

**CENTRO UNIVERSITÁRIO MÁRIO PONTES JUCÁ - UMJ**  
Curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos

Aline Maiara Clarindo dos Santos Silva  
Yamille Matias Tavares

**A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA PARA A CONSTRUÇÃO DA  
IDENTIDADE PROFISSIONAL**

**MACEIÓ-AL**  
**2023.1**

**ALINE MAIARA CLARINDO DOS SANTOS SILVA  
YAMILLE MATIAS TAVARES**

**A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA PARA A CONSTRUÇÃO DA  
IDENTIDADE PROFISSIONAL**

Artigo científico apresentado ao Centro Universitário Mário Pontes Jucá - UMJ, como parte das exigências do curso de Graduação em Gestão de Recursos Humanos, para obtenção do Título de Tecnólogo. Aprovado em: 28/02/2023

**Orientador (a):** Profa. Msc. Lorena Karolly Santos da Silva

**MACEIÓ-AL  
2023.1**

## **A IMPORTÂNCIA DO PLANO DE CARREIRA PARA A CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE PROFISSIONAL**

Aline Maiara Clarindo dos Santos Silva<sup>1</sup>

Yamille Matias Tavares<sup>2</sup>

Lorena Karolly Santos da Silva<sup>3</sup>

**RESUMO:** O autoconhecimento é fundamental para que uma pessoa saiba onde está, bem como onde pretende chegar em sua vida, por sua vez, o plano de carreira é um instrumento de planejamento no âmbito profissional que contribui para essa percepção do sujeito acerca de sua trajetória no mercado de trabalho. Deste modo, o objetivo do presente estudo é identificar a importância de um plano de carreira para a construção da identidade profissional de um indivíduo. Portanto, para a viabilização dessa investigação esta é uma pesquisa bibliográfica trazendo os principais fundamentos acerca do plano de carreira e identidade profissional. A escolha de uma profissão é algo que remete esforços, existe começo, meio e fim, o início dessa construção começa se conhecendo, na sequência, realizando a inserção no mercado de trabalho, buscando o reconhecimento profissional e, conseqüente, sucesso. Segundo Berger e Luckman (1983), a identidade profissional é um aspecto da identidade social. O que seria isso? O sentimento de um indivíduo para enquadrar-se a um determinado grupo social.

**PALAVRAS-CHAVE:** Plano de Carreira. Identidade Profissional. Mercado de Trabalho.

**ABSTRACT:** Self-knowledge is fundamental for a person to know where he is, as well as where he intends to go in his life, in turn, the career plan is a planning instrument in the professional scope that contributes to this perception of the subject about his trajectory in the market of work. Thus, the objective of the present study is to identify the importance of a career plan for the construction of an individual's professional identity. Therefore, for the feasibility of this investigation, this is a bibliographical research bringing the main fundamentals about the career plan and professional identity. Choosing a profession is something that requires effort, there is a beginning, a middle and an end, the beginning of this construction begins with knowing oneself, then entering the job market, seeking professional recognition and, consequently, success. According to Berger and Luckman (1983), professional identity is an aspect of social identity. What would that be? The feeling of an individual to fit into a certain social group.

**KEYWORDS:** Career Path. Professional Identity. Job Market.

<sup>1</sup> Graduanda do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá – UMJ. E-mail: aline.clarindo122@academico.umj.edu.br

<sup>2</sup> Graduanda do Curso Superior em Gestão de Recursos Humanos pelo Centro Universitário Mário Pontes Jucá – UMJ. E-mail: yamille.matias141@academico.umj.edu.br

<sup>3</sup> Professora Orientadora. Mestra em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. E-mail: lorena.silva@umj.edu.br

## **1 INTRODUÇÃO**

O presente estudo tem como o objetivo identificar a importância de um plano de carreira para a construção da identidade profissional de um indivíduo. Portanto, serão abordados os principais fundamentos acerca da carreira profissional, mercados de trabalho, identidade profissional e planejamento de carreira.

Nessa perspectiva, Sullivan e Baruch (2009) contribuem ao afirmar que o indivíduo disposto a gerir a própria carreira tem como norte sua bússola interna. Além disso, afirmam a relevância do autoconhecimento como o passo inicial para organizar o caminho profissional, que tem por objetivo principal o sucesso psicológico. Martins (2011) reforça a ideia ao pressupor que o sucesso, como elemento da subjetividade, depende da capacidade de o sujeito conhecer seus próprios referenciais para não se perder na impessoalidade que pode limitar sua possibilidade de autorrealização. Seguindo essa mesma linha, Schein (1996) apresenta as âncoras de carreira como uma combinação de atitudes, direcionando a vida pessoal e profissional, e que, de acordo com Veloso e Dutra (2010), revelam as inclinações, motivações e valores que o indivíduo não abandona, mesmo em situações adversas, sendo assim é notável a importância do autoconhecimento para planejar e construir a identidade profissional.

Para viabilização da investigação, esta é uma pesquisa qualitativa, sendo de caráter bibliográfico, que é um conjunto de técnicas e estratégias que se empregam para localizar, identificar e acessar documentos que sirvam de base para obter informações acerca do assunto abordado. Foi utilizado o Google Acadêmico, onde foram encontrados livros e artigos pertinentes ao tema.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

O referencial teórico se divide em cinco subseções, visando a contextualização do que é a carreira profissional; do mercado de trabalho; de como é possível para o profissional se adaptar em meio a tantas possibilidades de carreiras; a questão da identificação profissional, do planejamento de carreira, e por fim, a importância do plano de carreira para a obtenção da identidade profissional almejada pelo indivíduo.

## 2.1 Breve contextualização sobre a carreira profissional

A carreira profissional é conceituada por diversos autores, podendo ser determinada em diferentes modos. O termo carreira é bastante utilizado, mas, não significa que tenha a sua definição estabelecida de forma clara. Podendo adquirir diversos significados, tais quais: relativo à mobilidade ocupacional, à estabilidade profissional ou a uma vida profissional bem estruturada. Pode incluir também a ideia de progresso constante, denotando uma concepção de um percurso sistematizado, com características espaciais e temporais, percurso esse a ser percorrido por um indivíduo (DUTRA, 1996; SCHEIN, 1996).

Uma carreira é constituída de diversas fases, todas de grande importância para o desenvolvimento do profissional, que são determinadas de modos diferentes dependendo da escolha da ocupação de cada indivíduo. Dutra (1996) define a carreira como as sequências de posições ocupadas e de trabalhos realizados durante a vida de uma pessoa; a carreira envolve uma série de estágios e a ocorrência de transições que refletem necessidades, motivos e aspirações individuais e expectativas e imposições da organização, engloba políticas, procedimentos e decisões ligadas a espaços ocupacionais, níveis organizacionais, compensação e movimento de pessoas. Estas perspectivas são conciliadas pela carreira dentro de um contexto de constante ajuste, desenvolvimento e mudança.

O autor mencionado acima deixa claro na citação que a carreira é constituída de diferentes formações, que estão ligadas as inclinações pessoais de cada indivíduo, e das necessidades das empresas perante cenários distintos, estando em incessante reparo conforme as mudanças globais.

Nessa direção, Hall (1976 apud Arthur e Rousseau, 1996, p.6), determina a carreira em diferentes dimensões e significados a qual pode ser entendida pelos itens abaixo:

- “Carreira como progressão” – sequência de promoções e outros movimentos ascendentes em uma hierarquia de trabalho durante o curso da vida profissional de uma pessoa.
- “Carreira como profissão” – referência as ocupações nas quais um claro padrão sistemático progressão é evidente, como por exemplo: medico, professor, executivo;
- “Carreira como a sequência de ocupações assumidas por um indivíduo durante sua vida” – histórico de trabalho de um indivíduo, independente da ocupação ou nível, durante o curso de sua vida profissional;

- “Carreira como uma sequência de experiências relacionadas ao trabalho” – modo como a pessoa vivencia a trajetória de empregos e atividades que constituem seu histórico profissional.

Dutra (2006, p. 102) defende a ideia de que “a carreira não deve ser entendida como um caminho rígido a ser seguido pela pessoa, mas como uma sequência de posições e de trabalhos realizados pela pessoa”.

Na visão de Balassiano e Costa (2006), a carreira tende a ser associada às trajetórias profissionais das pessoas, independentemente da área de formação ou da organização em que tais trajetórias se desenvolvam.

O trabalho de Schein (1996) representa uma importante contribuição para a identificação de um conjunto de fases que representam um recurso didático para compreender etapas de trajetória profissional, vide Quadro 1. Embora essas fases apresentem uma sequência, são variáveis conforme a profissão ou a pessoa.

**QUADRO 1** - Fases da Carreira

<b>FASES DA CARREIRA</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO</b>
FASE 1 – Crescimento, fantasia, exploração	Diz respeito ao começo do estudo sobre o mercado de trabalho e as possibilidades diferentes que ele apresenta. Tendo um período relativo entre a adolescência e a juventude, é o momento inicial da descoberta de qual caminho é almejado pelo indivíduo, sendo repleto de imaginação e idealização da carreira.
FASE 2 – Educação, treinamento	Remete a parte da educação, escolar ou técnica, como treinamento para um futuro emprego. É quando já se tem uma base de interesse maior, é nela que é visto as primeiras tomadas de decisões.
FASE 3 – Ingresso no mundo profissional	Começa com entrada do indivíduo no mundo profissional, junto com as oportunidades de treinamentos avançados de sua ocupação, oportunizando a autoavaliação das capacidades, habilidades e metas. Pode ser dito como uma das mais difíceis, pois, com o passar dos anos, as organizações vêm se tornando mais exigentes, quanto a aptidão dos candidatos a determinadas vagas.
FASE 4 – Treinamento básico, socialização	É envolvida pelo conhecimento do empregado, na política e termos da organização do qual ele adentrou, podendo variar a cultura com base no ramo da empresa e na ocupação do indivíduo.
FASE 5 – Admissão como membro	Refere-se ao período em que o empregado passa a ver a si próprio como parte efetiva na equipe de profissionais a qual está inserido
FASE 6 – Estabilização no emprego, permanência como membro	Diz respeito a consolidação no emprego e na permanência como membro. A estabilidade é assegurada em decorrência da existência do emprego e normalmente o indivíduo percebe, segundo Schein (1996) entre os cinco e dez anos de trabalho, se haverá uma carreira a longo prazo na empresa.

FASE 7 – Crise no meio da carreira, reavaliação	Marcada pela crise no meio da carreira, dando como oportunidade a avaliação das escolhas que foram tomadas ao longo da vida profissional no empregado, e a circunstância que foram acarretadas.
FASE 8 – Avanço, recomeço ou estabilização	Gira em torno da reorientação e estabilização da carreira, implicando a definição da continuidade ou interrupção da profissão, conforme os desejos pessoais.
FASE 9 – Desligamento	Com o período da aposentadoria se aproximando, pode ser detectado uma redução no ritmo do trabalhador, e no compromisso com suas responsabilidades. Apesar de existir diversas reações para esse período, o que pode ser mais perceptível é o comportamento de negação que os colaboradores apresentam perante o desligamento
FASE 10 – Aposentadoria	Visada de diferentes formas conforme cada pessoa, para uns é vista como descanso para aqueles que trabalharam durante toda a sua vida, uma forma de gratificação depois de uma longa jornada, já para outros pode significar um período traumático, pois pode trazer um sentimento de inutilidade, principalmente da incapacidade de produzir. Algumas pessoas têm adiado sua aposentadoria, por ela ter sido associada a perda de status.

**FONTE:** Adaptado de Edgar Schein (1996).

Ao concluir a sua análise acerca da identidade profissional, Schein (1996) salienta a importância das fases da carreira, do desenrolar da carreira e da autoimagem que a pessoa vai desenvolvendo no decorrer desse processo, para que o profissional desenvolva uma percepção acurada de suas inclinações, de modo a bem planejar a carreira e definir melhores escolhas.

## 2.2 Mercado de trabalho e as possibilidades de carreira

As mudanças no mercado de trabalho têm afetado os indivíduos quanto às exigências que recaem ao trabalhador. As organizações têm apresentado muitas variações ao longo do tempo, são fatores como: o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho (CHIAVENATO, 2014). O reflexo destas mudanças está sobre a força de trabalho é que muitos trabalhadores ou ingressantes no mundo do trabalho apresentam deficiências em competências e habilidades para desempenhar atividades dentro das empresas. Segundo Malchitzky (2002, p.33), “o maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas”.

No ambiente organizacional é importante que, não só o profissional busque o aperfeiçoamento de suas habilidades, mas que as empresas despertem para a necessidade de

desenvolver seus talentos permitindo o desenvolvimento do trabalhador investindo em qualificação.

Em outros termos, para Pries (2000), cada profissão configura-se como um grupo social baseado em conjuntos específicos de atividades, competências e orientações ocupacionais que estão certificadas socialmente, cujo acesso é regulado por instituições corporativas (conselhos, associações, sindicatos etc.) que constituem uma rede de relações sociais da vida cotidiana baseada em nexos e compromissos de lealdade e cuidado mútuos a médio e longo prazos.

Diante das tendências e desafios enfrentados no mercado de trabalho, tendo ganhado crescente importância o conceito de empregabilidade. A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2001) define empregabilidade como uma capacidade do indivíduo para assegurar e manter um trabalho digno, para progredir dentro da empresa e entre os empregos, e para fazer face à evolução das tecnologias e condições do mercado de trabalho.

O mercado de trabalho vem a cada vez se tornando mais exigente, fazendo com que os profissionais busquem se aperfeiçoarem, e as empresas cada vez mais exigentes em busca de profissionais à altura das mudanças com condição fundamental para o aumento da qualidade e da produtividade. Segundo Chiavenato (2005), o mercado de trabalho são as oportunidades de emprego que as empresas proporcionam, o mercado de recursos humanos é o conjunto de profissionais que oferecem seus conhecimentos e habilidades a essas vagas de emprego.

Existe diversas possibilidades de carreira, e o autor principal é o próprio profissional, pois é ele que vai saber qual profissão irá seguir e pesquisar o mercado. Segundo Santos (2013), grande parte dos empregos existentes é de curta duração, sem muitas garantias sociais e habitualmente de baixa remuneração. O mercado de trabalho, na maioria dos países, não apresenta iguais possibilidades de ascensão social ou até mesmo de trabalho decente que ofereceu nas três décadas seguintes à Segunda Guerra Mundial (SANTOS, 2013).

Uma carreira profissional é o conjunto de todas as suas experiências de trabalho ao longo da jornada. Se um profissional visa uma carreira de sucesso, precisa saber como se diferenciar dos outros profissionais. Quanto mais especializado for, maiores serão as chances de sucesso no mercado de trabalho.

### **3 O PLANEJAMENTO DE CARREIRA**

O plano de carreira é utilizado dentro das organizações para determinar qual caminho cada funcionário devera percorrer dentro da empresa, determinando quais as competências

necessárias para cada posição hierárquica. Desta forma, os especialistas de recursos humanos, devem estar aptos para orientar colaboradores e auxiliar para a criação e desenvolvimento do planejamento. Para Moura, Lopes e Barbosa (2016), o plano de carreira é um documento que possui diversas finalidades, em destaque a função de instruir as organizações, e principalmente os colaboradores a gerirem suas carreiras de forma que traga benefícios para ambos.

Com a alta competitividade do mercado atual as empresas têm incessantemente investido no aperfeiçoamento da produção e prestação de bens e serviços. Para atingir melhores resultados e alcançar metas e objetivos, as organizações passaram não somente a investir em novas tecnologias, mas, especialmente na gestão do capital humano (MENDES et al, 2018). A gestão de carreira tem se revelado excelente ferramenta de gestão para o desenvolvimento das competências dos funcionários, favorecendo o melhor planejamento das etapas e ou fases de suas trajetórias laborais (TRAMBAIOLI; JOVILIANO, 2015).

Compreendido erroneamente como uma responsabilidade apenas das organizações, o plano de carreira, deve ser planejado pelo indivíduo que busca crescimento em sua profissão, deverá partir do seu interesse de novas oportunidades. Este planejamento deve partir da análise de competências, habilidades e comportamentos apropriados, orientando o funcionário a trilhar o caminho certo e, conseqüentemente, alcançar o desejado nível de satisfação e realização profissional (HERTOZOG, 2015).

Para Carvalho e Nascimento (2004), o planejamento de carreira deve ser compreendido como o estudo das metas e da trajetória profissional do indivíduo nos diferentes cargos da empresa; enquanto que o plano de carreira, como a materialização desse estudo. Do ponto de vista desses autores, o plano de carreira é um modelo de instrumento ou ferramenta que pode auxiliar na definição de caminhos para as diferentes carreiras profissionais existentes nas organizações. Significa que para os gestores de recursos humanos experientes, o plano e desenvolvimento de carreira, pode ser um conceito relativamente novo, solicitando a participação das pessoas e das empresas na criação e administração das trajetórias minuciosamente planejadas, favorecendo deste modo o sucesso para ambas as partes (MACIEL et al, 2018; FERREIRA, 2017).

Malschitzky (2004) ressalta que o planejamento de carreira é de responsabilidade do indivíduo, cabendo a ele buscar constantemente o desenvolvimento pessoal e profissional, visto que o planejamento engloba as inclinações de uma pessoa, deve ser feito conforme o que

for almejado pelo profissional, tanto onde ele deseja alcançar na empresa ou as competências que considera necessária para o crescimento de sua vida profissional.

O plano de carreira é um instrumento que possibilita a entrada da empresa na competição do mercado de trabalho, levando em consideração que este instrumento é voltado para o capital humano disponível no núcleo da organização. Para que sua execução seja eficaz é preciso que seja minuciosamente elaborado antes de ser posto em ação.

Detectar e reconhecer os pontos fortes e fracos em cada departamento, é necessário para a elaboração do plano de carreira, esta análise ajudará na definição de metas para as diferentes equipes de colaboradores. Diante deste contexto, o autor Almir Souza (2015, p.10) supõe “analisa-se então a importância de se elaborar um plano de carreira [...] para que não haja transferência da pessoa para um cargo menor ou até que aconteça a demissão”.

Para elaboração e implementação do plano de carreira deve-se levar em consideração alguns pontos, conforme afirmam Moura, Lopes e Barbosa (2016, p. 09 apud Oliveira, 2009).

Análise do mercado atual e futuro, estabelecimento da visão, estabelecimento de valores pessoais, identificação de oportunidades e ameaças, debate de cenários, análise da vocação profissional, análise da capacitação profissional, estabelecimento da missão e dos focos da atuação, estabelecimento da postura estratégica, análise dos concorrentes, estabelecimento da vantagem competitiva, estabelecimento dos objetivos e metas, estabelecimento das estratégias e dos projetos, estabelecimento do código de ética profissional, estabelecimento de políticas, análise da evolução profissional, estratégias para aprimoramento e qualidade total do plano de carreira.

Devendo ter fases que precisam ser desenvolvidas com base nos objetivos e metas da organização e como ela almeja que o colaborador atue, e principalmente, quais os requisitos demandados que devam ser possuídos em cada etapa do plano. Portanto, o plano de carreira não pode somente ser elaborado para que a empresa o tenha arquivado e registrado, ele precisa ser desenvolvido com base em informações reais e em uma série de fatores que o torne efetivamente executável (CARDOSO, 2021).

### 3.1 A construção da identidade profissional

A identidade é constituída de forma interacional com a sociedade sendo um elemento-chave da realidade subjetiva, tendo processos sociais para solidificação dela em determinado indivíduo. A identidade profissional pode ser entendida como a forma de interação que uma pessoa desenvolve durante a sua vida organizacional.

É de conhecimento mútuo que para ser um profissional de sucesso é preciso ter planos definindo os lugares almejados individualmente. Mas, como é possível ter as ferramentas

necessárias para tal? Com essa pergunta em mente pode ser definido que é preciso, e indispensável, o autoconhecimento e a compreensão da autoimagem para alinhar as áreas de interesse de cada indivíduo.

Martins (2001) aborda que seria necessário o indivíduo seguir algumas premissas básicas, como coletar informações sobre si mesmo e sobre o mundo do trabalho; traçar um perfil detalhado de suas características de personalidade, interesses e aptidões, bem como das possibilidades de atuação no mercado de trabalho e ocupações alternativas; estabelecer metas realistas baseadas nessas informações; e implementar uma estratégia para o alcance das metas. Segundo Damásio (1995) existem quatro tipos de imagem, sendo elas: perceptivas, prospectivas, evocadas do passado real e evocadas do passado planejado. A primeira diz respeito ao que é perceptível diretamente do exterior ou do interior do corpo das pessoas. As imagens prospectivas correspondem a ideias que, no presente, formulamos como planos, intenções ou desejos para o futuro. As imagens evocadas do passado real são as que resultam das percepções transformadas e guardadas no cérebro. E, finalmente, as imagens evocadas de um passado planejado correspondem a ideias formuladas anteriormente como planos, intenções ou desejos para o futuro.

Christiansen e Walther (1986) argumentam que, as pessoas constroem as próprias imagens ou representações dos objetos através da atividade individual e, por sua vez, estas imagens servem para a orientação pessoal no meio ambiente. Assim, a gênese das imagens é regulada pela atividade. Em síntese, de modo que se tem um objetivo, as imagens projetadas de cada indivíduo vão se modificando e sendo remodeladas, de formas distintas. Além de que, as imagens dos objetivos pessoais podem regular a medida em que se é permitida a antecipação de processos.

A identidade profissional é o problema contido na resposta da questão “quem sou eu como trabalhador?” ou “que sorte de trabalhador sou eu?” (CIAMPA, 1987). A resposta a essa questão, seja ela oral, escrita, ou através de mimica, revela a semelhança e diferenciação da pessoa em relação a si mesmo e em relação aos outros, enquanto trabalhador. Pode-se afirmar que a identidade profissional é um conjunto de questões, devendo ser completamente explorada e solucionada, ajudando assim ao colaborador traçar suas metas e objetivos de forma eficaz, fazendo ligação com suas inclinações pessoais e seus anseios na sua vida profissional.

Constata-se que não é possível para uma pessoa criar a sua identidade profissional do zero, a mesma será levada e influenciada pelas suas interações com o meio em que está

inserida, sendo ele familiar ou profissional. O trabalho é a maior forma de relação que o homem pode encontrar durante sua vida, sendo ele como forma de sobrevivência, realização ou disciplina, por meio disto o homem pode modificar os outros e a si mesmo (LIMA; HOPFER; SOUZA, 2004). Em outras palavras é por meio das diversas interações ao longo da vida que é possível a idealização da identidade profissional, as vezes tendo alguém a quem se admira e se baseando nela, existem outras formas como o desejo de mudança de vida ou até mesmo a competitividade dentro de uma organização, estes são alguns exemplos de gatilhos que podem acarretar nos primeiros passos da construção.

Na perspectiva interacionista, é dito que não é possível para o sujeito construir a própria identidade enxergando-se como num espelho, o mesmo necessita do olhar do outro, dos julgamentos dos outros (DEJOURS, 1999). No meio profissional, ele deve ser reconhecido pelo seu fazer e não pelo seu ser.

A importância do planejamento de carreira para a construção da identidade profissional Com o passar do tempo o mundo muda e com ele o mercado de trabalho também, para atender as demandas do cenário atual é preciso estar convicto de onde é almejado chegar, desta forma torna-se indispensável que o profissional conduza sua própria carreira. Não é possível que esta ferramenta seja ministrada pelas empresas, e nem que a mesma esteja constantemente preocupada com a carreira de cada colaborador. Cada indivíduo deve estar apto as exigências do mercado e com facilidade aplicar suas competências em diferentes organizações.

A atividade de planejar a carreira é um processo que se dá continuamente ao longo da vida e, assim, está estreitamente relacionada com a própria noção de desenvolvimento de carreira. Fica implícito, nessa concepção, que a carreira pode ser gerenciada, ao menos em parte, e que o indivíduo tem a possibilidade em fazer muitas coisas que podem influenciar a sua vida relacionada ao trabalho (MCLLVEEN, 2009).

Sem um certo grau de decisão em relação aos objetivos de carreira, não é possível construir uma estratégia consistente para atingi-los. O planejamento de carreira não pode prescindir, portanto, de uma atitude de orientação para o futuro, envolvendo o estabelecimento de metas e o conhecimento das ações necessárias para conquista-las (PHILLIPS; BLUSTEIN, 1994).

A passagem da universidade para o mercado de trabalho, na qual o adulto jovem depara-se com a necessidade de pensar de forma estruturada em seu projeto profissional

(Caires; Almeida, 2001), é uma transição de carreira onde o planejamento tem um importante papel. Nessa etapa, se o indivíduo apresenta um projeto profissional mais definido, provavelmente sente-se mais seguro e decidido para enfrentar a transição (MELO; BORGES, 2007; TEIXEIRA; GOMES, 2004).

A construção da identidade no campo profissional é, por outro lado, representada por Dubar (1997) como a interação entre dois movimentos: o movimento da continuidade ou o movimento da ruptura. As identidades construídas no modo de continuidade implicam um espaço potencialmente unificado de realização, um sistema profissional onde os sujeitos seguem percursos contínuos projetados numa sucessão e qualificações que implicam e exigem o reconhecimento das suas competências de forma a validar imagem de si. Por sua vez, as identidades construídas no movimento de ruptura implicam, ao contrário, uma dualidade entre os dois espaços, designadamente, o espaço das crenças pessoais e o espaço das aspirações profissionais. (DUBAR, 1997).

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao retomar a questão da pesquisa, ressurge a ideia de que para construir a identidade profissional é preciso percorrer um longo caminho de situações e interações, que acarretem uma bagagem gigante de experiências que guie o profissional, planejar a carreira não é somente a descoberta e definição dos objetivos almejados, e sim como e o que deverá ser feito para alcançá-los. Conforme Galdino (2013), o bom profissional é aquele que tem os objetivos traçados, tanto em relação ao trabalho como na vida particular. Para traçá-los é que serve o plano de carreira. A principal tarefa do plano de carreira é colocar a pessoa no caminho certo para que esta consiga alcançar o sucesso, programando o crescimento de forma eficaz.

Gonçalves (2007) reforça a ideia que as próprias pessoas são as responsáveis por gerenciarem sua carreira, principalmente pela razão de serem elas que possuem maior conhecimento sobre si e sobre onde pretendem chegar.

O pensamento errôneo de que quando já se tem o plano de carreira definido, não é preciso fazer nada a mais, atrapalha bastante visto que a realidade é diferente na prática, e o caminho é longo e pode ser extremamente tortuoso para algumas pessoas, e também ser cheio de alternativas que podem dividir os pensamentos do profissional. O modelo do plano de carreira deve ser pessoal e orientar as pessoas na reflexão de suas carreiras.

Pelo que foi analisado durante todo o trabalho fica claro a importância do plano de carreira para a construção da identidade profissional, tendo em vista que é preciso ter todos os

objetivos traçados e as competências pessoais claras. Os objetivos estarão mais claros e o caminho trilhado será menos tortuoso se a visão do indivíduo for convicta e onde ele quer chegar. Se organizar e planejar são elementos essenciais para o profissional que deseja ser bem-sucedido.

## **REFERÊNCIAS:**

BERGER, Peter & LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**. Petrópolis: Vozes. 1983.

CARDOSO, Eder Luiz da Silva; MARTINS, Rodrigo de Paiva. **PLANO DE CARREIRA. CADERNO DE RESUMOS**, Univale, Ivaiporã. 2021, p.108.

CARVALHO, A. V; NASCIMENTO, L.P. **Administração de recursos humanos**.vol.1 São Paulo: Pioneira, 2004.

CHRISTIANSEN, B.; WALTHER, G. Task and activity. In B. Christiansen, A. G. Howson & M. Otte (Eds.), **Perspectives on mathematics education**. Dordrecht: D. Reidel. 1986. (pp. 243-307).

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CIAMPA, Antonia C. **A Estória do severino e a História da Severina**. São Paulo: Braisiliense. 1987.

DAMÁSIO, A. R. **O erro de Descartes: emoção, razão e cérebro humano**. Mem Martins: Europa-América. 1995.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do Trabalho: contribuição da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DUBAR, C. A socialização. **Construção das identidades sociais e profissionais**. São Paulo: Porto editora, 1997.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, André Marques. **Relação entre adaptabilidade e estratégias de gestão de carreira no sector das tecnologias da informação e comunicação: o papel das habilitações académicas e da idade**. 2017. Tese de Doutorado.

GALDINO, R. **Como montar um plano de carreira**. Quartel digital. Disponível em: <http://www.quarteldigital.com.br/como-montar-um-plano-de-carreira/>. Acesso em: 26 nov. 2022.

- GONÇALVES, E. **Planejamento da carreira profissional e pessoal**. Administradores.com. 18 set. 2007. Disponível em: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/planejamento-da-carreira-profissional-e-pessoal/14529> Acesso em: 26 nov. 2022.
- GUIMARÃES DOS SANTOS, G. P. Juventude, Trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA, Jr.; ANDRADE, F. R. B. **Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT, UECE, BNB, 2013, p. 73- 88
- HERTZOG, Riane Santos. **Importância do planejamento individual de carreira para funcionários de uma instituição de ensino particular localizada na cidade de Criciúma- SC**. 2016.
- HOFMEISTER, Deise Leia Farias. **Planejamento e desenvolvimento de carreira**. São Paulo: Editora, 2009.
- LIMA, Sandra Mara Maciel de; HOPFER, Kátia Regina; SOUZA-LIMA, José Edmilson de. Complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. **RAE eletrônica**, v. 3, 2004.
- MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. **Revista FAE Business**, nº 2, junho/2002.
- MALSCHITZKY, N.A **importância da orientação de Carreira na empregabilidade**. Florianópolis, UFSC. 2004.
- MALVEZZI, Sigmar. A construção da identidade profissional no modelo emergente de carreira. **Organizações & Sociedade**, v. 7, p. 137-143, 2000.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual & resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.
- MCLLVEEN, P. Career development, management, and planning from the vocational psychology perspective. Em A. Collin & W. Patton (Orgs). **Vocational psychological and organisational perspectives on career: toward a multidisiplinary dialogue**. Career Development Series (3), (pp. 63-90). 2009.
- MELO, S & BORGES, L. A transição da universidade ao mercado de trabalho na ótica do jovem. **Psicologia Ciencia e Profissão**, 27(3), 376-395. 2007.
- PONTE, João Pedro da; OLIVEIRA, Hélio. Remar contra a maré: A construção do conhecimento e da identidade profissional na formação inicial. **Revista de Educação**, p. 145-163, 2002.

- PHILLIPS, S & BLUSTEIN, D. L. Readiness for career choices: planning, exploring and deciding. **The Career Development Quarterly**, 43, 63-69. 1994.
- PRIES, Ludger. Teoria sociológica del mercado de trabalho. In: TOLEDO, Enrique De La Garza. **Tratado latinoamericano de sociologia del trabajo**. México: FCE/Flacso — Sede México, 2000.
- SARSUR, A. M. (2001). Repensando a “empregabilidade”, a “empresabilidade” e a “nova” gestão de recursos humanos: um estudo junto a organizações e profissionais em Minas Gerais [CD-ROM]. **Anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, 25. Rio de Janeiro: ANPAD
- SCHEIN, E. H. **Identidade profissional**: como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. Nobel. 1996.
- SCHEIN, Edgar H. **Career Anchors: Discovering Your Real Values**. San Francisco: Jossey - Bass, 1990.
- SILVA, Fernanda Ferreira; DE SOUZA NETO, Eptácio Nunes. PLANO DE CARREIRA- Eficaz Ferramenta de Gestão de Pessoas. **Revista Multidisciplinar do Sertão**, v. 3, n. 2, p. 265-274, 2021
- SOUZA, Almir. Ferreira. D, et al. **Planejamento financeiro pessoal e gestão do patrimônio**. Barueri, SP: Manole, 2018. 2018.
- SULLIVAN, Sherry; BARUCH, Yehuda. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, vol. 35, n. 35, dezembro, 2009.
- TEIXEIRA, M. A. P., GOMES, W. B. Estou me formando... e agora? Reflexões perspectivas de jovens formando universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, 5(1), 47-62. 2004.
- TOLFO, Suzana da Rosa. A carreira profissional e seus movimentos: revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 2, n. 2, p. 39-63, 2002.
- TRAMBAIOLI, F.A.F; e JOVILIANO, R. D. A gestão de carreira como ferramenta para o desenvolvimento organizacional. **Revista Fafibe On-Line**, Bebedouro SP, 8 (1): 451-462, 2015.

VELOSO, Elza Fátima; DUTRA, Joel Souza. Evolução do Conceito de Carreiras e sua Aplicação para a Organização e para as Pessoas. In: DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2010.