

Editorial

As pressões do cenário econômico, ou as tensões do ambiente organizacional, em suas múltiplas origens, definem diferentes formatos para o desenvolvimento das carreiras. Essa constatação, no entanto, omite inúmeras **atitudes de mobilidade** na gerência das expectativas profissionais, tanto do indivíduo como das organizações.

Nosso conhecimento dos mecanismos que incentivam os reordenamentos da vida profissional é reconhecidamente incompleto. Compreender melhor a “lógica de mobilidade”, que hoje marca tanto carreiras como gestão de pessoas, é o eixo temático do primeiro número do Volume 6 da *Revista de Carreiras e Pessoas*.

Conhecer melhor esta “lógica de mobilidade” abrange primeiro, nesta edição, o curioso movimento de docentes que se transformam em empreendedores seguido tanto pela compreensão dos fatores que impulsionam a “segunda graduação”, bem como, nosso terceiro tema, a gerência de carreiras a partir da percepção de sucesso e de satisfação no trabalho. O mote da “mobilidade” também incluiu o papel das competências inovativas nos processos de mudança e a função das “metamorfozes identitárias” que provocam atitudes de mobilidade em servidores públicos. As formas de amparo social nas empresas, também está no eixo temático desta edição da *ReCaPe*.

O artigo dos professores Zélia Miranda Kilimnik e de Luiz Claudio Vieira de Oliveira, ambos do Programa de Doutorado e Mestrado em Administração da Universidade, FUMEC, “Transição da Docência para o Empreendedorismo: Motivos e Dinâmicas de Inserção”, que abre esta edição, tem como objetivo investigar se e como as mudanças contextuais afetam as carreiras no ambiente acadêmico, especialmente no processo de transição para o empreendedorismo, por meio de incubadoras de empresa. A inspiração do trabalho está em pesquisa similar no contexto britânico. Os autores privilegiaram abordagem qualitativa, como no modelo externo, em amostra com 25 docentes selecionados a partir de critérios pré-estabelecidos. Com ajuda de software específico, a análise de conteúdo permitiu sustentada identificação dos fatores influenciadores e dos motivos de transição destes profissionais.

Nas conclusões da pesquisa destacam-se como fator influenciador a “vivência no exterior”, no processo de decisão, bem como a ausência de experiência prévia em empreender. Já nos motivos da transição encontram-se relatos de vontade de ruptura com o “academicismo” e de “atravessar fronteiras” da universidade. Ocorreu, também, nestes motivos a presença do “desenvolvimento de produtos” e a conquista de “melhores empregos” para seus alunos.

Merece destaque que a possibilidade de ganhos financeiros aparece na análise do discurso como consequência natural do negócio e não como motivação para a transição.

A identificação de fatores da escolha e perfil de quem busca a “segunda graduação”, bem como conhecer expectativas profissionais implícitas nesta decisão, forma os objetivos do segundo artigo desta edição, “Escolha profissional: fatores que levam a cursar uma segunda graduação” de Bruna Chiocca e dos professores Liani Hanauer Favretto e Jacir Favretto, todos da Universidade do Contestado, Santa Catarina. O acompanhamento das atuais transformações do mundo do trabalho é prioridade dos pesquisadores na análise do tema, especificamente nas expectativas de mudanças de carreira posteriores à decisão da segunda

graduação. Merece atenção que no perfil dos entrevistados, 75% deles são mulheres com 33% do total concentrado na faixa etária entre 31 e 40 anos e apenas 17% entre 41 e 50 anos. Exatos 50% dessa amostra atua na área de sua primeira graduação. As conclusões da pesquisa sugerem que a re-escolha motivada por insatisfação é relevante, mas fatores como maturidade e auto-realização também estão presentes.

O terceiro texto desta edição, “Gestão de Carreiras de Psicólogos Organizacionais” de Edemar Zardo, da Universidade Luterana, Rio Grande do Sul, tem como objetivo avaliar o gerenciamento de carreira a partir da percepção de sucesso e de satisfação profissional de psicólogos levando-se em conta as transformações do trabalho, em especial o controle da carreira transferida, na visão do autor, da organização para o trabalhador. A amostra estudada foi composta por 42 profissionais distribuídos em 4 faixas de renda e em três faixas etárias básicas. Os resultados da investigação indicaram que o planejamento de carreira ocorre mais pela “experiência de vida” e não por processos de gestão de carreira mais sistematizados. A insatisfação, como fator de mobilidade, está fortemente concentrada na remuneração e a dimensão “valores” foi a que apresentou a menor correlação com o constructo de satisfação profissional.

O processo de gerar mobilidade na carreira organizacional e sua relação com o ritmo contínuo de aprendizagem é parte da construção teórica que sustenta o quarto artigo desta edição, “Competências Inovativas e a acumulação de conhecimento: um estudo de caso de uma inovação tecnológica da pecuária de corte”, do pesquisador A da EMBRAPA e professor da Universidade Estácio de Sá em Mato Grosso do Sul, José Roberto de Souza Freire, da professora Izabel Cristina dos Santos, da Universidade Municipal de São Caetano do Sul em São Paulo e do Pesquisador A da EMBRAPA, Fernando Paim Costa. O objetivo do artigo é a descrição do processo de gerar competência inovadora na empresa, também, como forma de evolução profissional. O artigo desenvolve de forma exemplar a conversão da aprendizagem individual em organizacional, com pesquisa qualitativa aplicada em amostra com pesquisadores da EMBRAPA. Os resultados da investigação apontaram as quatro fases do modelo de gestão do conhecimento utilizado. A empresa procedeu a evolução dos quadros internos e a contratação de novos pesquisadores a partir da noção de sucesso implícita neste modelo.

O quinto artigo desta edição, “Análise da estrutura e das políticas da área de gestão de pessoas em organizações da região sul fluminense” de Aryane Almeida Pires da Universidade Federal Fluminense, tem como objetivo identificar se e quais das políticas apresentadas pela área de gestão de pessoas acompanham “mudanças” como propostas pela visão teórica da área. A pesquisa utilizou dois procedimentos metodológicos complementares, de levantamento bibliográfico da evolução teórica em gestão de pessoas e, depois, pesquisa exploratória com questionário enviado a 40 empresas de região específica, de diferentes setores de atividade, quantificando a relação entre escolhas teóricas e práticas de gestão. Os resultados encontrados demonstraram, por exemplo, que apenas 33% das empresas pesquisadas informaram que fazem Análise de Currículo em seus processos de seleção, entre outros distanciamentos das definições teóricas e das práticas efetivas.

A pesquisa “Metamorfoses identitárias na pré-aposentadoria de servidores públicos”, das professoras Paula Cristina de Moura Fernandes e Adriana Ventola Marra, ambas da



PUC-SP



FEAUSP

ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas

Universidade Federal de Viçosa, e Samara Menezes Lara, administradora e gerente do SAAS-ETEC também desta instituição, sexto artigo desta edição, analisa o papel das identidades pessoais e profissionais em processos de mudança. O objetivo do texto é investigar, com procedimentos metodológicos qualitativos, a “reestruturação da vida” nos momentos prévios da aposentadoria. O estudo priorizou a construção de novas identidades por análise do discurso sobre “as escolhas de ontem e o imaginário de amanhã”.

O artigo que conclui esta edição, “Como tem se dado a atuação do assistente social nas empresas privadas”, dos professores Débora Vargas Ferreira Costa e Victor Claudio Paradela Ferreira, ambos da Universidade Federal de Juiz de Fora, investiga o amparo social nas organizações para o desenvolvimento das carreiras. O objetivo do texto é analisar o direcionamento da atuação dos assistentes sociais nas empresas, por meio de pesquisa qualitativa destacando conceitos de gestão de competências. Os resultados da pesquisa demonstraram percepção dos profissionais de sua atuação como “mediador de conflitos”, com forte função moderadora, inclusive na relação dos trabalhadores com familiares e comunidade. O conceito de “autonomia relativa” para resolução de conflitos foi especialmente confirmado pela pesquisa.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
