

Explorando os Sentidos Subjetivos das Carreiras de Recém-Formados Gestores

Exploring the Subjective Meanings of Careers from Managers that are Newly Graduate

Rafaella Cristina Campos, Mônica Carvalho Alves Cappelle, Marina Alvarenga Botelho, Luiz Henrique Rezende Maciel

Resumo

Objetiva-se explorar os sentidos subjetivos na construção da carreira para recém-formados que atuam em cargos como gestores. Recorre-se como embasamento epistemológico e metodológico à Epistemologia Qualitativa de González Rey (2003). Foram entrevistados em profundidade 12 recém-formados gestores. As narrativas foram interpretadas por Momentos Empíricos de González Rey (2003), dividindo-se em 3 fatos marcantes: o momento de transição entre a vida universitária e profissional; o momento da definição do objetivo da carreira gerencial e por fim, o momento de ascensão profissional para cargo gerencial. Conclui-se que a construção da carreira gerencial para recém-formados é constituída de ações ordinárias que se ancoram na adaptabilidade, com foco na vivência e na experimentação, sem seguir passos determinados como propõe o pop management.

Palavras-chave

Recém-Formados; Sentidos Subjetivos; Carreira Gerencial.

Abstract

The objective is to explore the subjective senses in the construction of the career for newly graduates who work as managers. It is used as a epistemological and methodological basis the Qualitative Epistemology by González Rey (2003). Twelve managers were interviewed in depth. The reports were interpreted by Empirical Moments by González Rey (2003), divided into 3 striking facts: the moment of transition between university and professional life; the moment of goal definition in the managerial career and, the moment of professional ascension to a managerial position. The construction of the managerial career for the newly graduated is made up of common shares that are anchored in adaptability and experimentation, without following determined steps as proposed by pop management.

Keywords

Newly Graduate; Subjective Senses; Management Career.

Rafaella Cristina Campos

Faculdade Presbiteriana Gammon – FAGAMMON

Professora de Educação Superior na FAGAMMON e de Cursos Livres no SENAC/MG unidade Lavras; Doutoranda pela Universidade Federal de Lavras - UFLA.

rafaella_ccampos@hotmail.com

Mônica Carvalho Alves Cappelle

Universidade Federal de Lavras

Professora Associada da Universidade Federal de Lavras no Departamento de Administração e Economia - UFLA/DAE.

edmo@ufla.br

Marina Alvarenga Botelho

Universidade Federal de São João Del Rei

Graduada em Comunicação Social, Mestre em Educação e professora do curso de Jornalismo da Universidade Federal de São João Del Rei – UFSJ.

inabotelho@gmail.com

Luiz Henrique Rezende Maciel

Universidade Federal de Lavras

Professor Doutor Associado pela Universidade Federal de Lavras.

lhrmaciel@hotmail.com

CONSIDERAÇÕES INICIAIS: carreira, sentidos e construções

A globalização e as novas dinâmicas do capitalismo na sociedade contemporânea trouxeram transformações no mundo do trabalho e da economia. A sociedade em rede (CASTELS, 1999), descentralizada, híbrida e multicultural (CANCLINI, 2003) gerou novos cenários, como o aumento de mercados informais e a reorganizações da vida social e política. Nesse contexto, o emergente modelo de mercado global exige novas formas de se refletir trabalho e carreira (FIORINI; BARDAGI; SILVA, 2016).

No contexto acadêmico, algumas teorias contemporâneas, como o paradigma do Life Design (SAVICKAS et al, 2009), que tem raízes na psicologia vocacional, visa pensar a construção de carreira com ênfase no sujeito como construtor de significados contextualizados. Esse sujeito está inserido em um contexto sócio, histórico e cultural, em que, por um lado há maior flexibilização nas relações entre empregador e empregado, mas por outro, deve lidar com instabilidade e, por vezes, precarização nas relações de trabalho. Essas transformações afetam, conseqüentemente, a forma como a carreira é pensada, planejada e vivida.

Nesse contexto, reflete-se como a “autopercepção” do sujeito diante de sua trajetória, constitui uma linha do tempo e uma noção de verdade que são somente desse sujeito, ou seja, constroem seus sentidos subjetivos acerca de sua trajetória. Essa historicidade é construída no dia a dia, por práticas ordinárias, que vão além da busca por algum objetivo, mas da vivência de um todo (CERTEAU, 1974).

A partir dos pressupostos, a presente investigação reflete o mundo da carreira de gestores. A posição de gestor, de responsabilidade estratégica, é, no senso comum, almejada, tanto pelo status, quanto pelo salário, quanto pela representatividade social que se tem, dentro e fora do contexto corporativo. No entanto, as empresas e as novas gerações de gestores têm vivido um cenário de transformações, que deixa de lado antigas relações de trabalho focadas na lealdade e na estabilidade (SAVICKAS et al, 2009). Esses novos gestores, normalmente, alcançam ascensão rapidamente dentro das empresas, não mantêm fidelidade às mesmas e acreditam que o cargo de gerência é um direito deles, por terem concluído curso superior (LIMA, NETO; TANURE, 2012; VASCONCELOS, BORGES-ANDRADE, PORTO; FONSECA, 2016).

Nota-se que, por vezes, algumas pesquisas acadêmicas e a mídia mistificam o contexto dos gestores e dos recém-formados, prometendo soluções fáceis para se alcançar os altos cargos almejados. Nesse contexto, na tentativa de simplificar o processo de formação pessoal e profissional, que caminham juntos, mesmo quando não são reconhecidos pelo sujeito, os recém-formados deixam o ambiente estudantil num frenesi na busca pelo cargo gerencial, por empresas consideradas importantes no mercado, sem levar em conta as construções histórico-sociais que permitiram com que o alcance do cargo gerencial acontecesse (OLMOS, 2012).

Constata-se, então, que há um embate entre a construção ordinária da carreira que os recém-formados vivenciam, e a construção extraordinária que eles anunciam, corroborando com a mídia e o imaginário social, e parte de publicações acadêmicas. Sendo assim, quais são os sentidos subjetivos que os recém-formados atribuem à construção de suas carreiras, levando em conta suas vivências? Entende-se, aqui, sentidos subjetivos, a partir das discussões de Rey (2003), sendo constituídos pela organização das condições objetivas da vida no mundo social em dimensões emocionais e simbólicas (incluindo linguagem, pensamento e interação).

O objetivo principal deste artigo é, portanto, explorar os sentidos subjetivos da construção da carreira em recém-formados que atuam em

cargos como gestores. Justifica-se este artigo pela sua contribuição teórica, uma vez que, para Savickas et al (2009), existe uma necessidade acadêmica, no século XXI, de se refletir e investigar carreira como narrativas individuais, já que grande parte dos trabalhos acadêmicos ainda se debruça sobre referenciais que não mais refletem as novas relações de trabalho na sociedade pós-moderna. Para os autores, os novos estudos devem, justamente, pensar relações subjetivas (relativas ao sujeito), como questões de adaptabilidade e flexibilidade, por exemplo.

A necessidade de se discutir o viés subjetivo surge, também, como um contraponto às teorias dominantes de herança positivista, que analisam carreira e trabalho, como, por exemplo, a Teoria das Competências, que por vezes, trabalha com preceitos inatistas e exteriores ao sujeito. Nesse sentido, os estudos puramente “objetivos” são insuficientes para se estudar a história de vida dos sujeitos, as trajetórias e os momentos de decisão na construção da carreira (FIORINI et al, 2016). A presente investigação também possui relevância prática, pois percebe-se que o universo dos recém-formados é pouco explorado, apesar de ser crescente a oferta e as opções de cursos no ensino superior (SILVA; DUARTE, 2012). Compreender a transição de egressos para o mercado de trabalho possibilita a reflexão de setores de recursos humanos e de gestão de empresas, bem como permite dados para a adaptação das próprias instituições de ensino superior em suas estratégias pedagógicas e de gestão (CAMPOS et al, 2020).

Carreira pode ser compreendida pela construção da trajetória profissional ao longo da historicidade do sujeito, sendo este, quem determina seu início, fases e encerramento. A carreira é estudada por duas vertentes principais: na Ciência da Gestão, relacionada às competências e psicologia organizacional, e, na Ciência do Trabalho, mais relacionada à sociologia e a psicologia vocacional (ARONI, 2011). Dentro da primeira perspectiva, sobre a qual o presente trabalho se debruça, considera-se o fenômeno carreira composto tanto por um lado tradicional, burocrático e objetivo, quanto um outro lado no qual predomina-se a carreira inovadora, autônoma e subjetiva.

Reforça-se, portanto, a importância de se trazer questões como essas, relativas ao sujeito – subjetivas – para se pensar a carreira. Os sujeitos constroem-se em interação com o mundo e constroem suas próprias narrativas de trajetórias, incluindo o que imaginou como carreira e como, cotidianamente, sua carreira vai sendo formada. As novas perspectivas buscam compreender os processos interpretativos e interpessoais, portanto, relacionados à construção de carreira, processo que acontece à medida em que o sujeito toma decisões e faz escolhas (SAVICKAS et al, 2009).

Barros (2018) investigou as crenças de carreira na transição do ensino superior para o mundo do trabalho. A autora também entende a adaptabilidade do sujeito como elemento central na sociedade informacional, ou seja, a capacidade do sujeito de adaptar-se ao meio e para adaptar o meio a si, tendo comportamentos flexíveis, proativos e abertos a mudanças. O sujeito passa a assumir responsabilidade e curiosidade em relação a carreiras e identidades para tomar decisões em sua trajetória.

Compreende-se que a construção da carreira profissional não é uma variável estática na vida do sujeito, bem como os sentidos produzidos por esse exercício. Ou seja, carreira e trabalho são complementares porque somente compreendendo a atividade e as escolhas que o sujeito faz, ao longo do tempo, é possível refletir os sentidos apreendidos e explícitos pelo sujeito trabalhador (PINTO; CASTANHO, 2012).

METODOLOGIA DE PESQUISA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa e exploratória. Utilizou-se como base os pressupostos da epistemologia qualitativa, proposta por González Rey (2003), que propõe que o processo de comunicação e diálogo estabelecido entre respondente e pesquisador deve ser investigado em toda a sua plenitude, pensando-se nos processos interacionais como um todo. Para o autor, esta forma de abordagem nas pesquisas antropológicas busca a compreensão dos sentidos subjetivos que os respondentes dão ao fenômeno estudado, através da espontaneidade no ato da fala, da legitimação do sujeito respondente e do caráter construtivo-interpretativo do pesquisador, ou seja, a interpretação dos relatos captados é (re)construída diversas vezes, tanto pelo respondente quanto pelo pesquisador.

Como exploratória, a pesquisa visou um levantamento de amostra intencional em um universo específico, já que a pesquisa exploratória não consiste numa visão generalizada do fenômeno estudado, mas sim, na busca de argumentos discursivos iniciais de um fenômeno de grande amplitude social, mas com alcance limitado do pesquisador (VERGARA, 2005).

A coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas em profundidade semiestruturadas, o que permite interferência do pesquisador em aspectos específicos de cada entrevistado da amostra (VERGARA, 2005). Utilizou-se gravação eletrônica e realizou-se a transcrição literal dos fragmentos que respondiam aos objetivos da pesquisa. Dentre as perguntas levantadas aos respondentes, ressaltam-se as relacionadas a: desejos de carreira; atitudes pragmáticas para alcançar os objetivos de carreira; dificuldades e facilitadores para ingressar no mercado de trabalho; percepções acerca do que espera da empresa e do que a empresa espera do respondente como empregado; contribuições e falhas da formação universitária para qualificação e formação do respondente.

Para a análise dos dados optou-se pela análise de conteúdo, que passa por três momentos: descrição analítica dos dados coletados por fragmentação e por análise conjunta; sustentação da análise descritiva por meio do referencial teórico; e desenvolvimento de categorias de análise que agrupem e permitam a corroboração das perguntas levantadas na pesquisa (VERGARA, 2005).

A pesquisa que originou este artigo seguiu os Critérios Éticos descritos na Plataforma Brasil. O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética e todos os respondentes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), garantindo o sigilo de informações de identificação e condução ética da coleta e análise de dados.

Caracterização dos Recém-Formados Respondentes

Os respondentes da pesquisa são recém-formados em cursos de graduação, em universidades públicas (federais) e particulares, sendo a origem da instituição de ensino uma variável não analisada no presente estudo. Utilizou-se a definição de “recém-formado” como apresentado pelo Portal da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES, 2017), que define que todo recém-formado o é quando está no período máximo de dois anos após a formatura oficial do curso feito em instituição de ensino regular. Esta é uma estimativa feita em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego, com base no tempo médio que o ex-estudante brasileiro investe para fixar-se no mercado de trabalho formal, sendo este ainda o principal objetivo dos estudantes de cursos de graduação no Brasil.

Neste artigo definem-se os seguintes critérios de inclusão para respondentes recém-formados: ter concluído curso de graduação presencial em instituição reconhecida pelo MEC; não ter trocado de curso de graduação durante o período de formação; ter concluído a graduação em até no máximo dois anos; estar atualmente efetivado em um cargo de responsabilidade estratégica e/ou gerencial em uma empresa, estar atuando em cargo correspondente à formação acadêmica que realizou. Não houve caracterização por idade, gênero, e nível socioeconômico, sendo estas informações marginais para compor as discussões do presente artigo, apesar da compreensão de que esses dados possuem relevância, e, portanto, podem ser analisados em estudo posterior.

Os recém-formados que compõe ao quadro de respondentes desta pesquisa foram selecionados por conveniência. Para garantir variedade nos relatos, os recém-formados selecionados são profissionais de uma das nove grandes áreas do conhecimento definidas pelo Portal Capes (2017) e apontadas no quadro 1 na segunda coluna. Tendo em vista a vasta aglomeração de profissões nas grandes áreas do conhecimento, em algumas delas foram selecionados dois recém-formados para responder à pesquisa, como indicado na terceira e quarta colunas do mesmo quadro. A sigla “RF”, recém-formado, refere-se ao código de identificação proposto pelos autores.

QUADRO 1: Caracterização dos Respondentes da Pesquisa.

Nº	Área de Conhecimento	Formação Acadêmica	Cargo que Ocupa Atualmente	Porte da empresa
RF1	Ciências Exatas e da Terra	Ciências da Computação	Coordenador de Gestão do Conhecimento	Multinacional de Grande Porte
RF2	Ciências Biológicas	Farmácia	Farmacêutico Pleno	Multinacional de Grande Porte
RF3	Engenharias	Engenharia Civil	Engenheiro Júnior de Obras	Nacional de Pequeno Porte
RF4	Ciências da Saúde	Odontologia	Empresária	Micro-Empresa
RF5		Educação Física	Empresário	Micro-Empresa
RF6	Ciências Agrárias	Engenharia Agrícola	Engenheiro Júnior	Multinacional de Grande Porte
RF7	Ciências Sociais Aplicadas	Administração	Trainee	Multinacional de Grande Porte
RF8		Administração	Sucessora de Empresa Familiar	Familiar de Pequeno Porte
RF9	Ciências Humanas	Psicologia	Analista de Recursos Humanos	Regional de Médio Porte
RF10	Linguística	Pedagogia	Coordenadora Pedagógica	Franquia de Pequeno Porte
RF11	Outros	Relações Internacionais	Diplomata	Departamento Público
RF12		Biomedicina	Empresária	Micro-Empresa

FONTE: Relatos da Pesquisa (2021)

MOMENTOS EMPÍRICOS: OS SENTIDOS SUBJETIVOS DA CONSTRUÇÃO DA CARREIRA PROFISSIONAL PARA RECÉM-FORMADOS GESTORES

Para efeito didático, a interpretação dos relatos foi seccionada em três seções, coerentes com as fases da entrevista em profundidade. A primeira trata da relação do recém-formado com a universidade que frequentou; a segunda relata o processo de formação profissional, que se inicia antes do ingresso na faculdade e perdura durante todo o tempo de formação; e a terceira discute a rápida ascensão dos recém-formados a cargos de gerência.

“Sai da faculdade e percebi que não sabia nada”: o processo de formação no ensino superior

Após a realização das 12 entrevistas com profissionais recém-formados em cargos de gestão nota-se repetições comuns nos relatos com relação à construção de suas carreiras. A identificação com a formação na faculdade é comumente citada, inicialmente, como algo que não supriu as expectativas iniciais dos gestores como estudantes. Entretanto, ao decorrer das entrevistas, é identificada uma contradição com relação à formação universitária, pois ao longo da entrevista percebe-se que há, sim, relevância no período de formação superior, principalmente quanto aos relacionamentos interpessoais e ao desenvolvimento de habilidades sociais, ao embasamento técnico e teórico dada pelos cursos, às atividades extracurriculares e quanto ao diploma como diferencial em relação a outros profissionais do mercado de trabalho.

Vou colocar uma porcentagem: 70% eu aprendi quando eu estava na (nome da empresa), 30% era quando eu estava aqui na faculdade, mais ou menos isso. (RF2)

A parte teórica te dá um embasamento pra você começar a entender a parte prática com mais facilidade. Quando você [...] está trabalhando, por exemplo, muitas das vezes, você não usa coisas que você estudou aqui na faculdade, coisa muito teórica, mas com isso, você ter estudado, eu acho que você tem mais facilidade de aprender as coisas que os outros, sabe (RF6).

Os relatos acima são de um mesmo entrevistado, mostrando que há recorrência da contradição entre o sentido e a contribuição que a formação universitária propiciou para a colocação profissional atual. A dificuldade de vislumbrar a relação entre capacitação provinda da formação superior e práticas cotidianas da profissão pode ser derivada do discurso repetitivo do senso comum de que a faculdade não prepara para o mercado de trabalho. Sendo uma ação pessoal, que ultrapassa as condições institucionais (seja na universidade pública ou privada) há erroneamente a atribuição de uma relação causal entre a formação de nível superior e a empregabilidade, sendo a segunda, vista por profissionais recém-ingressos no mercado de trabalho, como atribuição exclusivamente sua, e caso não ocorra, responsabilidade exclusiva da formação superior que recebeu (SANTOS; SOARES, 2011).

Ainda nesse contexto, esse e outros relatos da pesquisa, corroboram com os estudos de Barros (2018), quando apontam os fatores internos (trabalho árduo, persistência e orientação para objetivos) como os responsáveis pelas crenças pessoais, ou sentidos que os sujeitos atribuem a sua autoeficácia. Os recém-formados entrevistados também relatam que, por vezes, a relevância não está na grade curricular que os cursos ofertam,

mas sim, nas relações humanas estabelecidas durante os estudos universitários. Os recém-formados discorrem que a relação com o professor e com os colegas foi importante para a construção de suas carreiras.

Eu vi alguns professores, que a meu ver, acima da média de conhecimento e de sucesso, eu sempre quis chegar a onde eles estão então eu tirava eles de referência pra mim, tanto os mestres e os doutores, e até mesmo os professores formados, graduados, então eu tirei eles de base, de referência, e hoje eu posso dizer que eu posso conversar com eles como qualquer um. (RF5).

Não, não teve matérias específicas não, foi mais a clínica, com certeza, foi mais a clínica mesmo que, que causou isso, os professores, a convivência com os professores, com os colegas mesmo né? (RF9).

Os relatos referentes aos entrevistados RF5 e RF9 apontam que mesmo que de forma não intencional, as relações humanas estabelecidas durante a faculdade são, para eles, um diferencial que preponderou na colocação profissional. A recém-formada 9, que é atualmente gestora de recursos humanos, destacou em seu relato as vivências no estágio clínico em psicologia, com os colegas e professores, como importante para sua colocação profissional em cargo de gerência. Demonstra-se, portanto, a relevância das práticas cotidianas da preparação para o cargo gerencial, como, por exemplo, no estágio, da capacidade de lidar com outras pessoas, sentindo-se influenciadas por elas e influenciadora das mesmas. Em outras palavras, “Muito jogo de cintura, para você lidar com muita gente (...)” (RF8).

A capacidade de apreender com as interações humanas características e habilidades que possam contribuir para a construção da carreira é uma sutileza condicionada ao aparato pessoal de cada sujeito, que por si só, absorve do dia a dia, experiências que vão auxiliar nas condutas futuras. Nesse contexto, revela-se que os recém-formados entrevistados que ocupam cargo de gerência têm uma perspicácia da atitude relacional que os destacam dos demais profissionais (APPEL-SILVA; BIEHL, 2006).

“A vaga de gerente nunca foi uma opção. Sempre foi uma certeza, uma ambição”: o processo de formação profissional e construção de carreira a partir de escolhas e investimentos constantes.

Os recém-formados relatam que pouco foi formalmente explorado na graduação sobre a diversidade de rotinas e atuações que iriam enfrentar. Eles buscaram, através da capacitação extracurricular, escapar dos parâmetros pré-estabelecidos no ensino superior de como um profissional de sua área deve se preparar e atuar. “(...) na faculdade foi mais a parte pedagógica, vamos dizer, no sentido regular, no sentido tradicional das coisas ‘né’, não no sentido diferencial. (...) Trabalho aqui numa franquia educacional, tem gente que trabalha de RH, tem gente que trabalha em hospital, tudo isso a gente não foi muito apresentado (RF10).

Este relato (RF10), foi retirado da entrevista realizada com uma recém-formada que se formou pedagoga, e diz em diversos momentos que nunca tinha sido exposta às diversas realidades do trabalho do pedagogo, principalmente na vastidão mercadológica regional. Atualmente ela é coordenadora pedagógica de uma franquia educacional de curso livre, e relata que, apesar de estar extremamente satisfeita e surpresa pelo fato de ter ingressado no mercado de trabalho numa instituição pouco visada pelos

profissionais formados como ela, há ainda o desejo de ingressar numa escola de ensino regular (ensino fundamental) para ter contato com a 'origem' do trabalho pedagógico.

Mesmo que os recém-formados questionem a tradição da formação e o estreitamento de oportunidades mediante o estudo superior, eles ainda almejam: um cargo de responsabilidade estratégica e de reconhecimento social, numa empresa consolidada e preferencialmente, (re)conhecida pelos pares da mesma área de formação. Nota-se, então, que os recém-formados criticam a construção tradicional de sua formação, mas almejam uma colocação profissional também tradicional, em contradição aos estudos que refletem as novas construções de carreira, como o de Andrade et al (2011), sobre a carreira "zigzague", caracterizada por constantes mudanças de emprego.

Há que se valorizar e responsabilizar o sujeito pelas suas próprias escolhas e conquistas profissionais. São características da chamada carreira proteana, como discutida por (ARONI, 2011; CARVALHO, 2015; VASCONCELOS ET AL, 2016). Questiona-se, aqui, que, apesar da autonomia nas decisões e atitudes pessoais na construção da carreira, os respondentes, por vezes, não explicitam sentidos de que foi necessário todo um contexto social, influências e auxílios no momento de transição entre ensino superior e primeiro emprego como graduados. Há, portanto, a contraposição entre o reconhecimento disto no que se diz respeito à trajetória, e o afastamento no que se diz respeito à resultante (estar empregado onde está).

Eu acho que foi esforço e dedicação mesmo, porque não tinha tempo ruim, trabalhava, não tinha horário, se precisasse ficar até a noite ficava, se precisasse ficar sem almoçar ficava sem almoçar, se precisasse chegar mais cedo chegava, e tem gente que não se propõe a fazer isso (RF4).

Eu acho que tem muita gente que vai pra odontologia, espelhado no pai, na mãe que é dentista, e às vezes o pai e a mãe tem vinte anos de formado, trinta anos de formado, tem uma vida legal, uma condição boa, e acha que vai formar e vai ser desse jeito, e já vai forma ganhando bem, com um monte de paciente, e não é assim. Normalmente a gente forma, ninguém conhece a gente, ninguém sabe do nosso trabalho, a gente mesmo não sabe o que fazer, não sabe como tratar o paciente, então o começo é muito difícil, muita gente desanima no começo e larga a oportunidade que conseguiu e não pode, tem que ir devagar sabendo que as coisas vão acontecendo conforme o tempo vai passando, e correr atrás e não desistir (RF4).

Os relatos acima são de uma dentista, hoje, empresária, proprietária de sua própria clínica odontológica. Ela, durante os dois anos como recém-formada trabalhou por quatro meses numa empresa de prestação de serviços a pacientes conveniados na cidade de Belo Horizonte. Não se adaptou com a rotina de trabalho nem mesmo com as condições de vida. Logo após, fez processo seletivo para dividir atendimentos em uma clínica particular na sua cidade natal, permanecendo neste emprego por um ano e dois meses.

Com os relatos acima destacados percebe-se que quando não há uma relação direta entre o exercício da atual profissão com o auxílio dos familiares e pares, os entrevistados não atribuem a eles influência sob suas carreiras. Mas sabe-se, que tanto o apoio quanto a influência parental e/ou social é presente e relevante nos processos de escolha profissional. As condições para estudar, a liberdade para realizar escolhas e a estimulação para participar de atividades direta e/ou indiretamente relacionadas à construção da carreira, tudo isto, faz parte da influência recebida pelos recém-formados, mas nem sempre, é percebida ou relatada (PINTO; CASTANHO, 2012).

A proatividade, a capacidade de adaptação e as habilidades sociais como um todo são apontadas de diversas formas pelos recém-formados como algo essencial para ocupar cargos de gerência, mas não, segundo os entrevistados, um caminho comum e congruente a ser percorrido para que tais estâncias sejam desenvolvidas. Esse relato também permite um diálogo com a ideia de carreira proteana, discutido por (ANDRADE et al, 2011), cujo sucesso se baseia em critérios pessoais destacando-se a autonomia e a responsabilidade pessoal pelo autodirecionamento na carreira.

Sobre o delineamento da trajetória dos sujeitos, percebeu-se, nos relatos e sentidos expostos, que não há intencionalidade na construção da carreira, bem como, não há determinismo de quais são e como devem ser as habilidades a serem desenvolvidas. Tudo ocorre com um objetivo final a ser alcançado (que é a vaga de gerente), mas as atividades realizadas e as habilidades desenvolvidas são diretamente ligadas aos relacionamentos humanos, e pouco às práticas como gestores.

Apesar de um aparente não-direcionamento a priori para suas carreiras, percebe-se o comportamento de abertura a mudanças e adaptabilidade às oportunidades que aparecerem, indo de encontro à abordagem do life design (construção de vida) que inclui as negociações entre universo intersubjetivo do trabalhador como um todo, incluindo saúde, capacidade de aprendizado, empregabilidade, oportunidades e relacionamentos sociais (SAVICKAS et al, 2009).

Nenhum dos recém-formados direcionou os seus interesses para apenas uma empresa, eles relatam que fizeram o que achavam melhor para ser um bom profissional, mas não direcionaram suas carreiras de forma que limitasse suas oportunidades e possibilidade de adaptação.

Outro ponto interessante é que, pelos relatos, percebeu-se que os entrevistados buscam especialização e atualização na formação após a vaga de emprego estar conquistada. Esse processo permite estabelecer alta adaptabilidade, comportamentos proativos e flexibilidade do sujeito contemporâneo no mundo do trabalho, com também apresentou Barros (2018). Para os recém-formados gerentes, mais importante do que se qualificar com a pós-graduação, é se qualificar após ter conseguido a vaga de emprego. Isso porque eles entendem que é mais fácil se encaixar numa vaga sem especialização profissional do que já ser um especialista esperando a vaga específica das qualificações realizadas.

“Me buscarem dentro da faculdade, não tive medo do desemprego”: a rápida ascensão dos recém-formados gestores.

Todos os recém-formados entrevistados relatam que não passaram pelo medo de ficarem desempregados. Uma das hipóteses levantadas para responder a essa questão é a de que, no momento profissional em que estão efetivados e em cargo de prestígio social, os sentimentos de dúvidas e incertezas da vida de universitário tenham sido suprimidos, e até de certa forma esquecidos. Deste lugar, parte da historicidade, discutida por Olmos (2012), comum a alguns jovens se torna distinta: os recém-formados gestores acreditam que o cargo gerencial é um direito que os cabe, e não necessariamente, o resultado de esforços bem recompensados.

O recém-formado 11, que hoje trabalha como diplomata no Itamarati, relata que quando tomou posse do cargo muitas pessoas se surpreenderam, pela sua idade e pelo curto tempo (quatro anos, duração da graduação em relações internacionais) que demorou em assumir cargo de tamanha responsabilidade e destaque social. O entrevistado diz que para ele o tempo não foi curto, foi ‘bem investido’, e que a idade para ele não é um fator de relevância e nem mesmo um diferencial de benefício ou malefício no exercício das atividades que o cargo exige. Nota-se que cada vez mais

rápido, os jovens recém-formados assumem cargos como gestores, este é um movimento não só de oxigenação dos quadros de colaboradores das organizações, mas também, uma marca de uma sociedade imediatista (OLIVEIRA; BITENCOURT, 2013).

Percebe-se, nas entrevistas, que a construção da carreira dos recém-formados gestores perpassa cargos e experiências – mesmo que por um breve período de tempo – em atividades pouco relacionadas às responsabilidades de um cargo de gestão, mas diretamente relacionadas ao desenvolvimento de um profissional polivalente, que compreende outros processos.

Isso você pode adquirir quando você faz um estágio, alguma coisa parecida do tipo, e eu, a única coisa foi que eu fui trabalhar nos Estados Unidos, eu trabalhei mais como um peão sabe, trabalhava como um operário lá na fábrica (RF6).

Formei, eu fiz nove meses de trabalho voluntário na (nome do local de trabalho), porque eu achei que sai da faculdade ‘meio cru’, que eu precisava me aperfeiçoar (RF12).

Os relatos acima destacam que, mesmo agora, dizendo que não sofreram com o medo do desemprego, os recém-formados realizaram atividades de baixa relevância gerencial, mas de alta relevância vivencial. Para eles, o processo de transição entre ensino superior e mercado caracterizou-se pela necessidade de conhecer as demandas do mercado, saber procurar e ler a vaga de emprego e se preparar para o processo seletivo. Afinal, o processo seletivo em si, se inicia com a divulgação da vaga (OLMOS, 2012). Após o ingresso na vaga, os candidatos começaram a se preparar formar com mais especificidade, realizando pós-graduações, como já apresentado.

Cada vez mais rápido, os recém-formados ocupam cargos como gestores, e é importante destacar que mesmo com a ambição para tal, assumir um cargo de gerência depende de outras questões como, por exemplo, lidar com diferentes tipos de pessoas. Alguns recém-formados relatam nas entrevistas que acreditam que a falta de profissionais qualificados na região em que suas empresas se localizam foi um diferencial para sua contratação. Outros relatam que a baixa competitividade mercadológica e a falta de diferencial foram uma oportunidade para sua colocação no mercado de trabalho, mas, todos os entrevistados dizem que a disposição para aprender e para fazer são necessárias para ser um gerente.

Os relatos acima, bem como as entrevistas dos recém-formados 3 e 7, mostram que o ‘começar por baixo’ dos recém-formados é fora do padrão da população geral de jovens trabalhadores brasileiros, que enfrenta situações de desemprego e baixa qualificação. O recém-formado 6 diz que sua experiência mais evidente foi de ‘peão’ numa green house nos Estados Unidos, oportunidade de pouco acesso para grande parte da população brasileira, até pelo acesso ao idioma. Já a recém-formada 12 diz que foi como chefe de análises clínicas em unidade de atendimento pública, enquanto os recém-formados 3 e 7 fizeram estágios extracurriculares em empresas nacionais de grande porte. Todas estas atividades com duração máxima de um ano, para todos estes recém-formados.

Ressaltando-se que todos os jovens entrevistados para esta pesquisa concluíram a graduação no período máximo de dois anos, nota-se que os estudantes devem estar atentos e perspicazes às exigências do mercado de trabalho e de sua profissão, especificamente. Levanta-se a hipótese de que, talvez seja esta agilidade e capacidade de rápida adaptação as reais distinções entre os recém-formados e os que mantêm uma ideia

tradicional de carreira. No entanto, esse “grau” de adaptabilidade pode estar relacionado às diversas oportunidades e recursos a que cada indivíduo tem acesso, como apontam (FIORINI et al, 2016), o que pode ser explorado em estudos futuros, já que alguns relatos mostravam que há recém-formados que ainda buscam uma carreira mais tradicional, como discutido anteriormente.

CONCLUSÃO

O objetivo principal deste artigo foi explorar os sentidos subjetivos da construção da carreira em recém-formados que atuam em cargos como gestores. Conclui-se, que os recém-formados gestores, mesmo acreditando que seguiram um caminho extraordinário que permitiu com que a conquista profissional fosse alcançada, na verdade, seguiram um caminho ordinário. Por ser pautado em atividades cotidianas e desenvolvimento de habilidades que passam “despercebidas”, essas atitudes ordinárias não aparecem nos sentidos atribuídos ao sucesso pessoal pelos entrevistados. Infere-se que existe uma contradição entre as atitudes e que tiveram e processos pelos quais passaram e os sentidos que construíram dessa trajetória.

Nesse contexto, compreende-se que, por vezes os sentidos subjetivos da carreira identificados na construção deste artigo apontam para a necessidade de autoafirmação perante os pares. Os recém-formados buscam relatar suas experiências e vivências com um toque teatral, de escolhas conscientes e lineares, e ao explorar seus relatos, é possível identificar divergências nas atitudes e nos sentidos percebidos subjetivamente.

Embora os relatos corroborem com muitas das características dos estudos contemporâneos sobre carreira, como alto grau de adaptabilidade, flexibilidade, autonomia e não-determinismo, outros ainda demonstram desejo por carreiras mais tradicionais, o que acaba colocando-se como mais uma contradição. Esse dado pode ser investigado cruzando-se outras informações em estudos futuros, que leve em conta os contextos socioeconômicos dos recém-formados. Afinal, o mundo do trabalho está em constante mudança e é necessário investigação contínua para que os diversos setores (educacionais e mercadológicos) se adaptam, bem como para que as próprias gerações percebam essas mudanças e entendam os novos modelos de carreira. Pode-se inferir, ainda, que o que diferencial dos recém-formados que alcançam cargos de gerência é a adaptabilidade, a flexibilidade, o desenvolvimento da autonomia e o engajamento nas relações humanas, que permitem acréscimo na bagagem técnica.

Como limitações do trabalho compreende-se o olhar para a carreira de uma parcela específica do contexto socioeconômico brasileiro, que é a que tem acesso ao ensino superior, no caso específico, os gestores. No entanto, esse olhar não se debruçou sobre diferentes contextos, como o da diferença de formação no ensino público ou privado, por exemplo. Além disso, não deu conta de quem se torna gestor por outros caminhos, ou ainda quem passa a ser gestor por ações empreendedoras.

Outra limitação reconhecida é o debate de gênero e questões raciais no universo do trabalho e da carreira. Compreende-se que há grande divergência na trajetória de mulheres em cargos de chefia e gestão, o que pode ser um assunto para se explorado em estudos futuros.

Esclarece-se que o presente artigo foi um recorte de uma dissertação de mestrado, que fez uma ampla pesquisa sobre o tema, portanto, nem todas as discussões realizadas puderam estar presente. Não se pretendeu esgotar o assunto ou o referencial teórico, mas contribuir com pesquisa empírica, atual e original, que realiza um debate urgente para se pensar o futuro do trabalho e dos sujeitos que trabalham. Essa necessidade foi reforçada pelos modelos emergentes de pesquisa e carreira apresentados por Savickas et al

(2009) e demais autores. Compreender essa nova forma de percepção de formação de carreira é pensar em possibilidades tanto no ambiente educacional, quanto no mercado de trabalho.

Para além das já apresentadas sugestões, como futuras pesquisas, sugere-se um aprofundamento na relação entre recém-formados e mercado de trabalho, procurando promover uma discussão entre as exigências mercadológicas e a preparação universitária.

Sobre o artigo

Recebido: 20/09/2021

Aceito: 11/10/2021

Referências bibliográficas

AMORIM, H. As teorias do trabalho imaterial: uma reflexão crítica a partir de Marx. Caderno CRH, Salvador, v. 27, n. 70, p.31-45, 2014.

ANDRADE, G. A.; KILIMNIK, M.; PARDINI, D. J. Carreira tradicional versus carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. Revista de Ciências de Administração, Santa Catarina, v. 13, n. 31, p. 58-80, 2011.

APPEL-SILVA, M.; BIEHL, K. Trabalho na Pós-Modernidade: Crenças e Concepções. Revista Mal-Estar e Subjetividade, Fortaleza, v. 7, n. 2, p.518:534, 2006.

ARONI, F. Carreira: Visão Acadêmica e Práticas de Mercado de Trabalho Relatadas pela Publicação Guia Você/SA e Exame “As Melhores Empresas para Você Trabalhar”, 2011, 130f. Dissertação (Mestre em Psicologia) - Programa de Pós-Graduação em Psicologia, USP, SP São Paulo: 2011.

BARROS, A. Crenças de carreira na transição do Ensino Superior para o Trabalho. Revista Brasileira de Orientação Profissional, online, v. 19, n. 2, p. 133-142, 2018.

CAMPOS, RC; REZENDE, AC; SOUZA, MS; BOTELHO, MA; HIPÓLITO BORGES, DA. Perfil do egresso em Administração: estudo em uma faculdade particular mineira. Revista @mbienteeducação, São Paulo, v. 13, n. 1, p. 58-75, 2020.

CANCLINI, N. G. Culturas híbridas: estratégias para entrar e sair da modernidade. Editora da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

CARVALHO, F. A. DE P. Carreira e Aprendizagem: um Estudo com Gestores Públicos Egressos da Escola Nacional de Administração Pública, 2015, 197f. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, UFMG, MG Belo Horizonte: 2015

CASTELLS, M. A sociedade em rede. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CERTEAU, M. DE. A Invenção do Cotidiano. Editora Vozes: Petrópolis, 1974.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR. Disponível em: www.capes.gov.br. Acesso em 10 de Janeiro de 2017.

FIORINI, M. C; BARDAGI, M. P.; SILVA, N. Adaptabilidade de carreira: paradigmas do conceito no mundo do trabalho contemporâneo. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 16, n. 3, p. 236-247, 2016.

GONZÁLEZ REY, F. L. Sujeito e Subjetividade: uma Aproximação Histórico-Cultural. Editora Thomson, São Paulo, 2003.

LIMA, G. S.; N., A. C.; TANURE, B. Executivos jovens e seniores no topo da carreira: conflitos e complementariedades. Revista Eletrônica de Administração-REAd, v.71, n. 1, p. 63-96, 2012.

NEVES, M. M.; TREVISAN, L. N.; JOÃO, B. DO N. Carreira Proteana: Revisão Teórica e Análise Bibliométrica. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, v. 13, n. 2, p. 217-232, 2013.

OLIVEIRA, S. R. DE; BITENCOURT, B. M. Aprender, Crescer, Competir: representações Sociais de Jovens Universitários sobre Programas de Trainee. XXXVII Enanpad, Rio de Janeiro, p. 15, 2013.

OLMOS, J. G. Factores Asociados con la Decisión de Cursar Estudios Universitarios de Psicología: una Aproximación Mediante Modelos de Educaciones Estructurales. Anuario de Psicología, v. 42, n. 1, p. 85-102, 2012.

PINTO, T. M. G.; CASTANHO, M. I. S. Sentido da Escolha e da Orientação Profissional: um Estudo com Universitários. Estudos de Psicologia, v. 29, n. 3, p. 395-413, 2012

SANTOS, C. P. DOS; SOARES, S. R. Aprendizagem e Relação Professor-Aluno na Universidade: Duas Faces da Mesma Moeda. Est. Aval. Educ., São Paulo, v.22, n. 49, p. 353-370, 2011.

SAVICKAS, M. I. et al. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. Journal of Vocational Behavior 75, Elsevier Inc, p. 239-250, 2011.

SILVA, A. L.; DUARTE, M. DE F. A Ressignificação da Formação Acadêmica na Construção da Vida Profissional. Revista Eletrônica de Ciência Administrativa-RECADM, v.11, n. 1. p.115:130, 2012.

TOLFO, S. DA R.; PICCININI, V. Sentidos e Significados do Trabalho: Explorando Conceitos, Variáveis e Estudos Empíricos Brasileiros. Revista Psicologia e Sociedade, v.19, n. 1, Edição Especial, p.38-46, 2007.

TONI, M. DE. Visões sobre o Trabalho em Transformação. Sociologias, v. 5, n. 9, p. 246:286, 2003.

VASCONCELOS, V. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PORTO, J. B.; FONSECA, A. M. DE O. Carreira nas organizações. Revisão da produção brasileira no âmbito do micromportamento organizacional. Rev. Psicol. Organ. Trab., v.16, n.1, p.73-87, 2016.

VERGARA, S. C. Métodos de Pesquisa em Administração. Editora Atlas, São Paulo, 2005.