**A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA PARA O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL**¹

Victor Macêdo²

Milton Sampaio³

**RESUMO**

O plano de carreira vem se destacando como uma importante ferramenta de gestão profissional e que precisa ser entendido para que sua aplicação tenha funcionalidade. Assim como as empresas projetam seu desenvolvimento utilizando-se de ferramentas de gestão, tais como o planejamento estratégico, os empregados também podem e devem fazê-lo no seu processo de desenvolvimento profissional. Este artigo tem como objetivo apresentar a importância do desenvolvimento de um plano de carreira. Através da criação do PDI (Plano Diretor Informacional), foi feita uma autoanalise, onde foram aplicados conhecimentos obtidos em Tecnologia da Informação. Baseado nos estudos dados em sala de aula e nos artigos disponibilizados pelo orientador do trabalho, este plano diretor de informática foi criado para que o autor do texto crie um objetivo de vida a ser seguido, denominado Diagnóstico Pessoal/Profissional, que permite trabalhar com o planejamento de carreira. A forte concorrência existente no mercado de trabalho exige que os profissionais estejam sempre atentos às mudanças de cenários e planejem o processo de desenvolvimento de suas competências, conforme as necessidades do ambiente em que se inserem daí a importância do plano de carreira.

**PALAVRAS-CHAVE:** Informação, carreira e mercado de trabalho.

**1. INTRODUÇÃO**

Na atual era da informação com os avanços tecnológicos que parecem não ceder ao ritmo acelerado das diversas transformações, levando os empregadores a contratar pessoas proativas, com senso de responsabilidade e capacidade de se manterem atualizadas a todo o momento. O mercado de trabalho exige cada vez mais, altos níveis de qualificação profissional e desenvolvimento constante de novas competências, habilidades e atitudes dos trabalhadores, o que faz oposição àqueles que deixam de possuir uma vaga de emprego garantida, que ainda busca sustento no processo de se ter uma carteira profissional assinada, sendo somente de responsabilidade do empregador o desenvolvimento profissional do empregado. Diante de tal sobrecarga, o profissional necessita focar em situações estratégicas, estar preparado para ser um gerente de informações.

Diante desta adversidade, ao utilizar o plano de carreira, esta ferramenta pode orientar o indivíduo em processo de desenvolvimento profissional para alcançar seu objetivo previamente determinado. Este posicionamento deve ser disciplinado, persistente em cumprir as ações necessárias e que com adequado aproveitamento das oportunidades diante dos cenários em constantes mudanças e transformações, pode corroborar para a conquista do objetivo pessoal almejado.

Por meio da oferta no mercado de trabalho é que se observa como as pessoas definem a carreira, pois as empresas são um laboratório para expansão de seus ideais. A visualização de sua carreira e potencial, bem como sua comunicação, deve ir além de uma expectativa empresarial ou oferta de emprego ela deve ser fruto de uma idealização pessoal. Desta forma, o plano de carreira deve ser um subsídio para o crescimento de um bom profissional. Por exemplo, cada vez mais é comum às empresas consultarem os profissionais contábeis sobre composição de seus custos, para formação de seu preço de venda, análise de ponto de equilíbrio, análises do balanço e outras situações gerenciais. Ou seja, o profissional que investir no plano de carreira, gerenciar suas ações e desenvolver suas aptidões se destaca em empresas que oferecem este benefício.

Para as empresas o plano de carreira também é importante, pois terá um funcionário cada vez mais dedicado ao trabalho e a empresa. Isso gera também menor custo para as empresas, pois não precisará ter gastos com programas de treinamento, pois o funcionário já conhece os métodos e a política da empresa. O plano de carreira tem relação significativa no desempenho profissional, bem como suas expectativas de comprometimento e deve ter um gerenciamento pessoal para desenvolver seu nível profissional.

**1.2 PLANEJAMENTOS DE CARREIRA**

Para entendimento da importância do plano de carreira é importante reconhecer como se estrutura a carreira profissional. Carreira profissional é um termo amplamente utilizado, porém sua definição não está clara e uniforme, pois esta pode assumir significados diferentes, como: o que é relativo à mobilidade ocupacional, à estabilidade profissional, ou uma vida profissional bem estruturada e até a ideia de progresso constante. Carreira pode ser definida como trajetória do trabalhador desde as suas metas traçadas na vida pessoal até almejar a admissão ou cargo em uma empresa ou seu desligamento, regida por regras específicas assim como seu desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho. A empresa não é responsável pelo sucesso profissional, pelo planejamento da carreira, pelo crescimento, embora em alguns pontos sejam citados para o entendimento do que as empresas exigem de seus futuros empregados, mas as decisões e as responsabilidades será o profissional que deverá assumir para o planejamento pessoal de sua carreira. O ato de planejar induz, propicia e facilita a reflexão, promovendo o autoconhecimento fundamental para o desenvolvimento de atividades em qualquer ramo.

Percebe-se em muitas pessoas, até mesmo de forma natural, certa resistência ao planejamento de carreira, pois encaram o sucesso profissional como algo que se ganha, que é dado por alguém, isso porque não tiveram nenhum estímulo ao longo de suas vidas para este fim. O seu foco apenas se concentra nas pressões externas como remuneração, status, prestígio e se esquecem de suas preferências pessoais. A resistência ao planejamento pode estar com seus dias contados e pode sofrer modificações em função de mudanças na postura e no comportamento exigido pelas corporações e pelas pressões sociais e econômicas. Estas pressões têm estimulado muitas pessoas a planejarem suas carreiras para que se tornem empreendedoras. (DUTRA. 2002, p. 113).

Segundo Hall (1976) apud Souza (2010) define-se a carreira como associada às experiências e atividades relacionadas ao trabalho, sendo uma sequência de atitudes e comportamentos do profissional durante o período que ele integra a organização. Enquanto que para London (1982) apud Souza (2010), carreira são sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante toda a vida do indivíduo, envolvendo assim uma série de estágios com transições que refletem necessidades e aspirações individuais, com expectativa e imposição tanto da organização como da sociedade. Nos dois casos, a empresa contribui e compartilha na construção da carreira. (SOUZA, 20).

**1.3 CARREIRA X TRABALHO**

Com as mudanças aceleradas no mundo do trabalho, a transformação do perfil do profissional exigido pelas empresas, mudou consideravelmente. Cada vez mais os postos (cargos) mais altos têm sido conquistados por jovens com uma responsabilidade exemplar e comprometimento digno de reconhecimento. Por serem incentivados já no momento de sua graduação a fazer uma reflexão sobre si próprio, traçando desde cedo seu plano de carreira pessoal e profissional, de modo a não perder tempo com as fraquezas, mas, investindo nas qualidades para traçar metas.

Assim como, força de trabalho para os Marxistas era vista apenas como uma mercadoria, para os jovens a carreira é vista como conquista. Cada vez mais jovens investem tempo em aperfeiçoamento do que no próprio esforço em seu trabalho.

O estagio possibilita a confirmação da escolha profissional. Acho que os estudantes têm que aproveitar essa chance para ganhar diversas experiências na carreira escolhida e, assim, identificar sua área de preferência. A parceria entre a empresa e o estagiário é perfeita quando essa identificação ocorre (SANTOS, 2005, p. 07).

O que se espera é que cada trabalhador busque sua empregabilidade. Em outras palavras, é preciso que cada indivíduo não fique preso a apenas um emprego, a uma única empresa ou a uma só trajetória de carreira. O que importa agora é possuir competências competitivas exigidas para encontrar trabalho quando for necessário, onde quer que haja uma oportunidade que possa ser aproveitada.

Para Oliveira (1999), a empregabilidade surgiu com a expansão econômica. A internacionalização do capital e a globalização da econômica despertam nas grandes corporações a necessidade de buscar novos mercados, acirrando a disputa por novos consumidores. As empresas, para poderem fazer frente a essa disputa, buscam nas inovações tecnológicas e nos novos modelos de gestão, a competência para se estabelecer nesse novo mercado. Essa reestruturação capitalista impõe aos trabalhadores, por sua vez, a necessidade de estabelecerem novas estratégias de sobrevivência, principalmente quando elas estiverem sendo determinadas pela ocupação de um posto de trabalho. “O conceito de empregabilidade estrutura-se, então, a partir de uma organização econômica que tem como característica a eliminação de postos de trabalho e aumento da competição entre trabalhadores” (OLIVEIRA, 1999, p. 56).

Para aumentar a empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial e intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos.

Cabe a cada indivíduo desenvolver suas habilidades e adquirir cada vez mais conhecimentos que lhe agregue vantagem competitiva, para obter um diferencial que atraia as oportunidades de trabalho. Assim, poderá também escolher com o que quer trabalhar e onde lhe oferecem maiores vantagens, permitindo a aplicabilidade prática de seus talentos.

**1.4 PROBLEMA PRIORITÁRIO**

O PDI (Plano de Desenvolvimento informacional) tem como objetivo conhecer a si próprio (autoconhecimento), permitindo que sejam capazes de traçar as própria metas e atualizar suas competências rotineiramente, através de um planejamento de carreira (auto-avaliação).

O Diagnóstico Pessoal/Profissional tem como ponto de partida a auto-avaliação e o autoconhecimento. Com base nesses fatores, então devem ser definidos os objetivos de carreira e o plano de ação para a consecução destes objetivos, permitindo assim a possibilidade de identificação das oportunidades de carreira. Todas essas etapas devem ser interativas, ocorrendo ao longo do processo de planejamento de carreira uma contínua influência entre as mesmas.

Expondo os pontos fortes, fracos, situação atual, situação desejada, causas para mudança da vida pessoal e profissional, o quanto é importante o planejamento do futuro e outros potenciais que serão úteis para a inserção no mercado de trabalho, o PDI auxilia na organização desses ideais. O maior obstáculo do trabalho é se autoavaliar, muita vezes a resistência ao conhecer-se acaba impedindo o crescimento pessoal e profissional.

Já dizia Sun Tzu em seu livro *A arte da Guerra*: “Conhecer os outros e conhecer a si próprio, nenhum perigo em 100 batalhas. Não conhecer o outro e conhecer a si próprio, uma vitória para cada derrota. Não conhecer o outro e não conhecer a si próprio, derrota certa em todas as batalhas.” (TZU, 1996). Pode-se perceber na frase acima, o quão é importante o autoconhecimento. Tal como a guerra, o mercado de trabalho é competitivo e não conhecer-se pode acarretar numa futura derrota profissional. Por tanto, é muito importante para qualquer pessoa fazer uma auto avaliação e saber o quanto ela se conhece, para assim, utilizar todas as suas qualidades a seu favor a fim de obter mais oportunidades, sendo gratificante seu resultado.

**1.5 DESVENDANDO A FÓRMULA DO SUCESSO (PLANO DE AÇÃO)**

Alterações no seu plano podem ser necessárias, o planejamento não é isento de erros. O importante é conseguir visualizar, friamente, seus pontos fortes e fracos e as providências que deve tomar para chegar sempre mais perto dos objetivos. O mais importante é que o indivíduo ao executar seu planejamento passe a ter uma visão clara de como anda sua carreira. Foco em resultados, visão estratégica, domínio de idiomas, diplomas de graduação e MBA's, vivência internacional, criatividade, habilidade interpessoal, domínio de tecnologia, habilidade de negociação, perfil empreendedor, entre outros. Com tantas exigências, observa-se ainda um abismo, uma lacuna entre a formação profissional e a demanda do mercado. Desta maneira pode-se concluir que a tão difundida receita para o sucesso não se aplica a todos, pois, é impossível que uma única pessoa tenha todas as características citadas ou consiga desenvolver grande parte delas. Antes de se angustiar com as dificuldades para se conseguir uma oportunidade de trabalho, deve-se fazer uma análise rigorosa da sua competência e adotar uma atitude diferenciada frente ao mercado de trabalho. Cada empresa busca um perfil específico para suas necessidades e seleciona profissionais cujas características pessoais sejam condizentes com sua cultura organizacional.

Para a realização eficaz do Plano de Ação, é preciso estar atento a constante busca de novos conhecimentos. Todas as ações a serem trabalhadas precisam de embasamento teórico e prático, para que a chance de sucesso na realização de cada plano seja ainda maior. Cada dia é uma oportunidade de começar traçar metas ou até refletir e aperfeiçoar as que já existem,pois somente assim será possível ter um quadro claro de seu andamento pessoal e profissional.

  O plano de ação pode ser baseado na competência profissional que as empresas esperam encontrar, expressa pela fórmula: **COMPETÊNCIA = CONHECIMENTO + HABILIDADE + ATITUDE. Competência de acordo com o dicionário Aurélio significa** Capacidade, suficiência (fundada em aptidão), atribuições. É necessário ter foco de uma forma muito nítida., pois se somos tentados a nos desviar dos caminhos que traçamos. O foco é a habilidade que nos chamará a atenção, que nos trará de volta, que nos fará perceber qual caminho seguir, e no futuro o reconhecimento será gratificante.

## 1.6 METODOLOGIA

 Inicialmente, para o desenvolvimento da análise, fez-se uma pesquisa por artigos científicos disponíveis nos principais indexadores da área de Contábeis.

Do Portal Brasileiro da Informação Científica –, fazendo uma busca avançada por “visão de futuro ”. Também foram utilizados livros, dissertações e teses referentes ao assunto. Desse modo, foram obtidos os dados que ajudam secundários e a fundamentação teórica da presente pesquisa a importância do trabalho você S/A  para visão de futuro.

Este artigo foi desenvolvido utilizando o conhecimento adquirido no Plano Diretor de Informação. Para tanto, foram utilizados alguns artigos como referência no assunto, com intuito de complementar na auto-avaliação pessoal e profissional, desenvolvendo um plano de carreira.

**2. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Da mesma forma que ocorre em uma organização, sugere-se com o **PDI você S/A**a possibilidade de se estabelecer um plano de vida. Esses planos podem ser de curto ou de longo prazo, dependendo da expectativa estabelecida e do desempenho alcançado até tal momento (COELHO, 2008).

Durante a execução deste trabalho, deparamo-nos com uma série de dificuldades, mas que após serem analisadas e corrigidas, tem grande chance de sucesso. Gerenciar o planejamento é estar constantemente revisando-o, analisando-o e, se necessário, refazendo-o, pois normalmente ao se estabelecer metas verificamos quais caminhos estão levando nossos objetivos. É perceptível que planejar uma carreira é possuir um instrumento de poder visualizar sobre sua vida pessoal e profissional.

 Conclui-se que o mercado de trabalho exige cada vez mais conhecimento e a concorrência aumenta aceleradamente. Desenvolver um plano de estratégias para potencializar seus pontos fortes e usar a seu favor, de maneira que seus pontos fracos sejam superados lhe diferencia dos demais. Com este trabalho percebe-se a importância de se preparar, se qualificar, para que sejamos profissionais com um diferencial. Hoje não basta ser bom, tem que ser o melhor.

Sonhos e desejos só serão objetivos quando colocados em prática.

**3. REFERÊNCIAS**

[file:///C:/Users/Casa/Downloads/organizacoes\_16.pdf. Aceesso em 19](file:///C%3A/Users/Casa/Downloads/organizacoes_16.pdf.%20Aceesso%20em%2019) maio, 2015

[file:///C:/Users/Casa/Downloads/revista%20brasileira%20de%20orientacao%20profissional.pdf](file:///C%3A/Users/Casa/Downloads/revista%20brasileira%20de%20orientacao%20profissional.pdf). Acesso em 19 maio, 2015.

<http://www.uniesp.edu.br/revista/revista7/pdf/20_plano_carreira.pdf> Acesso em 25 maio, 2015.

<http://www.santacruz.br/v4/download/revista-academica/15/15-estrategia-de-renumeracao-e-plano-de-carreiras.pdf>. Acesso em 25 maio, 2015.

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/planejamento-da-carreira-profissional-e-pessoal/14529/>. Acesso em 28 maio, 2015.