

Editorial

A quem pertence a responsabilidade pela carreira? Faz algum tempo que está consolidada a perspectiva de que o debate sobre este tema precisa ir além da dicotomia indivíduo / organização. As transformações da carreira tradicional, sustentada no secular princípio da progressão vertical, foi de certa forma vencida por criativas metamorfoses, que apenas começaram no conceito de “carreiras sem fronteiras”, de 1996, evoluíram para a concepção proteana, em 2002, atingiram a ideia de carreiras caleidoscópicas em 2006 e, no ano seguinte, as carreiras customizadas já eram outra opção para a evolução profissional. Esse conjunto de metamorfoses, como é reconhecido facilmente, não foi suficiente para extinguir o ciclo de vida das carreiras tradicionais. Todas estas diferentes escolhas estão, de fato, obrigadas ao convívio no mesmo cenário.

No entanto, a mutação sobre a “posse” da evolução profissional não parou, mesmo com a multiplicação das opções de carreiras das últimas quase duas décadas. Bem ao contrário: a responsabilidade sobre a carreira permanece uma ideia em movimento. Novos fatores começaram a pressionar a forma de entender o que é a “posse” da trajetória profissional. O primeiro destes novíssimos fatores – e talvez o mais complexo – é a significativa mudança nas escolhas, movidas por bem mais ativa proteção à individualidade, entendida como “direito de agir”. As teias das redes de contato estão cada vez mais amplas e construídas por todo o amplo acesso às redes sociais, oferecido pela internet. A construção da individualidade, no plano profissional, tem novas formas de apoio e sustentação que gerações anteriores sequer sonhavam. O peso dessas novas formas de exercício de individualidade e seu impacto na definição de responsabilidade pela carreira ainda não foi devidamente avaliado.

Outro fator, igualmente relevante, que pressiona muito a discussão sobre responsabilidade da carreira, além da dicotomia organização / indivíduo, é a seguida mudança no perfil da divisão internacional do trabalho. Na última década, não foi mais apenas a evolução tecnológica que impulsionou a “destruição criativa”, que aniquilou ofícios e carreiras. Setores e atividades econômicas continuam desaparecendo porque se faz melhor e mais barato no outro lado do oceano. A internacionalização também alcança a prestação de serviços e muda completamente expectativas de carreira com inédita rapidez. O sentido da responsabilidade pela carreira ganha, em um quadro tão mutável como este, significativos novos contornos.

A função da investigação científica é exatamente verificar e entender as diferentes hipóteses e possibilidades destes “novos contornos”. Afinal, em um mundo do trabalho tão flexibilizado por diferentes influências, tanto nas organizações, como nas expectativas dos indivíduos, com que sentido a “responsabilidade pela carreira” passou a ser discutida?

Esta questão foi o eixo temático da sexta edição da Revista de Carreiras e Pessoas. Esse eixo foi tratado a partir de seis conceitos inerentes ao tema “responsabilidade pela carreira”. Tais conceitos se enfrentam e ao mesmo tempo se completam. O primeiro deles é a “percepção do sucesso”, o conjunto de “recompensas” típicas das escolhas bem sucedidas, seguido pelo segundo conceito, o de “entrincheiramento”, que aponta a tendência de manter a carreira pelos investimentos já realizados. O terceiro conceito analisado é o de “contexto”, considerando a pessoa e o espaço social em que está

inserida, em constante interdependência; o quarto construto de análise é a “personalidade profissional”, produto da observação dos desdobramentos das “âncoras de carreira”. O quinto conceito abrange o processo de formação e de ingresso no mercado de trabalho e seus efeitos sobre a evolução da carreira. O último conceito abrange dificuldades e sofrimentos no trabalho como fator decisório para retomada da “posse” na carreira.

O primeiro texto desta edição, do professor Luciano Venelli Costa, da Universidade Metodista, analisou os modelos de avaliação externa e auto-avaliação das carreiras considerando onze fatores de percepção de sucesso, a partir de uma escala em que organizações podem avaliar se estratégias refletem aumento de percepção de sucesso entre empregados. As pessoas também podem usar a mesma escala para avaliar interesses pessoais na percepção de sucesso. Essa percepção pode ter antecedentes, como salário ou tempo livre, bem como consequentes, como satisfação com o trabalho e comprometimento organizacional. Os critérios de avaliação de eficácia na carreira, elencados por Hall, que incluem adaptabilidade e identidade, foram contrapostos à lógica de Dutra que avalia progresso na carreira pela capacidade entrega de resultados em níveis cada vez maiores de complexidade.

Como percepção é o processo em que o indivíduo organiza e interpreta suas impressões sensoriais para dar sentido ao “seu ambiente”, o texto retomou a construção de uma escala de satisfação com a carreira, que permitiu a elaboração do Modelo Multidimensional de Sucesso na Carreira. O texto concluiu, porém, que não é possível separar carreira de identidade profissional, nos termos propostos por Ibarra.

O segundo artigo, dos pesquisadores Denilson Aparecida Leite Freire, da Universidade Nove de Julho; Leila Vaz da Silva, do Centro Universitário Metodista de Minas Izabela Hendrix; Patricia Morilha Muritiba, das Faculdades Metropolitanas Unidas; Francisca Regilma de Santana Santos, da Universidade Federal do Maranhão, investigaram o princípio de “entrincheiramento” de carreira, como construto que engloba a percepção da falta de alternativas na carreira, custos emocionais e os investimentos já acumulados naquela trajetória profissional. O entrincheiramento abrange caráter estático e defensivo adotado pelo trabalhador, pelas incertezas que o cercam, e se constituem em bloqueio para investir em nova carreira. O importante é que a análise desse construto foi feita em universo dos trabalhadores que atuam no Movimento dos Trabalhadores Rurais Sem Terra. A pesquisa buscou identificar diferenças do entrincheiramento de carreira entre militantes no movimento social e o mesmo conceito aplicado entre os grupos de gestão do movimento. A pesquisa identificou que não há diferença de gênero na lógica do entrincheiramento, mas quando ocorre a mistura entre ideais e diferenças salariais o nível de entrincheiramento tende a ser maior. Há também diferenças regionais relevantes: os níveis de entrincheiramento são bem maiores entre os militantes do Sul e do Sudeste do País.

O terceiro texto, dos professores Marcos Aurélio de Araújo Ferreira e Joel Souza Dutra, da Universidade de São Paulo, com ponto de partida na polarização entre carreira subjetiva e objetiva, analisa aspectos psicossociais da evolução profissional através das técnicas de narrativa. O importante é o foco na visão contextualista, quando interdependência e inter-relacionamento explicam melhor a própria trajetória. A hipótese de que capacidades cognitivas comandam a carreira é avaliada em detalhes e a lógica de sucesso na carreira é compreendida a partir de definição pessoal associada a categorias que envolvem o cognitivo, o conjunto de aptidões e um resultado diferenciado como combinação de aptidões. Mas é a conjunção de ambiente, circunstâncias e fatos, na visão de Collin que permite, para estes autores, a “visão do todo” na carreira. Na conclusão, o texto privilegia a perspectiva de organicidade no processo de evolução da



carreira, destacando a concepção (nos termos de Jahoda), de que indivíduo e coletivo “são inseparáveis”.

As decisões e escolhas profissionais do indivíduo a partir das influências do construto “âncoras de carreira” é o tema do quarto artigo desta edição da ReCaPe, dos professores e pesquisadores da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo Dione Fagundes Nunes Gomes, Karine Settervall Moraes, Rosimar Pereira Barbosa e Leonardo Nelmi Trevisan. A análise de séries históricas, entre 2007 e 2010, observadas as identificações das âncoras de carreira de egressos de curso de Administração, recém integrados ao mundo do trabalho, permitiu investigar, por meio de análise comparativa, o processo de mudança de âncora, no quarto ano de exercício profissional. Os relatos coletados pelos autores mostraram que momentos de reações e escolhas no decorrer da experiência adquirida com a realidade do trabalho originaram expectativas na trajetória de carreira que, possivelmente, podem justificar a mudança de âncora entre a definida em 2007 e a identificada em 2010.

O quinto artigo, dos professores Edmir Kuazaqui e Luís Antonio Volpato, da Escola Superior de Propaganda e Marketing de São Paulo, usando o formato de pesquisa exploratória qualitativa, analisou a importância do estágio supervisionado para o desenvolvimento de capacidades e atitudes necessárias ao desenvolvimento profissional. Enquanto instrumento de inserção no mercado de trabalho, os autores vinculam a eficiência do estágio à formação empreendedora, enquanto tendência para construir e desenvolver projetos. A influência dos “estímulos ambientais” no processo de estágio não foi descartada no texto, do mesmo modo que o construto de “autoemprego” foi utilizado como forma de percepção do conceito de realização pessoal.

O assédio moral no ambiente organizacional, investigado a partir da técnica da análise multivariada é o tema do sexto artigo desta edição. Os professores da Universidade Presbiteriana Mackenzie Mirian Rodrigues e Alex Aaltonen entendem assédio como “forma sutil de violência”, que produz múltiplos danos, materiais e morais. Os autores, porém, avançaram na concepção do assédio, que começa no abuso de poder, continua no “abuso narcísico em que o outro perde a autoestima” e pode atingir formas muito amplas de violência, inclusive física. As respostas da pesquisa foram agrupadas em categorias permitindo a constatação de “perfil de personalidade muito semelhante entre vítimas e não vítimas “. A conclusão da investigação aponta que prevenção ao assédio moral nas empresas está em fatores organizacionais e não na personalidade de possíveis vítimas.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
