

PANORAMA DA GESTÃO DE CARREIRAS NA ODONTOLOGIA: DESAFIOS E TENDÊNCIAS PARA O FUTURO SOB A ÓTICA DOS DISCENTES

 <https://doi.org/10.56238/arev6n2-203>

Data de submissão: 30/09/2024

Data de publicação: 30/10/2024

Eder Júlio Rocha de Almeida

Doutor e Mestre em Tecnologia Aplicada à Saúde
Discente de Odontologia do Centro Universo BH
E-mail: Dr.ederalmeida.odontologia@gmail.com

Anderson Sérgio Martins

Mestre em Implantodontia
Docente de Odontologia do Centro Universo BH

Maria Aparecida Gonçalves de Melo Cunha

Doutora em Odontologia
Docente de Odontologia do Centro Universo BH

João Marcos Mattos

Pós Doutor em Reabilitação Oral
Docente do mestrado UNINCOR

Thiago Borges Mattos

Doutor em Biologia Oral
Docente do mestrado UNINCOR

Adriana Oliveira de Souza

Mestre em Estética
Discente de Odontologia do Centro Universo BH

Paola Ferreira Galito

Discente do mestrado UNINCOR

Thirza Rodrigues Flores

Discente de Odontologia do Centro Universo BH

Daisy Tereza Dias da Silva

Discente de Odontologia do Centro Universo BH

Igor Esteves de Oliveira

Discente de Odontologia do Centro Universo BH

Isabela Brandão Magalhães

Orientadora
Mestre em Odontologia
Docente de Odontologia do Centro Universo BH

RESUMO

A gestão de carreiras tem enfrentado diversas inovações, em decorrência da economia, políticos e contextos sociais. Tais mudanças justificam-se em detrimento ao avanço tecnológico, globalização, processo de comunicação, terceirização, desemprego (PEREZ, 2021). Torna-se relevante refletir e traçar um planejamento de carreira, de forma a encontrar uma maneira de colocar em prática, ter a atitude de mover-se rumo à concretização dos objetivos tanto pessoais quanto profissionais. Descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos discentes da área de saúde em uma universidade privada de Belo Horizonte. Trata-se de uma pesquisa quantitativa, com a finalidade de obter resultados respondendo a problemática norteadora deste estudo. Foram incluídos todos alunos do curso de odontologia de universidades públicas e privadas brasileiras ao qual responderam um questionário semiestruturado chegando aos seguintes resultados: Gênero 76,9% dos entrevistados são do sexo feminino e 23,1% masculino; Idade 58% dos alunos estão na faixa etária de 25 anos; atuantes na área representam 38%; 79,3% destes alunos estão cursando a primeira graduação; 20,7% estão em sua segunda graduação. Quanto ao perfil de recebimentos, 37,9% recebem entre 1 a 2 mil reais ao mês sendo que 50,7% possui vínculo empregatício do tipo assalariado, 70,9% nunca fizeram teste vocacional para escolher a odontologia. Portanto, é possível concluir que nos tempos atuais, são visíveis as importantes mudanças no cenário de trabalho. Tendo os objetivos deste estudo alcançados evidenciando o empenho dos discentes de odontologia, porém, ao contrário do esperado, notou-se que a iniciativa individual de desenvolver a carreira está insatisfatória bem como não existe fomento por parte das IES por falta de disciplinas de gestão de carreiras clínicas e consultórios no transcurso.

Palavras-chave: Gestão de Carreira. Aluno. Saúde. Odontologia.

1 INTRODUÇÃO

No cenário atual, no que diz respeito a gestão de carreiras tem enfrentado diversas inovações no que tange as suas concepções, em decorrência dos acontecimentos econômicos, políticos e sociais. Tais mudanças são justificadas em detrimento ao avanço tecnológico, globalização, agilidade no processo de comunicação, terceirização, sobreposição de funções, aumento da expectativa de vida, desemprego dentre outros (PEREZ, 2021).

Diante deste contexto, é relevante refletir e traçar um planejamento de carreira, de forma a encontrar uma maneira de colocar em prática, ter a atitude de mover-se rumo à concretização dos objetivos tanto pessoais quanto profissionais.

No Brasil, o planejamento de carreira individual por parte dos próprios trabalhadores ainda é incipiente quando comparado com países de primeiro mundo (FORMIGA, 2022). As tomadas de decisões dos profissionais frequentemente são pautadas em aspectos externos como remuneração, status e estabilidade (DUTRA, 2022).

Este comportamento é justificável devido ao alto grau de instabilidade no emprego em cargos mais qualificados e pela condição econômica predominante no Brasil (SANTOS, 2021).

Mas, deve-se esperar um quadro diferente ao se investigar os discentes da área da saúde de uma universidade? Estes possuem algum conhecimento sobre gestão de carreira?

O marco histórico, que ilustra a transposição para a sociedade pós-industrial, é identificado por várias transformações em campos sociais, enfatizando-se entre eles o trabalho (DEMASI, 2020).

As mudanças na base da sociedade industrial ampliarão e diversificarão os caminhos a serem seguidos profissionalmente, aumentando a complexidade das decisões sobre a carreira (para aqueles que possuem a possibilidade efetiva de planejar a carreira (VIEIRA; MIANO, 2022).

A rapidez com a qual se lida com as repentinas mudanças, ocasionadas principalmente pelas Tecnologias de Informação e Comunicação (TICs) têm impulsionado os gestores modernos a enfrentarem um contexto incerto. Nesse particular, as ditas organizações e carreiras sem fronteiras aparecem como aquelas que incitam nos indivíduos o desenvolvimento da capacidade de pensarem e atuarem o trabalho, além dos espaços organizacionais regulares. Trata-se de se observar os diferentes conjuntos de experiências, redes sociais e de informações, que irão compor as relações de trabalho da contemporaneidade (COELHO, 2016, p.94).

Diante da mutabilidade do ambiente socioeconômico e de suas perspectivas, é acordado que a posição proativa e a visão estratégica na gestão de carreira são atributos favoráveis para àqueles que planejarem sua trajetória profissional (SANTOS, 2021).

Para Uris (1989), o autoconhecimento e a análise do ambiente organizacional são pressupostos à realização de um planejamento eficaz, corroborando a importância da etapa de análise situacional.

A identificação da existência de algum planejamento de carreira por parte dos discentes do curso de odontologia de instituições públicas ou privadas dos estados brasileiros, frente a estas mudanças supracitadas, foi definida como o objetivo principal do trabalho.

Visando desvelar a percepção real dos acadêmicos, o estudo foi desdobrado em três etapas, a fim de possibilitar conclusões mais refinadas:

1º etapa - foi verificado se os discentes possuem algum conhecimento sobre metodologias de planejamento de carreira, e se acreditam na sua eficácia.

2º etapa - Validação dos resultados obtidos por Lucena (1995) e Dutra (2002) de que, no Brasil, ainda não há o hábito ou a iniciativa consciente de planejar individualmente a carreira na amostra selecionada.

3º etapa - Averiguado se os discentes utilizam algum instrumento para promover um nível de autoconhecimento mais substancial.

Frente ao exposto, foi idealizado a seguinte pergunta de partida: Quais as perspectivas e paradigmas dos discentes do curso de odontologia nas universidades públicas e privadas dos estados brasileiros quanto à gestão de sua carreira?

A pesquisa justifica-se por sua grande relevância para a comunidade científica bem como para os docentes de saúde do local de estudo, de forma a possibilitar uma reflexão dos docentes e discentes sobre uma atuação mais contundente em relação ao preparo de alunos com foco em gestão estratégica e carreira.

2 OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GERAL

Descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos discentes da odontologia em universidades públicas e privadas dos estados brasileiros.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mensurar o percentual de discentes que possuem plano de carreira;
- Desvelar o perfil dos graduandos de odontologia quanto ao gênero, idade, renda e ocupação;
- Levantar a prevalência nas escolhas de áreas da odontologia a serem ocupadas;

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 CARREIRA E EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Visando expandir o conceito de carreira, será traçado a evolução histórica do cenário industrial que foi pioneiro no avanço deste seguimento.

Carreira é um termo muito utilizado no qual agrega vários significados, contudo de difícil definição. Pode ser utilizado para referir à mobilidade ocupacional, como por exemplo, o caminho a ser trilhado por um executivo, ou carreira como profissão, como a carreira militar. Em ambos os casos, carreira passa a ideia de um caminho estruturado e organizado no tempo e espaço que pode ser seguido por alguém. (DUTRA, 1996 p.16)

Foi no Século XIX que se adotou a terminologia para definição da trajetória profissional. Até pouco tempo atrás o conceito de carreira permaneceu limitado a essa analogia, como uma propriedade estrutural das organizações ou das ocupações, tal como apresentado na era da industrialização clássica, onde era marcado por muitos níveis hierárquicos e coordenação centralizada. Os cargos eram individuais com tarefas simples e repetitivas. Ofertavam poucas oportunidades de progressão ocupacional. A partir do momento que o indivíduo ingressasse na carreira, já sabia, de antemão, o que esperar do percurso (PEREZ, 2021).

Dutra (1996) descreve sobre dois modelos de carreira: modelo tradicional e moderno. O modelo tradicional, que esteve vigente até a década de 1970, foi marcado pela estabilidade, progressão linear e vertical e o trabalhador possuía maior estabilidade no emprego. Ao passo que o modelo moderno, identifica-se por uma progressão da carreira de forma descontínua, mais horizontal que vertical e com maior instabilidade.

Nos tempos atuais faz-se necessário atentar para as transformações e exigência do mercado que se encontra cada vez mais rigoroso no âmbito da seleção e prospecção de carreiras.

Chiavenato (2014), descreve o cenário industrial em três eras, sendo elas:

- Era industrial clássica: vigente até meados de 1950, as organizações passaram a adotar a estrutura organizacional burocrática, que são definidas pela rigidez de regras e regulamentos internos para disciplinar e padronizar o comportamento das pessoas. O mundo se caracterizava por mudanças vagarosas, progressivas e previsíveis. O ambiente que envolvia as organizações era conservador e voltado para a manutenção do status quo. O ambiente não oferecia desafios, as organizações se preocupavam mais com a produção. O modelo organizacional baseava-se em um desenho mecanicista, típico da lógica do sistema fechado.

“Os cargos eram desenhados de maneira fixa e definitiva para obter a máxima eficiência do trabalho, e os empregados deveriam ajustar-se a eles. Tudo para servir à tecnologia e à organização. O homem era considerado um apêndice da máquina e deveria tal como ela ser padronizado na medida do possível” (CHIAVENATO, 2004, p. 35).

- Era da Industrialização Neoclássica: Vigente de 1950 a 1990, marcada pelo início após a segunda guerra mundial. A economia passou por uma expansão internacional, tornando-se cada vez mais intensas e menos previsíveis, acentuando a competição entre as empresas. O modelo burocrático foi substituído pela teoria estruturalista. Nesse modelo as empresas almejavam novos métodos estruturais para incentivar a inovação e ajustes das condições externas, fomentando importantes melhorias quanto ao modelo de gestão implementado nesta era. Até a década de 70 a progressão da carreira era direto e verticalizada de modo que conferia maior estabilidade para os trabalhadores.
- Era da Informação: Vigente a partir da década de 90 e sendo a era atual. O destaque dessa fase é a tecnologia da informação (TI), que alcançou o mundo. A TI forneceu conferiu condições basais para o surgimento e maturação da globalização da economia, refletindo na competitividade intensa entre as organizações. Portanto o maior desafio das organizações passa a ser a produtividade do conhecimento. Inicia a concepção de departamento de RH, que visualizava as pessoas como recursos vivos e inteligentes e não mais como fatores inertes de produção. RH tornou-se o fator determinante para o sucesso da organização.

A partir deste contexto a definição de carreira sofre transformações, também num ritmo progressivo, acarretando ruptura de paradigmas que tem a ver com as mudanças sociais, econômicas, políticas e culturais mais amplas que temos vivido nas últimas décadas.

“ A palavra carreira é usada de diferentes maneiras e possuem muitas conotações. Às vezes, o seguir uma carreira” se aplica unicamente a alguém com uma profissão ou cuja vida profissional é bem-estruturada e implica progresso constante. No contexto de inclinações profissionais, o termo carreira quer dizer também a maneira como a vida profissional de uma pessoa desenvolve-se ao longo do tempo e como é vista por ela” (SCHEIN, p. 19, 1993).

Para Schein (1993), é possível identificar duas linhas de carreira: interna e externa. A interna é a imagem e/ou idéia que a pessoa tem a respeito do próprio trabalho e o papel que desempenha em sua vida mencionando a inclinação profissional. Carreira externa refere-se às etapas percorridas e exigidas por uma profissão ou organização para que se obtenha êxito profissional, e são atreladas ao que o gestor espera do trabalhador podendo ser norteada pelas diretrizes de âncora de carreira.

Tabela 1. Diretrizes para âncora de carreira

Ancora de Carreira	Definição/características
Autonomia/independência (AI)	Prioridade à liberdade, autonomia e independência. Caracteriza a valorização das experiências profissionais de realização do trabalho cujos ritmos, formas e padrões são autônomos.
Segurança/estabilidade (SE)	Valorização da estabilidade, da previsibilidade dos níveis de desempenho e tarefas, das recompensas previsíveis e estáveis.
Competência técnica-funcional (TF)	Valorização de experiências profissionais que vislumbrem a capacidade técnica individual.
Competência gerência geral (CG)	Prioridade à capacidade analítica na solução de problemas e tomada de decisões em situações de incerteza, ao bom relacionamento interpessoal e intergrupar e ao equilíbrio emocional.
Criatividade empreendedora (CE)	Criação de novos negócios, produtos ou serviços economicamente rentáveis. Essa inclinação profissional reúne pessoas dispostas a correr riscos e superar obstáculos para verem o resultado de seu próprio esforço.
Serviço/dedicação a uma causa (SD)	Prioridade à satisfação em contribuir para a melhoria da sociedade, em tornar o mundo um lugar melhor para viver, ajudando os outros, solucionando questões ambientais e sociais.
Desafio Puro (DP)	Valorização da superação de obstáculos e solução de problemas aparentemente insolúveis.
Estilo de Vida (EV)	Prioridade ao equilíbrio das esferas pessoais e profissionais. A percepção de sucesso está relacionada à conquista do equilíbrio, não sendo a carreira o seu objetivo principal.

Fonte: Adaptação Schein, 1993.

3.2 FASES DA VIDA E CARREIRA

Para Savioli (1991), carreira, profissional e as empresas – nasce, cresce, amadurece e morre. É fatídico que a carreira é móvel, e possui em seu todo inúmeras fases, que deve ser entendida para ser melhor administrada.

O início do ciclo da carreira requer maior investimento em tempo e conhecimento, deve-se tomar cuidado para que todas as partes constituintes desta fase cresça harmoniosamente. Na maturidade a carreira poderá ter fases estáveis, sendo assim na terceira idade em carreira não deve significar desativação ou velhice, mas solo fértil para recomeçar uma nova trajetória laboral.

Dutra (1996) define cinco estágios de vida das pessoas e expectativas quanto à carreira: infância (até 14 anos), adolescência (15 a 24), idade adulta (25 a 44), maturidade (45 a 64) e velhice (após 64 anos).

A infância é marcada pela fase da fantasia, pelo aprendizado, é onde a escolha da carreira é muito fluante. Na fase adulta o sujeito assume compromissos sociais e tende por alcançar uma estabilização profissional. Os compromissos assumidos, seja com a profissão ou família, são mais bem compreendidos. Já na fase senil é apontada pelo autor como a fase da permanência. É também marcada por mudanças notáveis, em detrimento a mudanças no cotidiano profissional ou familiar.

Schein (1978) discorre que carreira é um processo de desenvolvimento da pessoa como um todo. Complementa que para poder analisar a carreira de um indivíduo, é necessário compreender os seus anseios e características.

Schein (2020) afirma que só o próprio indivíduo é capaz de traduzir como ele enxerga a própria carreira e como a sociedade a reconhece, embora o espaço de tempo associado a cada uma das fases, varie muito de acordo com a profissão ou com a pessoa que a exerce, e que este fato está diretamente relacionado ao grau de maturidade do próprio sujeito.

3.3 GESTÃO DE CARREIRAS

No que diz respeito a gestão de carreira, possui inúmeros estudos que abordam esta temática. Para Dutra (1996) as ferramentas disponíveis para orientar o processo de auto avaliação voltado para o planejamento de carreira são limitadas.

Ainda não conseguem oferecer condições necessárias para que pessoas tenham um distanciamento crítico em relação a sua realidade. Por sua vez, estas ferramentas, diante da limitação, podem ser transformadas em um sofisticado instrumento de manipulação, dependendo do contexto em que estejam inseridas ou da forma como sejam utilizadas (Perez, 2021 [s/p]).

Perez (2021), ainda acrescenta que traçar objetivos de carreira e a elaboração de plano de ação pessoal, está diretamente relacionado com o nível de autonomia e independência em que a pessoa se encontra, considerando os ciclos de vida de influência sobre as pessoas, a saber: ciclo biossocial, ciclo profissional, ciclo familiar ou de procriação.

Tabela 2. Ciclo de vida e suas percepções no âmbito profissional

Ciclo Biopsicossocial	
Fases	Percepções
18 aos 30 anos	Nesta fase o indivíduo está deixando sua casa, sobrevivendo por conta própria no mundo adulto e desenvolvendo sua personalidade de vida e características.
31 e início dos 40 anos	Nesta fase o indivíduo vive a crise da meia idade, confronta-se com os sonhos e a realidade vivida, emergindo novamente os conflitos da adolescência – são também percebidos os sinais da limitação da capacidade física.
Final dos 40 e início dos 50 anos.	Nesta fase é marcada pelas inúmeras mudanças na estrutura familiar. A partida dos filhos, e o casal redescobre um ao outro. É a fase do “ninho vazio”, Tornam-se mais gentis, dóceis, compreensivas, ao mesmo tempo em que crescem os problemas com o reconhecimento do declínio das habilidades e competências que já são limitadas.

Fonte: Adaptação Perez, 2021.

A gestão de carreira para ser funcionante, deve atender as necessidades tanto da organização quanto pessoal. O sistema deve ajustar-se continuamente, assumindo uma configuração dinâmica e

atualizada. O método aplicado e as técnicas utilizados para a implantação ou manutenção da gestão da carreira representam uma tomada de decisão primordial para um resultado eficaz.

Para Dutra (2019) um grande número de indivíduos enxerga a reflexão sobre suas carreiras apenas como a percepção de oportunidades e a busca de aprimoramento profissional, subordinando a uma realidade dada pelo meio externo (ambiente) e perde a chance de atuar sobre esta realidade.

Para evitar esta realidade, e antes de planejar ou gerenciar a carreira disponibilizada pelo ambiente, é essencial refletir, questionar e identificar sobre os seguintes questionamentos infracitados:

- Quem eu sou?
- O que quero?
- Quais são minhas expectativas e competências?
- Qual é o meu foco?
- Quais são os meus valores?

Estas perguntas precisam ser feitas como norteadoras nas tomadas de decisões pessoal e profissional (PEREZ, 2021).

4 METODOLOGIA

Trata-se de um estudo de caráter quantitativo com perspectiva refletida na aplicação estatística, com a finalidade de obter resultados que responda a problemática norteadora deste estudo. Como o objetivo do trabalho foi descrever a percepção sobre a gestão de carreira, vista pelos estudantes do curso de odontologia em universidades privadas brasileira, caracterizando como foco pesquisa quantitativa de cunho descritiva (RUIZ, 2006).

O critério de seleção da amostra parte do conceito utilizado para o termo “discente”. Foram incluídos neste grupo todos os alunos do curso de odontologia de universidades públicas e privadas situadas nos estados brasileiros, assim sendo, esta amostra pode ser considerada não probabilística e intencional (MARCONI & LAKATOS, 1996). O objetivo inicial era saturar todo o universo amostral de instituições de ensino superior situado em Minas gerais, mas foi possível obter respostas de alunos de outros estados do Brasil totalizando duzentos e treze respostas (213).

A justificativa para a escolha deste grupo, parte do pressuposto de que os discentes possuem conhecimento relativamente robusto sobre o cenário corporativo e sobre a relação homem versus trabalho; e a proximidade do término da graduação na condução da vida profissional, que deveria resultar em estímulo aos estudantes a buscarem mais conhecimento para a tomada de decisão e ações sobre suas carreiras, assim como plano de crescimento na prática profissional.

Os questionários aplicados são semiestruturados e não-disfarçados (MARCONI & LAKATOS, 1996), sendo divididos em dois blocos, sendo no primeiro bloco composto por dezessete questões fechadas, e no segundo por duas questões abertas no que se refere a “área que o entrevistado quer atuar”, e “qual a causa motivadora para escolher esta área” entrevistado, devido as inúmeras possibilidades de respostas nestas questões optaram-se por aberta para não limitar a expressão do entrevistado.

Com auxílio de dois participantes um pré-teste foi aplicado para identificar possíveis erros no questionário, sendo indicadas poucas alterações, posteriormente as devidas correções o formulário adaptado por Dutra (2020) foi validado pelo pesquisador (ANEXO I).

A coleta de dados transcorreu através de entrevista semiestruturada com recurso digital (google forms), registrado no link: <https://forms.gle/ZBtoENkKDHTAc8r27> que foi disparado para coordenadores, professores, líderes de turmas, alunos e colaboradores administrativos nas diversas escolas de odontologia, no período de Setembro a Outubro de 2024 precedidos pelo termos de consentimento livre esclarecido - TCLE.

A tabulação foi realizada em planilha do Excel For Windows, permitindo ao pesquisador uma visão do macroprocesso horizontal da pesquisa. A análise foi realizada através de estatísticas descritivas (percentuais) das respostas obtidas, e posteriormente confrontada com literatura para análise e obtenção dos resultados quantitativo delimitando o perfil sociográfico dos discentes do curso de odontologia que compuseram o N deste estudo (total de 213 entrevistas).

DOS ASPECTOS ÉTICOS, este estudo se enquadra na modalidade de pesquisa de risco mínimo, de acordo com a resolução 466/2012 do Conselho Nacional de Saúde, relativa à pesquisa em seres humanos. Esta pesquisa foi aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Vale do Rio Verde (UNINCOR) sob número do parecer: 6.459.997 (parecer em anexo).

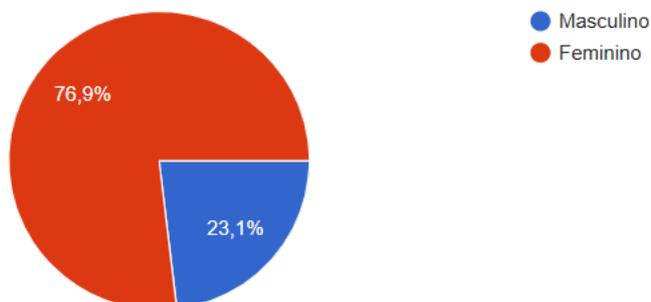
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A distribuição por gênero entre os participantes foi equilibrada quando comparada com o quantitativo total dos sujeitos entrevistados, entretanto, prevalece o sexo feminino, com um total de 163 alunos, representando 76,9% das amostras válidas, ao passo que o masculino foi composto por um total de 49 alunos o que representou 23,1%. Como discussão plausível para este resultado, os autores inferem-se que a prevalência feminina é reflexo da maior inserção da mulher no mercado de trabalho e na busca de qualificação (MIANO e VIEIRA, 2022).

Gráfico 1: Distribuição por gênero.

Sinalize seu gênero:

212 respostas



Fonte: Dados da pesquisa.

Gráfico 2: Primeira graduação x obtenção de novo título.

Esta é a sua primeira graduação ?

213 respostas

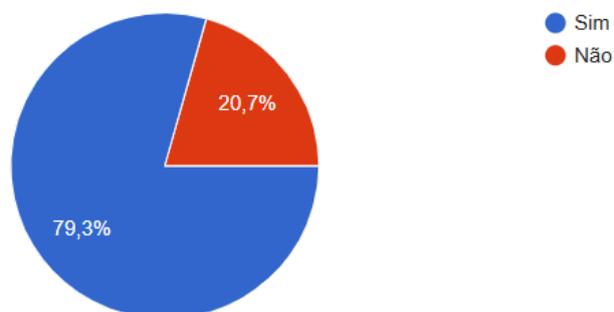
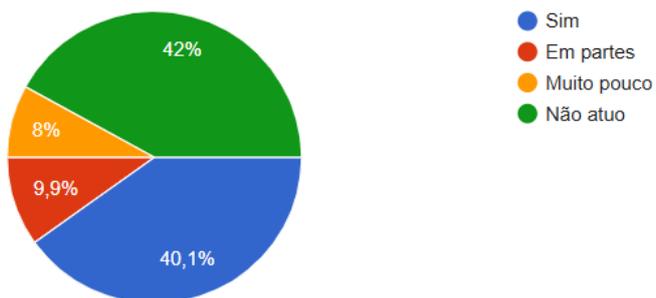


Gráfico 3: Distribuição por atuação na área de odontologia

Você já atua na área da odontologia (estágio, auxiliar de saúde bucal, técnico de saúde bucal...)?

212 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

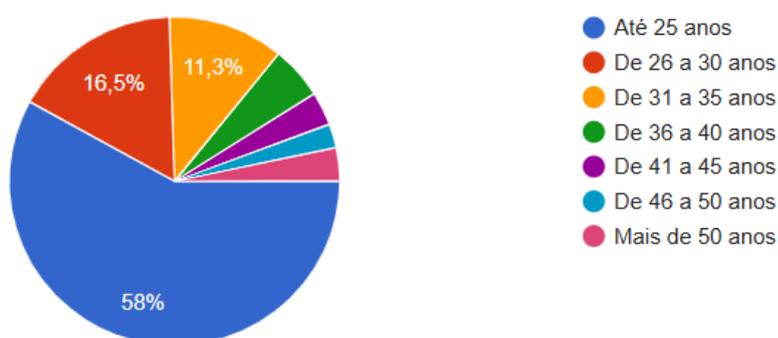
A pesquisa evidenciou que 79,3% (169) dos entrevistados estão cursando sua primeira graduação, ao passo que 20,7% (44) são portadores de diploma gozando de obtenção de um novo título.

Quanto a distribuição dos formandos em saúde para obtenção de um novo título é possível agrupá-los no seguinte formato: 36% são formados em enfermagem, 25% em biomedicina, 18% em fisioterapia, 11% em direito e 10% em outros cursos.

Gráfico 4: Distribuição por idade.

Qual a sua idade?

212 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

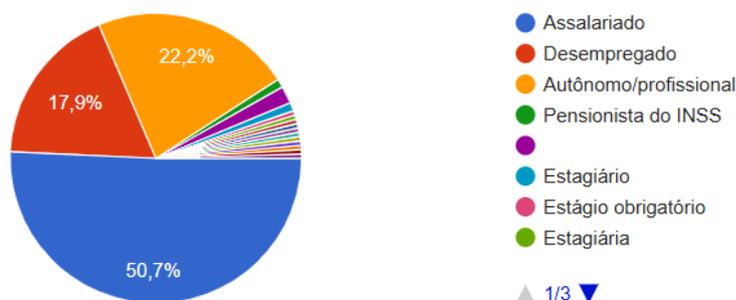
Distribuindo os entrevistados em escalas por idade, obteve-se os seguintes resultados: 123 discentes encontram-se na faixa etária de até 25 anos de idade, representando 58% das pesquisas respondidas; 35 discentes encontram-se na faixa etária de 26 a 30 anos de idade, representando 16,5% das pesquisas respondidas; 24 discentes encontram-se na faixa etária de 31 a 35 anos de idade, representando 11,3% das pesquisas respondidas; 11 discentes encontram-se na faixa etária de 36 a 40 anos de idade, representando 5,2% das pesquisas respondidas; e 7 discentes ocupam a faixa etária entre 41 e 45 anos de idade, estando representados por apenas 3,3% das pesquisas respondidas. Chama a atenção que o público acima de 45 anos é incipiente em nosso estudo ocupando um percentual de 5,7%

Para esta distribuição, destaca-se que a curva A dos resultados estatísticos, é composto por jovens de até 25 anos, que na visão de Perez (2021) é a fase da vida na qual o sujeito ainda não se preocupa com gestão de carreiras, e não possui plano de contingência para os primeiros meses egresso no mercado de trabalho tornando a perspectiva do futuro da odontologia mais jovial e com uma característica de serem mais tecnológicos. Vale destacar também, que ainda é incipiente a matrícula de alunos acima de 35 anos em instituição de ensino superior, quando comparado a países de primeiro mundo.

Gráfico 5: Distribuição dos entrevistados por tipo da natureza de trabalho.

Quanto a natureza do seu trabalho você é:

207 respostas



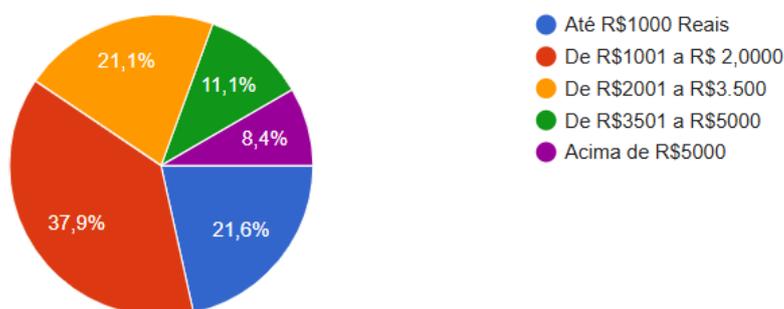
Fonte: Dados da Pesquisa

No que se refere a natureza laboral dos discentes, foi possível obter os seguintes resultados: 105 discentes responderam serem assalariados (50,7%); 46 discentes declaram-se autônomos (22,2%); 37 discentes declaram-se desempregados (17,9%); 20 discentes responderam ser estagiários (9,38%). Para MIANO e VIEIRA, 2022 o profissional ter contato com estágio ainda em sua formação garante que o aluno preencha as lacunas da teoria no cenário prático, e que a ausência dessa fase de estagiar em um curso proposto traz um grande prejuízo para a formação e com a qualidade da mão de obra que é entregue ao mercado de trabalho.

Gráfico 6: Distribuição dos entrevistados por faixa etária salarial.

Qual é a sua renda mensal ?

207 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

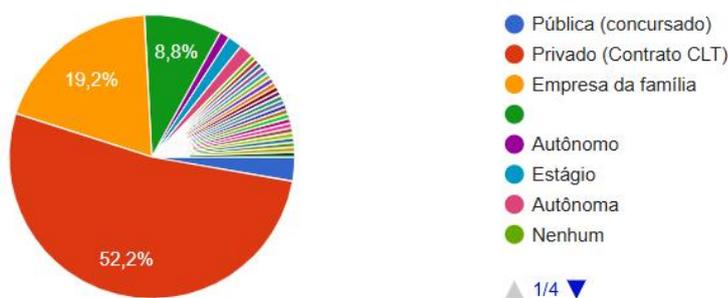
No que tange a distribuição de rendas, foi possível identificar a hipossuficiência de renda dos entrevistados, sendo compilado a remuneração entre R\$1.001,00 até R\$2.000,00, que corresponde a 21,6%, tornando-se desafiador para estes alunos suprirem o alto custo dos materiais e mensalidades ao

longo da formação acadêmica, bem como justifica o alto volume de inadimplência e evasão dos alunos de odontologia ao longo da formação acadêmica em IES privadas. De acordo com Formiga (2022), outro ponto de discussão é que os alunos com ganhos maiores são alunos da obtenção de novo título que já possuem ganhos oriundos de um curso superior, podendo ser esta uma estratégia das universidades privadas para melhoria do seu ticket médio influenciando na sustentabilidade corporativa.

Gráfico 7: Distribuição dos entrevistados por tipo de vínculo empregatício

Tipo de vínculo empregatício:

postas



Fonte: Dados da Pesquisa

Para Martins (2021), as empresas brasileiras não conseguem prover uma série de recursos e de regras necessárias à gestão de carreiras. Sendo assim, obteve-se os seguintes resultados a partir da pesquisa: 95 discentes declaram-se trabalhar em empresa de capital privado, representando 52,2% da pesquisa respondida; 35 discentes declaram-se trabalhar em empresa de família, representando 19,2% da pesquisa respondida; 16 discentes declaram-se trabalhar como servidor público, representando 8,8% da pesquisa respondidas; e os 19,8% restantes foram distribuídos em outros tipos de vínculos empregatícios. Entretanto, todos os entrevistados alegam que não tiveram em seus locais de trabalho o desenvolvimento de gestão de carreiras, o que pode ter resultado o interesse em mudança de área por não terem sido promovidos ou recebido melhores condições de valorização pessoal.

Perez (2021), afirma que quanto maior o porte da organização, mais a gestão de carreira é fomentada, estando então os colaboradores mais susceptíveis em ter seus talentos reconhecidos e serem promovidos e tornando-se sócios de acordo com o plano de carreira planejado e executado em cada instituição.

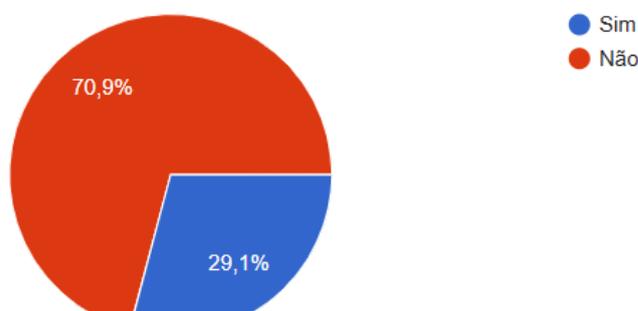
Também foi possível verificar o perfil dos motivos que fizeram os estudantes participantes desta pesquisa a escolherem a odontologia, sendo eles: 47% dos entrevistados responderam que

optaram por aquisição, atualização e ampliação dos conhecimentos; 26% melhorar a chance de empregabilidade e 12% almejam mudar de emprego ou agregar valor em sua prática primária, fortemente atrelado aos profissionais de saúde que já atuam na estética e optaram pela graduação de odontologia para aumentar o escopo de atuação na área e autonomia para atendimento de intercorrência.

Gráfico 8: Distribuição dos entrevistados por quem já realizou teste vocacional

Você já fez algum teste vocacional para a escolha do seu curso ?

213 respostas



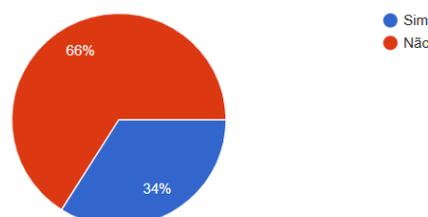
Fonte: Dados da Pesquisa

Quanto a necessidade de testes psicológicos para realização da gestão de carreiras e/ou para escolha da área de atuação, foi possível obter os seguintes dados: 70,9% dos discentes discordam totalmente da realização do teste vocacional antes ou durante a graduação de odontologia e apenas 29,1% afirmam ter tido contato com o teste vocacional, Shein (2004) e Miano (2022), afirmam que vocação e o tempo de atuação em uma organização é um dos principais fatores a ser avaliado quando se trata de promoção ou em progressão de carreira, deste modo o aluno conhecer sua vocação antes ou durante seu período acadêmico o ajuda no processo de construção de sua carreira e principalmente na consolidação desta.

Gráfico 9: Distribuição dos entrevistados por quem já realizou um plano de carreira

Você já possui um plano de carreiras ?

209 respostas



Fonte: Dados da Pesquisa

Do total de entrevistados foi constatado que apenas 34% se preocupou em realizar seu plano de carreira ao longo da sua graduação, ao passo que dos 66% dos entrevistados que não fizeram seu planejamento se formarão sem ainda ter estabelecido a rota de atuação.

A concorrência e disputa pela escolha da profissão sempre foi um dos maiores desafios na gestão de carreiras, pois através destas sempre terá um ou outro indivíduo alocado em um ambiente que não é o de sua escolha, e sim por sua ambição financeira (SCHEIN, 2004).

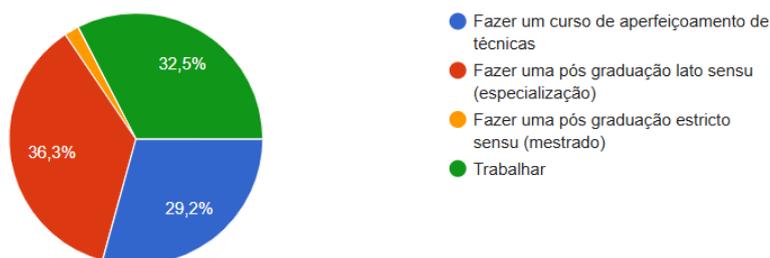
Paixão e Silveira (2022) ainda afirmam que o planejamento da carreira é de responsabilidade de cada indivíduo, e as organizações diante do planejamento de carreira de seus indivíduos, são responsáveis pela Gestão de Carreira.

Gráfico 10: Distribuição das prioridades dos entrevistados após a formatura

O que você acha mais importante logo após sua formatura:

 Copiar gráfico

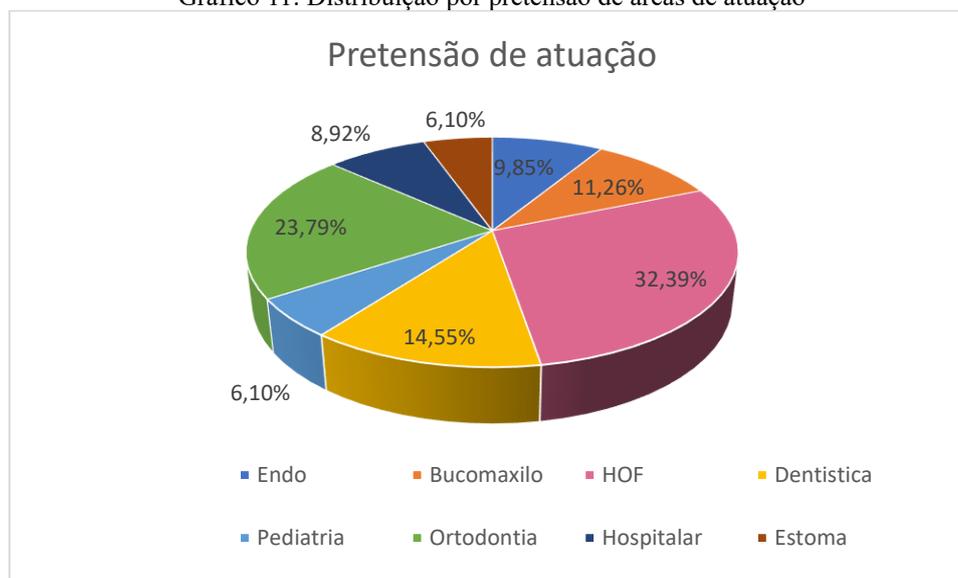
15



Fonte: Dados da Pesquisa

Para esta apuração destes resultados considerou-se as seguintes prioridades após a conclusão de curso entre mestrado, pós, aperfeiçoamento e atuar sem especialização. Ficando estratificados da seguinte forma: 77 alunos querem cursar uma pós-graduação lato sensu totalizando 36,3%, 69 alunos desejam trabalhar de imediato sem qualquer tipo de estudos após a conclusão de curso o que equivale a 32,5%, 62 desejam realizar um aperfeiçoamento o que corresponde a 29,2% e apenas 4 alunos pretendem fazer uma pós-graduação stricto sensu o que contabiliza 1,9%. Tal resultado vem de encontro com a geração de cirurgiões dentistas de idade até 25 anos que compuseram 58% do escopo desta pesquisa, inculindo características de indivíduos de uma geração que deseja resultados rápidos e com auxílio da tecnologia como facilitadora do caminhar acadêmico e progressão de carreiras.

Gráfico 11: Distribuição por pretensão de áreas de atuação



Fonte: Dados da Pesquisa

Foi evidenciado que esta nova geração de cirurgiões dentistas almejam a formação odontológica para atuarem na área da estética haja vista que 32,39% desejam trabalhar na HOF; 23,79% atuarão na ortodontia; 14,55% pretendem exercer a dentística; 11,26% optaram pela bucomaxilofacial; 9,85% atuarão pela endodontia; 8,92% na odontologia hospitalar e empatados com 6,10% as áreas de pediatria e estomatologia.

Para Albuquerque et al, 2014; Dall'Magro et al., 2021 a HOF surge a partir destas evoluções científicas assim como as demais especialidades odontológicas preexistentes. Embora a harmonização seja uma área de especialidade criticada pelos cirurgiões dentistas com foco odontológico, os autores demonstram que pode inclusive contribuir com as demais áreas visando um trabalho integrado como por exemplo na cirurgia bucomaxilofacial.

No que se refere a inspiração dos entrevistados em optarem pelas as áreas supracitadas, foram a admiração por professores que lecionam, expectativa de ganhos sem muito esforço na odontologia, status social, flexibilidade na agenda de trabalho e por conviver com algum familiar que já exerce a área pretendida.

6 CONCLUSÃO

Nos tempos atuais, são visíveis as importantes mudanças no cenário de trabalho, impactando na grande volatilidade nos processos e relações de profissionais, fomentando um crescente empenho por parte dos discentes na própria gestão de carreira, ou conhecimentos para se tornar empresários de sucesso e em pouco tempo de atuação haja vista se tratar de uma população jovem e pertencentes a uma geração acelerada.

Esta pesquisa alcançou os objetivos propostos, além de evidenciar o empenho dos discentes na área da odontologia tendo como suposição inicial que, pela própria natureza do curso que visa formar profissionais autônomos, os discentes estariam evoluídos no planejamento da própria carreira, porém, ao contrário do esperado, notou-se que a iniciativa individual desta prática está insatisfatória, e que as IES não desdobram a gestão de carreira na graduação, fomentando uma necessidade de reavaliar a diretriz nacional curricular da odontologia para um maior aprofundamento em gestão de clínica e consultórios haja vista que este é o cerne da prática laboral.

Chama a atenção que a maioria dos participantes afirmaram não possuírem nenhum tipo de conhecimento sobre o planejamento de carreiras, Deste modo, esta pesquisa contribui como ferramenta para elucidar a necessidade de refletir, planejar e implementar a gestão de carreiras como disciplina obrigatória na graduação, fomentando o processo de melhoria contínua na formação dos profissionais que as universidades entregam para a sociedade, sendo mais preparados como gestores de seus próprios negócios em saúde.

REFERÊNCIAS

Albuquerque, M. R., Peixoto, A. P & Vieira, J. B. (2014) Especialidades odontológicas. Saberes científicos.

ARAUJO, I. T.; FORMIGA, N. S. Evidência de um modelo teórico entre a gestão de conhecimento digital, estratégias digitais e agilidade organizacional em funcionários de empresas públicas e privadas. In: Laurinaldo Félix Nascimento; Elaine Freitas Fernandes. (Org.). Estudos em Ciências Sociais: Temáticas Atuais. 1ed. Formiga - MG: Editora Ópera, 2022, v. 1, p. 9-33.

BRASIL. Lei no 5081: regula o exercício da odontologia. 24 ago. 1966.

CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

COELHO, J. Organizações e carreiras sem fronteiras. In: BALASSIANO, M. e outros (ORGs.) Gestão de carreiras: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, pág. 94-108. 2016.

DEMASI, Domenico. O Ócio criativo: entrevista a Maria Serena Palieri. Rio de Janeiro: Sextante, 2020 Tradução de: Ozio creativo.

DUTRA, J. S. A Gestão de Carreira. In: FRANCA: ^a C. et al. As pessoas na organização. São Paulo: Gente, 2022.

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

DUTRA, J. S. Gestão de carreiras na empresa contemporânea. São Paulo: Atlas, 2022.

MARTINS, Hélio Tadeu. Gestão de Carreiras na era do Conhecimento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2020.

PAIXÃO, C. R.; SILVEIRA, A. O sistema de administração da carreira profissional em uma organização brasileira: destaque no gerenciamento de pessoas. Revista de Carreira e Pessoas (ReCaPe), V.07, n. 01, p. 422-438, jan/mar 2022.

PEREZ, Janete Lúcia Pagani. gestão de carreira: uma questão de autoconhecimento. Convibra administração, p. 10 a 21, 2021.

FORMIGA, N. S.; FREIRE, B. G. de O.; FRANCO, J. B. M.; SOUZA, A. D. de S.; SOUZA, M. A. Verificação da estrutura fatorial e invariância da medida de cultura organizacional em funcionários de uma IES pública no Rio de Janeiro-RJ, Brasil. Research, Society and Development, [S. l.], v. 9, n. 3, p. e66932397, 2020. DOI: 10.33448/rsd-v9i3.2397. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/2397>. Acesso em: 25 set. 2022A.

SANTOS, H. T. M. Gestão de carreiras na era do conhecimento: abordagem conceitual e resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2021.

SAVIOLI, N. Carreira – Manual do Proprietário. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1991.

SCHEIN, E. H. Identidade Profissional: Como ajustar suas inclinações a suas opções de trabalho. São Paulo: Nobel, 1996.

SCHEIN, E. H. perspectiva de gestão de carreira. São Paulo: Nobel, 2020.

URIS, A. O Livro de Mesa do Executivo. São Paulo: Pioneira, 1989.