

## ANÁLISE DA GESTÃO DE CARREIRA: EMPRESA AMBIENTAL

Maike José Silva, Mônica Rodrigues da Silva, Nathália Linck Michelena\*  
Norma Licciardi\*\*

### INTRODUÇÃO

Pode-se afirmar que, atualmente as organizações têm focado ativamente na evolução e na melhoria de seus resultados. Sendo assim, o setor de recursos humanos, que atua diretamente na gestão de todas as pessoas que compõem a organização tem um grande desafio: definir planos de carreira que sejam realmente atrativos para os funcionários.

O plano de carreira pode ser compreendido como caminho que cada colaborador percorre dentro de uma organização, é ele que determina as competências necessárias para cada posição hierárquica e expõe a expectativa da empresa em relação às posições e cargos disponíveis na organização e é uma ferramenta de extrema importância para que a organização tenha uma boa visualização no mercado e mantenha seus funcionários satisfeitos e buscando sempre aperfeiçoamento.

### OBJETIVOS

O presente trabalho tem por objetivo apresentar uma análise de gestão de carreira a partir do estudo de uma empresa real. A organização escolhida foi uma empresa multinacional francesa que atua oferecendo soluções inovadoras e personalizadas no segmento de gestão de recursos, incluindo água, resíduos e energia.

### MATERIAL E MÉTODOS

Através da análise de duas áreas de atuação, sendo elas Recursos Humanos e Comercial buscou-se compreender alguns aspectos da empresa e seu funcionamento de modo geral, com o intuito de demonstrar a importância da pesquisa dentro do viés que compõe a disciplina e a graduação, por meio da apresentação de um referencial teórico voltado para o plano de carreira e por meio da apresentação de dados fundamentais da estrutura, dos cargos e do plano de ascensão de carreira para os departamentos escolhidos.

### RESULTADOS

Com base no estudo é possível identificar que o modelo do plano de carreira se diferencia entre as duas áreas, sendo a estrutura de carreira em Linha para a área de Recursos Humanos e Y para o Departamento Comercial. Ambas possuem descrições de cargo distintas, contudo seguem o mesmo princípio para ascensão de carreira.

Figura 7 – Plano de Carreira – Recursos Humanos

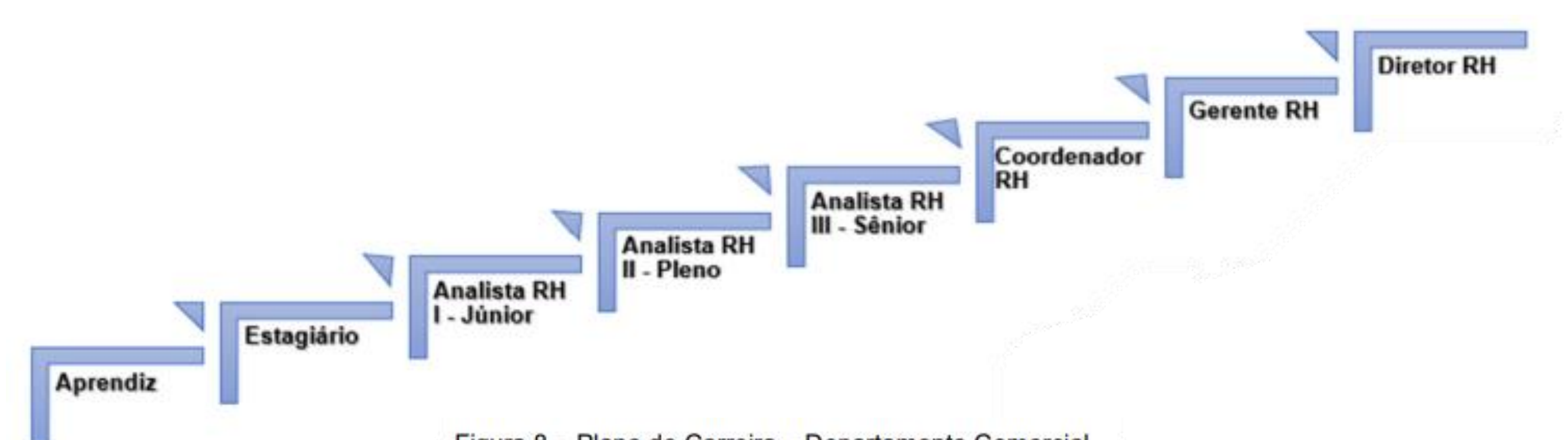


Figura 8 – Plano de Carreira – Departamento Comercial

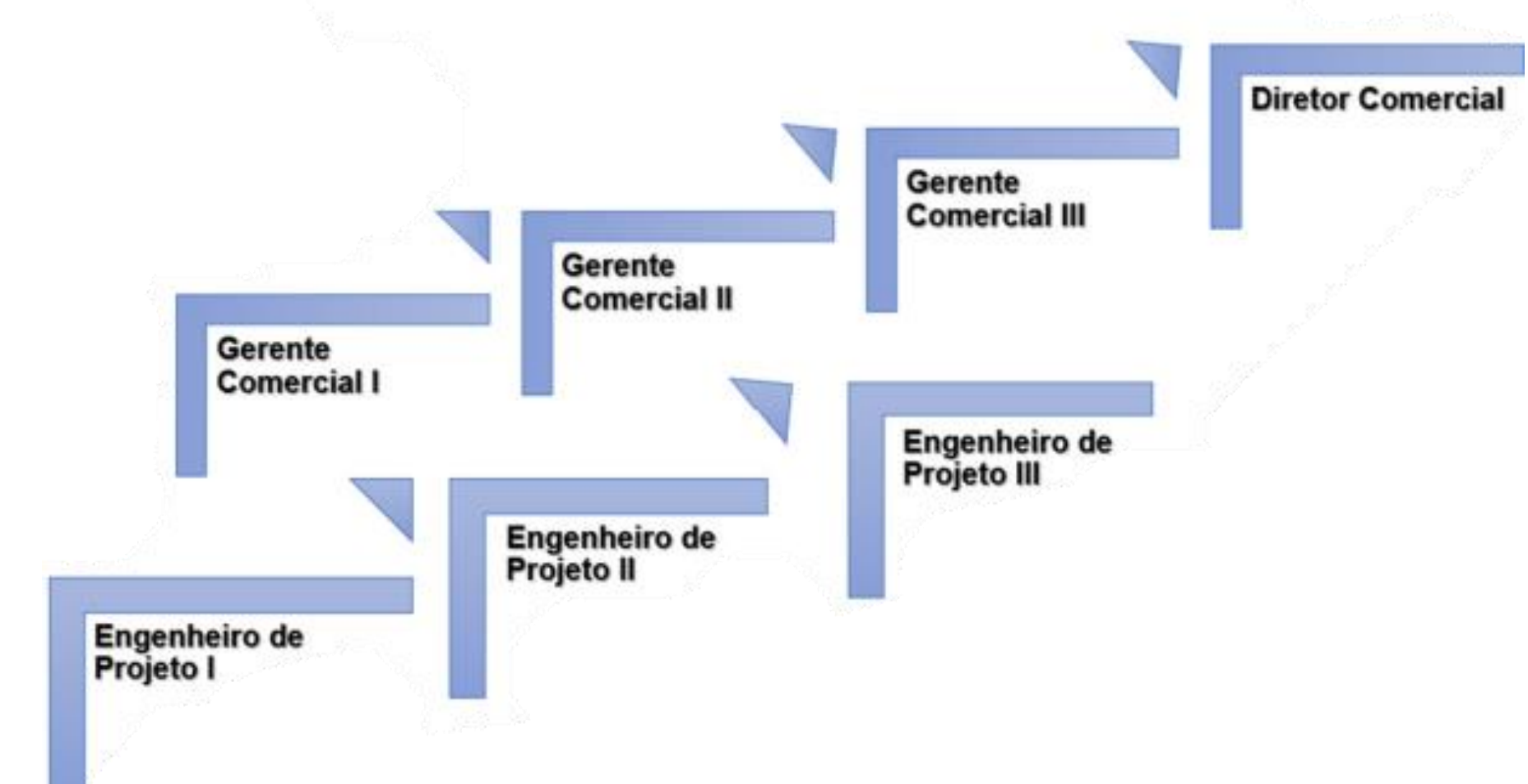


Figura 9 – Critérios Promoções

	Contagem	Aumento de responsabilidade/escopo do cargo	Mudanças nas atribuições do cargo (cargo novo)	Senioridade/titulação	Desempenho individual	Aumento da responsabilidade por receitas/orçamentos
Executivo Principal da Unidade de Negócios e gerente geral do país	277	89,2%	82,3%	47,7%	80,1%	60,0%
Executivos	348	88,8%	81,0%	47,1%	80,5%	58,6%
Gerente e profissional sênior	461	91,1%	85,0%	48,2%	81,6%	51,8%
Supervisores e profissionais	468	89,1%	84,2%	50,2%	81,4%	41,0%
Suporte técnico e suporte aos negócios	447	84,6%	82,3%	51,0%	80,8%	38,0%
Produção e trabalho manual	301	79,4%	85,4%	54,2%	77,1%	33,2%

### CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho foi possível compreender que as estruturas de carreiras oferecem diferentes caminhos de progressão para os funcionários. Cada estrutura tem suas vantagens e desafios.

Quanto aos critérios para ascensão de carreira dentro da empresa trabalhada podem variar de acordo com a área de atuação, contudo há uma maior liberdade da liderança para avaliar e definir cada promoção tendo um norte o estudo sobre critérios e promoções e as avaliações de cargo de cada área.

### REFRÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALSINI, C. P.; BUENO, M. A. **Redes colaborativas de inovação**: caracterização e análise dos principais fatores críticos. Revista Gestão Industrial, v. 13, n. 1, p. 1-23, 2017.
- CARPINETTI, LUIZ CESAR RIBEIRO. **Gestão da qualidade**: conceitos e técnicas. São Paulo: Atlas, 2011.
- COSTA, R. F. TACHIZAWA, T. **Estrutura em rede**: conceitos e características. Revista de Administração Contemporânea, v. 13, n. 2, p. 344-363, 2009.
- EMPRESA, (2021). **About Us**. Disponível em: <<https://www.veolia.com/en/about-us>>. Acesso em: 02 abr 2023.

\*Graduandos do curso superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos / FATEC – Ipiranga.

\*\* Profª. Mestra da disciplina de Captação e Seleção de Talentos e Orientadora – FATEC Ipiranga.