



Editorial

A produção científica, muitas vezes, reflete uma concentração, um foco de interesse, um tema que atrai diferentes ângulos de investigação. Entre as funções das revistas acadêmicas está também identificar e dar vazão a essa concentração de interesse que move a pesquisa científica em direção específica. É fato que não há “ordem unida” nesse Norte temático; ele apenas funciona como estuário do que é essencialmente uma curiosidade coletiva, mas que ganha rigor metodológico e sólida concepção teórica em uma publicação científica.

Há algum tempo, os editores da *Revista de Carreiras e Pessoas* notam a convergência de interesse em torno do tema “instintos de mudança e carreiras”. O uso da expressão “instinto” é intencional: não se trata de ímpeto momentâneo, de pressão da conjuntura, mas de escolha que parece constituir bem elaborada “carga genética”, tanto nos indivíduos como nas organizações, por alterar o que era tido como percurso natural e tradicional da pessoa e da empresa.

A percepção do “instinto de mudança” como interesse de pesquisa ficou cada vez mais consistente nos últimos tempos. Essa percepção construiu o eixo temático da quarta edição da *ReCaPe*. A intensa pressão – ou seria ansiedade? – pela ruptura do conhecido, pela vontade de alterar o rumo, atingiu o sentido dado ao planejamento de carreira, tanto no plano individual como nas estruturas organizacionais. Sem dúvida, os solavancos da conjuntura externa às empresas, nos últimos anos, ajudaram para que esse “instinto” aflorasse ainda mais. Mas, não foi só a pressão das incertezas da conjuntura. No contexto corporativo, a “vontade” de mudar ganhou, nos últimos tempos, novo perfil. A seleção dos artigos da quarta edição da *ReCaPe* destacou as facetas mais recentes dessa “vontade”, desse “instinto” por agir e pensar carreiras de modo diferente.

A rigor, o eixo temático escolhido para esta edição persegue o caminho trilhado pelos números anteriores da *ReCaPe*. Os dois primeiros números privilegiaram a relação das carreiras com a ordem globalizada e, depois, os efeitos perversos da crise de 2008, reflexos do cenário de instabilidade. O terceiro número visou os novos referenciais corporativos que acolhem outros desenhos de evolução profissional em cada vez mais diferenciadas estruturas organizacionais. Ou seja, na edição passada cuidamos da relação entre a carreira e a organização, com atenção às outras formas de formação profissional, mais vinculadas às novas lógicas de carreira. Neste número investigamos os “desejos” de mudança e os formatos que tomam esses “instintos” no universo das possibilidades, tanto os testados pelos indivíduos como os admitidos ou incentivados pelas organizações.

O primeiro “instinto” a ser analisado enquanto vontade de agir e pensar diferente a evolução profissional, seja do indivíduo, seja da organização, é o de empreender. O artigo que abre esta edição, da professora Lisete Barlach, da Escola de Artes, Ciências e Humanidades da USP e do professor Sigmar Malvezzi, do Instituto de Psicologia da USP, trata exatamente do “empreendedorismo interno” e da criação de empresas. O texto analisa o ato de empreender como “processo emancipatório” e pergunta o quanto é possível a lealdade à empresa e à causa “sem a amarra dos contratos de vínculo empregatício”.

A demanda por empreendedorismo corporativo, o intra empreendedorismo, implica significativa reestruturação de carreira. O trabalho investiga, em profundidade, a complexidade das estruturas psicológicas que constroem o empreendedorismo que sinaliza nova “condição profissional” e que se ajusta às formas de carreira sem fronteiras e proteana. Igualmente interessante neste artigo é a percepção da tensão que a atitude empreendedora gera entre cultura conservadora e inovação nas empresas. Nesse quadro, estão bem expostas tanto a diferença entre transição de carreira e mudança de funções, quanto a relevância da transição como mudança de identidade profissional.

O segundo texto da edição segue o mesmo percurso, analisando outro ponto agudo de tensão do mesmo “instinto de mudança”: o empreendedorismo na terceira idade. O artigo de Denilson Aparecido Leite Freire e da professora Patricia Morilha Muritiba, da Universidade Nove de Julho, atualmente Pesquisadora-Visitante da Columbia Business School, enfrenta a difícil questão de ver a aposentadoria como “um dos obstáculos do empreendedorismo”. O texto trabalha a proposta de entender o empreendedorismo como política pública para a terceira idade. A partir dessa perspectiva são apresentados os dados sobre consumo entre os que têm mais de 60 anos. Outro avanço relevante proposto pelo texto está na apresentação de um perfil demográfico do empreendedor. Curiosamente, este artigo discute a perspectiva de que o envelhecimento da população terá reflexos econômicos negativos propondo novas expectativas sobre a mão de obra e sobre investimentos, com novas demandas, mais compatíveis com as mudanças do perfil demográfico. Na visão dos autores, o empreendedorismo transformaria a alteração demográfica brasileira em “grande oportunidade”.

A pesquisa sobre “instintos de mudança” vale também para a visão sobre os “bons candidatos” para uma vaga de emprego. A professora Gabriela de Souza Honorato, do Departamento de Fundamentos da Educação da Universidade Federal do Rio de Janeiro, analisou as expectativas do profissional de recursos humanos neste sentido: o que é um bom candidato. Para os diplomados do ensino superior, por exemplo, as principais qualidades esperadas estão nos “sinais de comportamentos civilizados”, definidos como a habilidade de “forjar uma fachada” adaptada ao mundo da empresa. A autora encontrou também a expectativa nos profissionais de RH por autodesenvolvimento, entendido como “adaptação do projeto profissional ao projeto de vida”. Na descrição do “bom candidato” está tanto a atualização (compreendida como perfil da qualificação e origem do diploma) como a apresentação de conectividade (a capacidade formar network), passando pela importante questão do “marketing pessoal”. O texto aponta também a existência de “grandes mercados de intermediação de mão de obra”, as pessoas consideradas “supérfluas” ao mercado de trabalho que “precisam também de gerência”. Na visão dos demandantes do mercado de trabalho, o que o indivíduo se torna “dependeria das tarefas de reconstrução nas quais se envolve”. A autora conclui que na visão do grupo profissional contratante há clara “responsabilização individual” no processo de inserção profissional.

O quarto artigo desta edição analisa os serviços de alocação/recolocação de executivos, também um significativo campo de pesquisa para “instintos de mudança”. Eymar Barbosa da Cruz e Marcus Vinicius Gonçalves da Cruz, professor do mestrado em Administração Pública da Fundação João Pinheiro/MG, apresentam o tema dos critérios para preenchimento de oferta de emprego para executivos a partir das mudanças do mercado de trabalho brasileiro. Os autores privilegiaram a observação de três fatores: as redes de relacionamento, o perfil de comprometimento dos candidatos e a percepção na evolução da tecnologia como “fundamentais” para a assessoria em Recursos Humanos. Os autores apontam a mudança de foco: a responsabilidade pela carreira profissional ficou a cargo do indivíduo, bem tipificada na percepção do texto sobre “função e papel do executivo”. A análise dos processos de recrutamento e seleção exhibe tanto a compreensão dos “novos desafios” do mercado como a plena capacidade no uso de tecnologias de informação. Na conclusão, o artigo insiste na importância do planejamento de carreira como ajuda relevante no processo de colocação de executivos.

Como manter ou redirecionar as conquistas relacionadas à carreira? Ou, seria possível impulsionar “instinto de mudança”? O quinto artigo desta edição, de Conrado Schlochauer e da professora Maria Isabel da Silva Leme do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, avança nessas respostas analisando a “aprendizagem ao longo da vida” como condição fundamental para a carreira. O texto parte da percepção de que adultos e idosos desenvolvem mecanismos compensatórios para os desafios intelectuais impostos pelo amadurecimento



biológico. A pesquisa dos autores sustenta que nenhuma idade específica tem o monopólio do desenvolvimento humano e o aprendizado é contínuo e cumulativo. O artigo pondera que é possível constatar, embora aprendizagem ao longo da vida seja solução aceita por todos, que a sua efetivação está expressa de maneira muito parcial nas políticas e menos ainda nas suas práticas. A pretensão do texto, apresentada nas conclusões é que mudanças na sociedade “requerem novas formas de aprender” e que seus resultados têm significativo impacto no processo cognitivo. Inclusive, ou essencialmente, nas carreiras.

O redirecionamento da carreira, quando o ambiente exige, é o tema do sexto artigo deste número da *ReCaPe*. O artigo de Renata da Costa Rodrigues Luiz, Isabel Cristina dos Santos, professora do Pós-Graduação da Universidade Municipal de São Caetano do Sul, e Marilsa de Sá Rodrigues Tadeucci, professora do Mestrado da Universidade de Taubaté, analisa a expatriação como “estratégia de aprendizagem organizacional e de carreira”, a partir da perspectiva de que a mudança faz parte de estratégia de geração de conhecimento enquanto “capacidade de compreender fenômenos”. O artigo explora a visão kantiana, “experiência como base de conhecimento” e, portanto, entende expatriação como “a mais efetiva condição” para essa geração de conhecimento. O modelo das carreiras proteanas é trabalhado como importante no redirecionamento das carreiras quando o ambiente exige. A pesquisa evidenciou, porém, que estereótipos e preconceitos “aparecem e atrapalham a assimilação da cultura local” e limitam as possibilidades de aprendizagem.

“Instintos de mudança” também pedem um ambiente físico que propicie novas escolhas. O sétimo artigo desta edição, do Dr. Marcos Baptista, Médico do Trabalho, e da professora Natacha Bertoia, da Universidade Mackenzie, analisa a “cultura da saúde” a partir da percepção dos profissionais de recursos humanos de uma instituição financeira. O texto explora as relações entre as dimensões da saúde e a capacidade laborativa, também quanto aos excessos de absenteísmo. As evidências coletadas em alentada pesquisa quantitativa demonstram que a cultura organizacional reflete a forma como saúde é abordada na empresa. A investigação confirmou também que tempo de empresa e formação acadêmica influenciam especialmente a “percepção da cultura da saúde”.

O artigo que fecha esta edição da *ReCaPe* consolidou a relevância da escolha do eixo temático em torno dos “instintos de mudança”. Afinal, como efetivamente constroem suas expectativas em termos de carreira os jovens universitários da chamada geração Y? O professor Marcelo A. Treff, do Curso de Administração da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, investigou o tema a partir de base teórica proposta pelo conceito de “âncoras de carreira” de Schein. O texto apresenta pesquisa descritiva com concluintes de curso de Administração em períodos distintos, 2009 e 2011. Os resultados indicaram diferenças de gênero, com o público feminino optando como âncora principal por “estilo de vida”. Já o masculino escolheu como âncora predominante “gerência geral”. Porém, observe-se que “autonomia e independência” ocupou espaço pleno como segunda âncora de ambos os gêneros. O hiato de tempo entre as duas investigações, com dois anos de diferença, não alterou os resultados obtidos, preservada a similitude nas escolhas e preferências por carreira. Os dados quantitativos apresentados pela pesquisa, separados por âncora, definem boa amostra porcentual dos “instintos de mudança”. Há, portanto, promissor campo de estudo sobre mutações e transições nas carreiras dos que agora chegam ao mercado de trabalho.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan e Joel Dutra
Editores Responsáveis