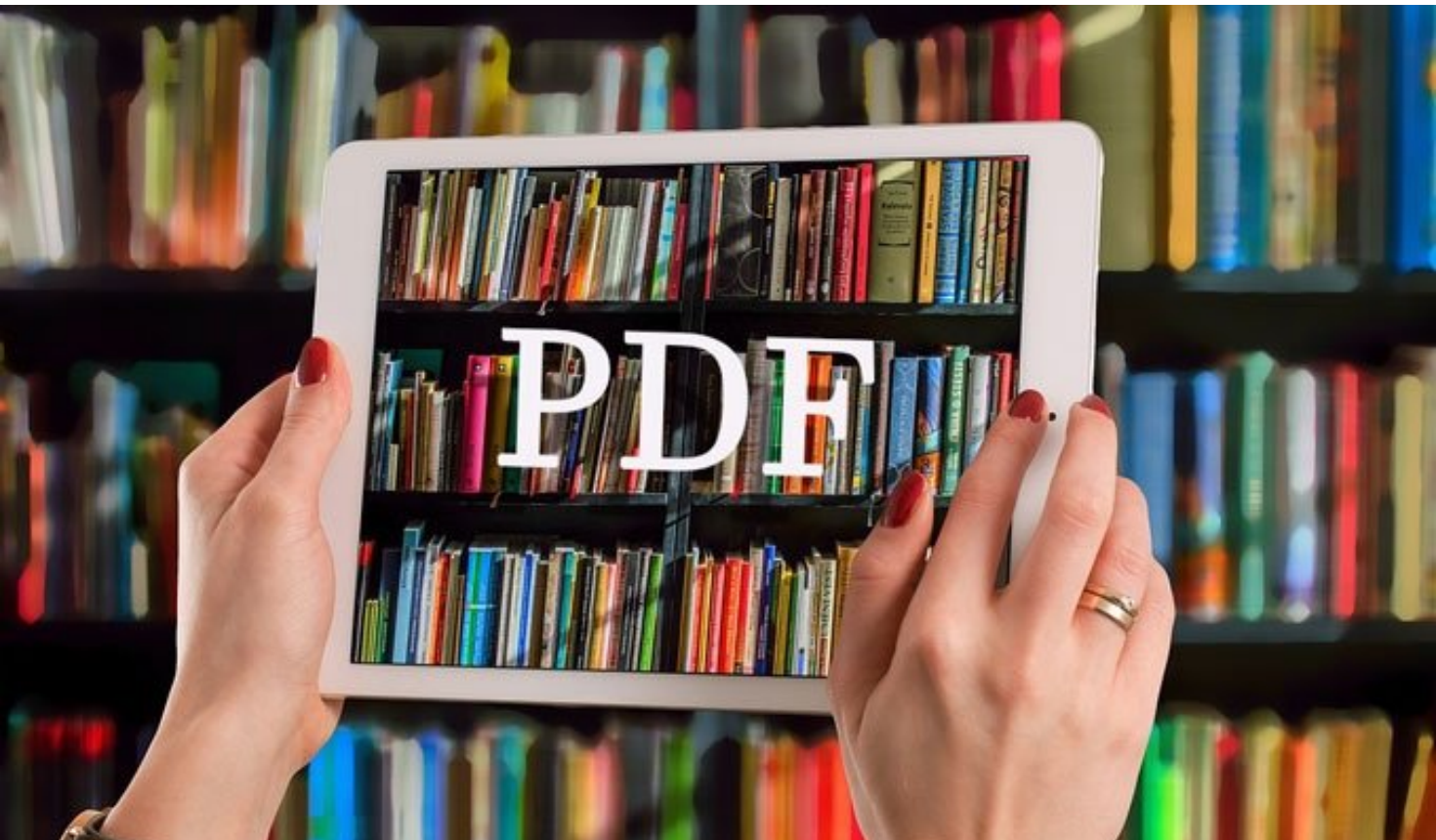
Aguarde os novos lançamentos

Volume 1 - Carreira Descomplicada: Conceitos, Prática e Gestão

Volume 2 - Carreira Descomplicada: Busca de Trabalho na Prática

Volume 3 - Carreira Descomplicada: LinkedIn na Prática

Volume 4 - Carreira Descomplicada: Desenvolvendo Competências





Nair Cristina Romeu

Psicóloga com pós-graduação em Consultoria de Carreira pela FIA (Fundação Instituto de Administração). Certificação Internacional em Coaching Executivo e Life Coaching pelo ICI (Integrated Coaching Institute).

Iniciou carreira no segmento corporativo em Recursos Humanos nas áreas de Seleção e DO, englobando Planejamento Sucessório, Treinamento e Desenvolvimento de Lideranças, entre outras experiências.

Há 26 anos atua em consultoria. Trabalhou no Instituto Pieron em projetos de assessment, e como Consultora de Carreira na Career Center. Atualmente é Sócia Diretora na Link Carreira responsável pela condução de programas de Coaching de Carreira, Coaching Executivo, Outplacement, Mentoria, Orientação de Jovens e Preparação para a Aposentadoria.

Professora convidada no curso de pós-graduação de “Consultoria de Carreira” da FIA.

Parceira no Escritório de Desenvolvimento de Carreiras (ECAR) da USP.

QUER SABER MAIS?

**ncromeu@linkcarreira.com.br
www.linkcarreira.com.br**

