

Editorial

Movimentos na carreira acompanham múltiplas variáveis. Por exemplo, as relevantes mudanças de cenários, tanto as do contexto econômico mais amplo, quanto às oscilações e tensões do ambiente corporativo. É fato, no entanto, que o peso das atitudes e decisões individualizadas nos projetos de desenvolvimento profissional passou a ser bastante considerado nestes movimentos de carreira, seja na perspectiva acadêmica, como na visão dos gestores organizacionais.

O conhecimento acumulado sobre este processo de individualização decisória quanto ao futuro das carreiras já é significativo, consistente, mas não completo. Por esta razão, compreender melhor o complexo e multivariado mundo dos “fatores impulsionadores” das carreiras foi escolhido como eixo temático do primeiro número do Volume 7 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo “Tipos de Carreira: análise da produção científica” de Fernanda Almeida da Silva Rosa, da professora Marcia Aparecido Zampier e de Silvio Roberto Stefano, professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Centro Oeste (Unicentro), que abre esta edição, tem como objetivo analisar e quantificar as publicações sobre carreira em dois reconhecidos congressos da área e em um periódico científico específico sobre o tema. A rigor, o artigo apresenta, de forma criteriosa, com procedimento metodológico caracterizado por pesquisa bibliométrica, a visão da academia sobre os múltiplos “fatores impulsionadores” do desenvolvimento profissional.

A partir da seleção de 76 artigos nestes três centros emissores de divulgação de pesquisa científica sobre o tema carreira, os autores confirmaram “forte tendência para temas voltados para a carreira subjetiva (individual)”, embora ainda se confirme, também, escassa presença de temas mais específicos como por exemplo carreira e gênero. O estudo indicou concentração em alguns autores, bem como presença mais marcante das pesquisas com escolha metodológica qualitativa, de perfil exploratório, com coleta de dados por meio de entrevistas.

A análise das expectativas mais individualizadas nas escolhas de carreira, a partir da utilização do conceito teórico de “âncoras”, marca os objetivos do segundo artigo desta edição, “Como as “Âncoras de Carreira” de Edgar Schein influenciaram na escolha de carreira feita por alunos de universidade do interior de São Paulo”, do professor Thompson Augusto Reis e das docentes do Programa de Pós-Graduação em Administração, da Universidade Metodista de Piracicaba, Graziela Oeste Graziano e Yeda Cicera Osvaldo. A amostra pesquisada, de 233 alunos, buscou selecionar perfis bem definidos e diversos, compreendendo gerações X, Y e

Z. O estudo identificou diferenças geracionais entre as âncoras mais presentes na amostra, bem como significativas diferenças de gênero na opção das âncoras. Os autores destacaram nos resultados da pesquisa a forte presença da âncora “Autonomia e Independência” na chamada Geração Z.

O terceiro texto desta edição, “Fatores condicionantes da atração e retenção de jovens profissionais e âncoras de carreira: um estudo com engenheiros de uma empresa construtora de obras de infraestrutura de Minas Gerais”, de Eliane Sereno de Mattos Cabral e da professora do Programa de Mestrado e Doutorado em Administração da Fundação Mineira de Educação e Cultura (FUMEC), Zélia Miranda Kilimnik, tem como objetivo identificar fatores de atração e retenção de engenheiros recém-formados. As definições de carreira destes jovens engenheiros foram acompanhadas a partir de suas escolhas de âncoras de carreira. Por meio de entrevistas semiestruturadas, a pesquisa confirmou o peso das escolhas individualizadas na construção dos “fatores de atratividade” por perfil determinado de empresa e a influência das âncoras de carreira nas escolhas profissionais.

O valores que constroem as visões de carreira e suas oscilações caracterizam o tema do quarto artigo desta edição, “Geração Y: um estudo sobre suas movimentações, valores e expectativas” de Marina Rudge e dos professores Germano Glufke Reis, da Universidade Federal do Paraná, Lina Nakata da Universidade Federal Fluminense e Djair Picchiai, FGV EAESP. A investigação das razões de permanência por maior ou menor tempo em emprego determinado da Geração Y, bem como os valores impulsionadores de possíveis mudanças nessa geração foi o objetivo central deste artigo. A amostra, de 797 profissionais foi tratada em formato quantitativo, seguida de entrevistas seguindo procedimento metodológico qualitativo. Os resultados do estudo sugerem que as “principais influências” das decisões de movimento de carreira são construídas por oportunidades visíveis de crescimento, ambiente de trabalho “bom” no sentido de atrativo e “aspectos emocionais”, compreendendo diferentes fatores.

O quinto artigo deste número da ReCaPe, “O sistema de administração da carreira profissional em uma organização brasileira: destaque no gerenciamento de pessoas” das professoras dos Programas de Pós-Graduação, Claudiane Reis da Paixão, da Universidade Nove de Julho (São Paulo) e Amélia Silveira, da Universidade do Oeste de Santa Catarina, tem por objetivo analisar o sistema de administração da carreira profissional na perspectiva “do indivíduo”. A pesquisa, estudo de caso em formato amplo, incluiu entrevistas semiestruturadas, pesquisas em documentos e observação não participante. Os resultados sugerem a efetiva presença do “sucesso psicológico” nos relatos apresentados bem como do modelo de “carreira subjetiva”. O estudo identificou também a relevância da proposta de um Sistema de Administração de Carreira em três níveis, dos indivíduos, dos gestores e da organização, em busca da efetiva conciliação dos interesses individuais e organizacionais.

A pesquisa “Empoderamento feminino na carreira de mulheres docentes: estudo em universidade federal do interior do Rio Grande do Sul”, de Bibiana Giudice da Silva Cesar e das professoras Laura Alves Scherer e Kathiane Benedetti Corso, todas da Universidade Federal do Pampa (UNIPAMPA) caracteriza bem o processo entre decisões individuais e desenho de carreira. O objetivo do estudo, em formato qualitativo com pesquisas semiestruturadas, foi analisar, a partir de seis “categorias” traços de empoderamento em busca de poder e autonomia para a gestão de suas carreiras. Os resultados da pesquisa sugerem efetiva

presença das dimensões econômica e sócio cultural na construção desse empoderamento. O papel desempenhado na dimensão psicológica pela “autoestima saudável” também evidenciou significativa relevância no processo de gestão mais individualizada de carreiras.

O artigo que conclui esta edição, “Propostas dos técnicos em assuntos educacionais”, de Adriana Manzolillo Sanseverino e do professor Carlos Francisco Simões Gomes, ambos da Universidade Federal Fluminense, identificam os vínculos entre propostas de servidores no âmbito de uma universidade pública e as definições de gestão da instituição. O objetivo do trabalho foi conhecer e analisar as atividades desempenhadas por estes servidores, com um procedimento metodológico de pesquisa-ação. Os resultados da pesquisa indicam a ausência de natureza pedagógica nas tarefas realizadas por estes servidores e a preponderância da natureza administrativa nestas tarefas.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
