



UM ESTUDO SOBRE O INTERESSE DOS COLABORADORES EM SEGUIR CARREIRA PROFISSIONAL NAS LOJAS AMERICANAS EM MARINGÁ/PR

Marcelo Cristian Vieira¹, Carolina Zavadzki Martins², Cenilde de Fátima Lopes Tomiello³

RESUMO: Na era marcada pela competitividade em que todos buscam seu lugar, seja para aumentar a carteira de clientes ou para estar inserida no termo empregabilidade, a preocupação do planejamento da carreira profissional é um assunto digno de estudos e pesquisas. Em relação a carreira profissional, o trabalho teve como objetivo averiguar as oportunidades de seguir carreira profissional propostas aos colaboradores das Lojas Americanas que atua no segmento de varejo, situada na Av. Brasil, no centro de Maringá. Neste contexto, se fez necessária uma análise com os colaboradores para identificar de que maneira eles percebem o empenho da organização em treinamento e desenvolvimento para a conquista profissional de cada um. Na realização do trabalho, utilizou-se de revisão de literatura, onde foi possível traçar um paralelo do fator humano com as Teorias Administrativas e seu contexto na atualidade dentro das organizações. Além disso, a revisão de literatura também mostrou alguns conceitos de carreira, o posicionamento e importância do termo para colaboradores e organizações. Para a construção da pesquisa foi realizada uma entrevista com o gerente da loja e questionários aplicados aos colaboradores da organização bem como uso de análise de planilhas e gráficos para a tabulação dos dados. Após a análise dos resultados obtidos na pesquisa, foi possível constatar que é importante para a organização e para os colaboradores a implantação e acompanhamento do plano de carreira e também se identificou que os colaboradores precisam se sentir motivados para trilhar esse caminho junto à organização, e a mesma precisa se adaptar ao ambiente competitivo e lapidar seus tesouros, porém não é responsável sozinha pelo sucesso da carreira profissional das pessoas que a integram, estas também precisam investir em si mesmas buscando estarem sempre motivadas e adquirindo conhecimentos. Portanto, o sucesso da carreira profissional só se concretizará se a organização e o colaborador tomar para si a responsabilidade que lhe cabe na trajetória do sucesso profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Interesse, oportunidade, carreira.

1 INTRODUÇÃO

A maneira como o comportamento humano é percebido passou por diversos estágios dentro das organizações, os funcionários já foram considerados apenas como meio de maximização de produção e para tanto necessitavam estar sobre controle, pois a

¹ Assessor Pedagógico dos cursos de Pós-Graduação e Professor Universitário nas modalidades EaD e presencial nos cursos de Graduação e Pós Graduação do Centro Universitário de Maringá – Cesumar - Maringá – Paraná. marcelo.vieira@cesumar.br

² Professora mediadora dos cursos de Administração e Processos Gerenciais do Centro Universitário de Maringá - Cesumar, Maringá – Paraná. carolina.martins@ead.cesumar.br

³ Acadêmica do curso de Administração do Centro Universitário de Maringá – Cesumar, Maringá – Paraná. cetomiello@hotmail.com

fé em sua capacidade era limitada, eram percebidos como seres previsíveis e simples tendo como fator de motivação as recompensas financeiras.

Com o surgimento das Teorias Humanistas foi possível conhecer o funcionário não apenas como meio de produção, mas em sua totalidade, tais pesquisas sobre a conduta humana trouxeram importante contribuição para entender o seu comportamento no ambiente de trabalho, permitiu avaliar os funcionários sobre outros aspectos, sua importância como pessoa, o reconhecimento do valor de cada um, a satisfação das suas necessidades sociais. Com o passar do tempo esses novos conceitos já apresentavam sua importância na forma de gerenciar, pois as mudanças se manifestavam necessárias uma vez que a maneira tradicional de gerenciar não mais atendia as necessidades atuais, era preciso fazer alterações, aprender a influenciar pessoas, desenvolver seu potencial, trabalhar em equipe, entender que as pessoas inseridas em uma organização são um dos pilares de sustentação para o sucesso da mesma. Não diferentes as mudanças sofridas pelas empresas, também os funcionários precisavam se adaptar aos novos conceitos de inovar, aprender continuamente, ser eficiente, ter um diferencial para conquistar seu lugar no mercado de trabalho.

Neste contexto o trabalho vem abordar de que maneira a empresa pesquisada está proporcionando suporte para a construção da carreira profissional de seus colaboradores, e salienta a importância do termo proposto para que organização e colaborador possam identificar possíveis falhas no processo de administração de suas carreiras profissionais, quanto à satisfação dos colaboradores em relação às aspirações pessoais, motivação, ambições funcionais, relacionamentos hierárquicos, as possibilidades de crescimento profissional comparado ao interesse dos colaboradores em construir sua carreira profissional junto à organização. Desta maneira o trabalho está centrado em averiguar como a empresa contribui para despertar o interesse dos seus colaboradores em seguir carreira profissional na organização.

2 MATERIAL E MÉTODOS

A metodologia aplicada à pesquisa que permeia este trabalho teve início com a fundamentação bibliográfica como forma de agregar os conhecimentos referentes ao tema proposto. O local escolhido para realização da pesquisa que respondeu ao problema referente ao trabalho foi a empresa Lojas Americanas, localizada na av. Brasil na cidade de Maringá no Estado do Paraná. A escolha como recorte empírico foi em virtude da empresa ser uma grande geradora de emprego no país e desta forma contribui para a economia nacional, como empresa de varejo deixa sua marca na história, pois foi uma pioneira no segmento no Brasil. Marconi; Lakatos (2006), comenta que toda pesquisa deve se basear em um conjunto de princípios fundamentais que sirvam como ponto de partida para investigações bem sucedidas de um determinado problema, a teoria como instrumento de ciência é utilizada para formular os tipos de dados a serem analisados, para ter validade, é necessário ser apoiado em fatos observados e provados, como resultado da pesquisa.

A pesquisa foi realizada através de estudos descritivos, que consistem em descrever situações, acontecimentos e feitos, significa dizer como se apresenta determinado fenômeno. Para Marconi; Lakatos (2006), a pesquisa descritiva aborda quatro aspectos: descrição, registro, análise e interpretação de fatos atuais, com o objetivo de descrever seu funcionamento no presente, o modelo de pesquisa será aplicada ao trabalho, pois o estudo de caso foi importante para identificar o interesse dos colaboradores em seguir carreira profissional dentro da organização.

O método de pesquisa empregado foi o quantitativo, este método permite a investigação, a qual foi utilizada por meio da quantidade de funcionários, bem como o uso de tabela, gráficos, e o programa Excel para análise dos resultados apresentados. Assim

sendo Sampieri; Collado; Lúcio (2006), esclarece que a investigação quantitativa oferece a possibilidade de uniformizar os resultados de maneira mais abrangente, proporcionando o controle sobre os fenômenos e facilitando a comparação entre os estudos, e que as técnicas de coleta usadas através do método quantitativo podem ser: entrevistas, questionários abertos, sessões em grupo, casos, vídeos observação etc.

A coleta de dados consiste em reunir os dados pertinentes sobre as variáveis, acontecimentos ou objetos que dizem respeito à pesquisa, de acordo com Sampieri; Collado; Lucio (2006), implica em três atividades: Selecionar o instrumento de coleta de dados, aplicar esse instrumento e preparar as observações, registros e medições para uma análise correta. Coleta dos dados é a etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, para coletar os dados previstos, exige que o pesquisador tenha paciência, perseverança e esforço pessoal e cuidado no registro das informações coletadas. (MARCONI; LAKATOS, 2006)

A elaboração de um questionário diz respeito basicamente em transformar os objetivos específicos da pesquisa em itens redigidos. (GIL, 2006). Desta forma para a coleta de dados, utilizou - se de uma entrevista despadronizada, com gerente da empresa, a qual foi possível explorar mais o assunto através de uma conversa informal, não dirigida que possibilitou o entrevistado a expressar sua opinião, a entrevista foi realizada no dia 06 Abril de 2011. Também foi utilizado um questionário escrito, com perguntas fechadas, aplicado a 35 colaboradores que trabalham na organização, e ministrado no mês de Abril de 2011.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa realizada na Lojas Americanas teve como principal objetivo, identificar o perfil e as oportunidades de crescimento profissional proporcionadas a seus colaboradores, para isso foi aplicado um questionário as pessoas que fazem parte do quadro de funcionários da empresa.

A pesquisa gerou dados segregados de homens e mulheres, e identificou uma considerável proporção de colaboradores do gênero feminino, 62,85%, equivalente a 22 pessoas, e 37,15% que equivale a 13 ao gênero masculino. A faixa etária pesquisada demonstra que a maior concentração de seus colaboradores está dentro dos 18 aos 25 anos de idade. Dentre os entrevistados, 60% se enquadram na condição de casados, e 40% o que equivale a 14 pessoas são solteiras. Devido a essa considerável proporção do quadro de colaboradores, é possível dizer que sua condição de casado o prejudica a seguir carreira profissional na organização, uma vez que almejado o cargo de gerente, este pode ser designado para qualquer cidade do país. Também foi possível observar, que 74,28%, cursaram apenas o ensino médio, e que apenas 20% possuem ensino superior. A questão do conhecimento através dos estudos gera um contraste dentro da organização, pois a mesma para promover um colaborador exige que este tenha ou esteja cursando o ensino superior, mas por outro lado a empresa não investe em estudos para o colaborador em termos financeiros. De acordo com resultados, foi possível constatar que 57,14%, equivalente a 20 colaboradores, trabalham na empresa pelas oportunidades de crescimento profissional que ela oferece, isso significa dizer que os colaboradores a considera uma empresa com oportunidades de crescimento profissional, onde eles possam trilhar sua carreira profissional. Nesse sentido, França (2007) afirma que as empresas têm papel fundamental na elaboração da carreira de seus funcionários, mantendo - os satisfeitos, motivados para não perder seus talentos para a concorrência. Já Milkovich (2000) esclarece que é de responsabilidade da organização oferecer modelos de planejamento de carreira, conselhos e informações para cada pessoa nela inserida, oferecer programas de treinamento de habilidades e oportunidades de experiência para o funcionário.

Outro dado da pesquisa aponta 24 colaboradores, pretendem ficar na empresa e ser promovido, o que aponta um interesse por parte dos colaboradores em seguir carreira na organização. Também se pôde verificar que 74,27% consideram boas ou ótimas as suas chances de crescimento profissional na empresa. É importante salientar, que tanto o colaborador como a empresa podem transformar essas chances boas, em fatos reais na administração da carreira, conforme Milkovich (2000).

Identificou-se que 68,57%, acreditam estar se dedicando ao desenvolvimento da carreira quando realizam suas tarefas da melhor forma possível ou quando realizam as tarefas que não lhe foram solicitadas. Nesse aspecto. Gasalla (2007) comenta que as pessoas precisam ter uma participação muito maior do que tinham há alguns anos na administração da carreira, estamos na era da revolução do conhecimento, a caminho do saber dinâmico, baseado em organizações de aprendizagem, o aprender a aprender e o aprender a ensinar são necessidades importantes no desenvolvimento das pessoas e das organizações. Já Bittencourt (2004), conceitua que a busca pelo autodesenvolvimento é estratégia importante, de um perfil proativo, as competências da organização são responsável pelo diferencial no mercado, e as competências do individuo formam e valoriza o profissional para apresentar respostas mais rápidas às demandas de mercado e da empresa. Outro ponto identificado foi que 60% consideram que os gestores esperam deles que se empenhem mais em suas atividades, o que caracteriza uma visão distorcida sobre a nova realidade do funcionário dentro do contexto organizacional. Portanto é necessário que os gestores desenvolvam estratégias que formem profissionais com conhecimentos, habilidades e experiências superiores, os programas de treinamento devem criar oportunidades para o aprimoramento das qualificações, os gerentes precisam dar atribuições aos funcionários de forma a desenvolver seus talentos, bem como proporcionar tarefas flexíveis o suficiente para permitir o crescimento e a aprendizagem.

4 CONCLUSÃO

O trabalho teve por objetivo analisar o interesse dos colaboradores em construir sua carreira profissional na Lojas Americanas, a principal preocupação da pesquisa foi contribuir para que a organização e as pessoas nela inseridas identificassem a existência de problemas que pudessem atrapalhar a construção de uma trajetória profissional, pois inúmeras são as organizações onde uma pessoa pode decidir trabalhar e seguir carreira profissional. Essa escolha é delimitada por alguns fatores, tais como as preferências individuais de cada um, a preparação para ocupar o cargo que atenda as necessidades da empresa, a cultura e os princípios que regem a sua trajetória, o clima organizacional e as oportunidades de crescimento e desenvolvimento que poderão ser alcançados, atrelada a esses fatores estão o surgimento das constantes mudanças tecnológicas, as incertezas e a busca incessante pelos resultados que conduziram para a preocupação com o desenvolvimento e a eficiência da cada pessoa.

Diante desse contexto foram abordadas algumas variáveis na pesquisa e dentre elas foi possível identificar que os colaboradores consideram a empresa bem conceituada, com bons salários e benefícios, desta forma apresentam interesse em continuar trabalhando na organização, onde podem construir uma carreira profissional ou conquistar uma promoção horizontal no sentido de conhecer novas funções, trabalhar em outros departamentos, até mesmo em outra loja que faz parte da organização, ainda que essas mudanças não impliquem em mudanças na remuneração, mas é sem dúvida uma forma de se preparar para conquistar um lugar no mercado de trabalho e buscar sua empregabilidade. Devido ao número de pessoas promovidas no período dos dois últimos anos, os colaboradores de Lojas Americanas consideram boas as oportunidades de crescimento profissional proporcionadas pela empresa, porém não estão satisfeitos com a falta do planejamento da sua carreira profissional, pois eles salientam não receber de

seus líderes o suporte necessário, acredita serem até mesmo indiferentes ao sucesso de cada um, o que os leva acreditar que a empresa espera deles que apenas desenvolvam suas atividades o melhor possível sem apresentar preocupação com seu futuro, e sendo assim alegam estar se dedicando na construção da sua carreira profissional, na execução das tarefas, não encontram motivação para buscar outras fontes de conhecimentos.

Desta maneira diante do que foi descrito no trabalho sobre a importância da organização estar totalmente envolvida com o desenvolvimento profissional de seus funcionários segundo os autores citados e dos resultados apresentados na pesquisa, é sugerido à organização que estruture e elabore um plano de carreira para os seus colaboradores, juntamente com o departamento de RH, possam fazer uso das melhores ferramentas tecnológicas, acompanhar o desenvolvimento do colaborador, sugerindo mudanças e melhorias oportunas, oferecer feedback para identificar o desejo de cada um na vida profissional, aplicar treinamentos, disponibilizar para que possam desempenhar outras funções em novos cargos adquirindo desta maneira novas experiências, bem como conhecer e desenvolver suas melhores qualidades e identificar onde podem aplicá-las de forma que contribuam para a sua realização profissional e ajudem a organização atingir seus objetivos, pois eles assim como os clientes são a causa da sua existência, é neste sentido que o plano de carreira está centrado, fazendo com que organização e colaborador busquem a mesma meta, para o sucesso de ambos.

E cabe sugerir aos colaboradores tomar para si a parte da responsabilidade que lhe cabe nessa conquista, aproveitando da melhor forma possível os conhecimentos que lhe são repassados, procurando um aprendizado contínuo, aplicando seus esforços para alcance do sucesso profissional, buscando identificar seus conhecimentos e habilidades, se comprometendo com os resultados da organização, buscar autodireção, ter iniciativa, definir e traçar sua meta de carreira. A organização ou o colaborador separadamente não atinge o sucesso profissional, ele virá com a perfeita união dos dois, onde cada qual de o melhor de si para a conquista própria e alheia.

REFERÊNCIAS

BITTENCOURT, Claudia **Gestão contemporânea de pessoas** _ Porto Alegre: Bookmen, 2004.

BOHLANDER, George; SNELL, Scott; SHERMAN, Arthur; ROSA, Maria Lúcia G. Leite. **Administração de recursos humanos** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2006

FRANÇA, Ana Cristina Limongi **práticas de recursos humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos.** São Paulo: Atlas, 2007

GASALLA, José Maria **A nova gestão de pessoas: o talento executivo.** São Paulo, Saraiva, 2007

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** - 4. ed. - São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria, **Técnicas de pesquisa.** - 6. Ed. - São Paulo: ATLAS, 2006.

MILKOVICH, George T; John W; MARCONDES, Reynaldo Cavalheiro. **Administração de recursos humanos** - São Paulo: Atlas, 2000.

SAMPIERI, Roberto Hernández; LUCIO, Pilar Baptista COLLADO, Carlos Fernandez;.
Metodologia de pesquisa. - 3 ed. - São Paulo, 2006

TORRES, Bruno. **Lojas Americanas: ofertas, história. Tudo sobre as Lojas Americanas.** Disponível em: <<http://brunotorres.net/p/lojas-americanas-ofertas-historia-tudo-sobre-as-lojas-americanas.html>>. Acesso em 21 abr. 2011.

Anais Eletrônico

VII EPCC – Encontro Internacional de Produção Científica Cesumar
CESUMAR – Centro Universitário de Maringá
Editora CESUMAR
Maringá – Paraná - Brasil