

O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA

2012

Nuno Terenas

Licenciado em Psicologia - variante Social e das Organizações

E-mail:

nunoterenas@sapo.pt

RESUMO

O conceito de carreira profissional surge fortemente associado ao processo de planeamento dos recursos humanos dada a pressão para garantir a satisfação das necessidades dos recursos humanos por forma a permitir o controle hierárquico, o que no quadro das correntes teóricas dominantes de matriz taylorista faz com que a carreira esteja associada à progressão vertical na estrutura da organização e concomitantemente à melhoria das condições salariais.

Palavras-chave: Ecologia organizacional, organização e o meio e o ecossistema

Contexto histórico e evolução do conceito de carreira

A emergência do conceito de carreira profissional está historicamente associado ao aumento das dificuldades das empresas em satisfazer as suas necessidades de mão-de-obra qualificada e em particular de garantir a existência de profissionais devidamente preparados para ocupar funções hierarquicamente mais elevadas devido ao aumento da complexidade funcional e à crescente burocratização das empresas. A emergência histórica deste contexto conduz-nos a uma realidade socioeconómica temporalmente próxima que remonta, no caso dos países mais desenvolvidos ao período pós segunda Guerra Mundial.

A dimensão relevante para compreender a emergência do conceito de carreira, prende-se com a evolução do corpo teórico que sustente a própria gestão dos recursos humanos. Assim o desenvolvimento das teorias da motivação a partir da pirâmide das necessidades de Maslow, o aparecimento da Escola das Relações Humanas, bem como as novas concepções associadas à teoria das organizações vieram pôr em causa alguns dos pressupostos básicos da concepção

taylorista do trabalho que são elementos fundamentais para compreender o papel do conceito de carreira profissional.

No que respeita a esta última dimensão importa salientar as consequências da ruptura com a concepção taylorista do trabalho dadas as implicações daí recorrentes para pensar a carreira profissional no quadro de uma nova abordagem se bem que não no quadro de um novo paradigma. Para ilustrar esta ruptura recorreu-se à obra de Douglas McGregor (1960) “The Human Side of Enterprise” em que o autor confronta duas concepções organizacionais: o que designa por teoria X, associada à abordagem Taylorista e por teoria Y associada à nova abordagem proposta.

O interesse desta ilustração decorre do facto de a teoria Y preconizar a necessidade de garantir a interacção entre interesses individuais e organizacionais por forma a atingir o sucesso organizacional. Em contrapartida a teoria X preconiza o controle dos operários através dos mecanismos associados ao poder hierárquico dada a crença no princípio de que o Homem é por natureza avesso ao trabalho.

As implicações dos pressupostos da teoria Y sobre o conceito de carreira profissional prendem-se com o facto de se admitir a existência de um certo desejo não só no sentido da evolução profissional enquanto processo de desenvolvimento profissional associado à melhoria das qualificações, das condições de trabalho, da autonomia, da satisfação ou da realização profissional consubstanciado aquilo que Schein (1985) designou por “Âncoras de Carreira” como a auto-imagem da pessoa em termos daquilo em que ela se distingue, daquilo que quer e dos valores que defende. De forma consistente com o conceito das fases de desenvolvimento da carreira, Schein (1985) defende que, através das experiências de trabalho, uma pessoa forma determinada auto-imagem, em termos da motivação, do talento e dos valores, a qual orienta e influencia toda a carreira. O conceito “âncoras de carreira” pode ser definido, também, como o conjunto de necessidades, de valores e de talentos de que a pessoa se mostra menos disposta a abdicar quando confrontada com a necessidade de escolher.

Partindo desta nova abordagem foi-se consolidando uma concepção de carreira que em termos gerais pode ser definida como o conjunto de actividades levadas a cabo por uma pessoa para prosseguir e dirigir o seu caminho profissional dentro ou fora de uma organização específica por forma a atingir o mais elevado nível de competência e de contrapartidas hierárquicas, sociais ou políticas.

Esta concepção introduz os ingredientes necessários para transformar o conceito de carreira profissional num processo complexo que adquiriu, simultaneamente uma dimensão técnica, social e política. A dimensão técnica está associada aos aspectos relacionados com a aquisição de novas competências e com os modos de apropriação organizacional e de retribuição dessas competências. A dimensão social remete-nos para as contrapartidas materiais e para o prestígio associado aos diferentes lugares na carreira e ao paralelismo que a partir daí se estabelece com as

noções de sucesso e de insucesso profissional. Por último a dimensão política decorre da forma como a carreira consubstancia ou não o acesso a lugares de poder real ou simbólico quer no plano organizacional quer no plano social.

Com o evoluir do conceito de carreira ao longo dos anos diversos autores definiram diferentes definições de carreira mas, (Arthur & Lawrence, 1984, in Caetano, A. e Vala, J. 2000, pág. 424), referem que o conceito de carreira "implica a dinâmica do desenvolvimento da relação entre a organização e o indivíduo". Logo, a carreira representa um compromisso permanente entre as necessidades da empresa e os desejos expressos pelos membros e manifesta-se em decisões de recrutamento, formação, mudança e promoção.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: MacGraw Hill.

Schein; E. (1985). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Thousand Oaks: Sage.

Caetano, A. & Vala, J. (2000). *Gestão de Recursos Humanos*. 2ª Edição. Lisboa: RH Editora.