



ISSN: 2237-1427

v. 11, n. 2, ano 2021

EDITORIAL - CARREIRAS MÚLTIPLAS E NOVAS COMPETÊNCIAS

A sequência de crises, a financeira e de investimentos, a de confronto às cadeias globais de produção via críticas à globalização, mais a de saúde com alcance mundial e sem previsibilidade, redefiniu o ciclo de incertezas que cerca a construção de carreiras. Neste cenário, o acúmulo das mais diversas experiências de trabalho representa promissor potencial em organizações ávidas pelo profissional que vê, de modo confortável, a demanda corporativa por múltiplas atividades.

Neste inevitável cenário de mudança no ambiente de trabalho, com tantas transformações e pressões, que conjunto de competências passou a ser objeto de maior atenção? Qual *lógica de diversidade* passou a orientar os outros “saber fazer” do especialista para enfrentar estes tempos difíceis? Tempos estes, em que os mais diferentes atores – dentro e fora da empresa – definem a real utilidade de cada profissional no cotidiano corporativo. Há, portanto, uma percepção bem desenvolvida de que carreiras, neste turbulento cenário, precisam ter mais de um sentido, mais de uma direção. E, nesse rumo, novas competências precisam ser assimiladas.

Neste contexto, frente a demanda por tantas variáveis, o complexo processo que envolve a relação entre *carreiras múltiplas e novas competências* se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o segundo número do Volume 11 da *Revista de Carreira e Pessoas*.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Fenômeno *slash*: cartografando trajetórias profissionais de trabalhadores contemporâneos” de Eduardo Carneiro Lima, pesquisador da Universidade Estadual do Ceará e das professoras Ana Cristina Batista dos Santos, da mesma instituição e Patrícia Passos Sampaio, da Universidade de Fortaleza, tem como objetivo compreender, em perspectiva interdisciplinar, a geração de profissionais que acumula e pratica “múltiplas atividades”, compreendidos como *slashers*. A pesquisa, de perfil qualitativo, utilizou método cartográfico para mapear diferentes trajetórias profissionais.

A proposta era tanto de compreender quem avança profissionalmente em diferentes territórios de conhecimento, em constante situação de novas experiências, como de comparar esta escolha com a trajetória linear da carreira mais tradicional. O resultado da pesquisa foi a cartografia de possíveis percursos profissionais, com cinco rotas distintas: a da insatisfação; a da desmobilização; a da “se virar”; a das experimentações e, finalmente, a rota dos processos identitários. A cartografia dessas rotas gerou duas “sínteses” de análises. A primeira, a da possível “glamourização” dessa dinâmica, com todos os seus riscos, e a segunda, de proposição mais reflexiva, explora qual o “lugar no mundo” desses trabalhadores em constante busca de novas experiências.

O ponto de partida do segundo artigo desta edição da ReCaPe é que “organizações não representam mais o principal ambiente para desenvolvimento de carreiras” como proposto no texto “Carreiras femininas: uma revisão sistemática sobre trajetórias profissionais” das pesquisadoras Ananda Silveira Bacelar e Alyce Cardoso Campos, ambas da Universidade Federal de Lavras e dos docentes Monica Carvalho Alves Cappele, Flaviana Andrade de Pádua Carvalho e Daniel Carvalho Rezende, coordenador do Programa de Pós Graduação em Administração, todos da Universidade Federal de Lavras. O objetivo do artigo é mapear quais carreiras desenvolvidas por mulheres têm sido menos abordadas pelos estudos em Administração, com a proposta de sintetizar as mudanças que ocorreram e ocorrem no mundo do trabalho e nas vidas profissionais e pessoais dos indivíduos.

É neste contexto de complexas mudanças nas estruturas das carreiras que as mulheres têm conquistado crescente espaço no mercado de trabalho, desde meados de 1970 com crescente atenção dos pesquisadores. O artigo realiza revisão sistemática da produção desde este período analisando as bases *Web of Science* e *Scopus*. Os resultados obtidos, em amostra de 102 artigos, demonstram que, desde os anos 1970, o crescimento de interesse no tema concentrou-se em 2015, 2016 e 2017 com sete publicações por ano e, em 2018 com 10 artigos, o ano com mais publicações. O resultado qualitativo do interesse temático revela concentração dessa produção de mudança nas carreiras femininas nas áreas de gestão e setor público

O terceiro artigo desta edição, “Estresse ocupacional no contexto de trabalho dos auditores independentes”, dos pesquisadores Sarah Maria Rodrigues de Vilhena e Joel Isaac Guimarães Muniz da Universidade Federal do Ceará, da professora Juliana Vieira Corrêa Carneiro e dos professores Programa de Pós-Graduação em Administração e Contabilidade José Carlos Lázaro da Silva Filho e Diego de Queiroz Machado, todos docentes da Universidade Federal do Ceará, identificou que as diversas demandas e pressões da rotina característica do “estilo de vida moderno” pode provocar diferentes consequências biopsicossociais em função do estresse. Com este ponto de partida, adotando pesquisa quantitativa do tipo *survey*, o artigo investigou diferentes características do estresse ocupacional nas ocupações típicas da carreira dos auditores independentes. A noção de estresse incluía a busca das organizações por resultados de excelência, a pressão por resultados e a própria

em mercado de trabalho cada vez mais exigente e sobrecarregado, que impulsiona constantes críticas em relação ao desempenho e eficiência de suas tarefas. O resultado da pesquisa identificou significativa predominância de indivíduos na fase “resistência de estresse”, com o maior número de sintomas em profissionais no início da carreira.

O papel das redes sociais na consolidação de mudanças no ambiente de trabalho é o tema do quarto artigo desta edição da ReCaPe com o texto “As redes sociais virtuais e sua influência nos processos de recrutamento e seleção” da pesquisadora Francine Souza Silva da Universidade Federal de Pelotas e da professora Francielle Molon da Silva desta instituição e docente no Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande. O objetivo do artigo é compreender como redes sociais virtuais, administradas pelos próprios candidatos influenciam processos de recrutamento e seleção. E, deste modo, como estas mesmas redes acabam por moldar ambientes de trabalho e expectativas de carreira. De perfil quantitativo, os resultados da pesquisa mostraram que os respondentes estavam “familiarizados” com essas ferramentas virtuais e as utilizavam não só para compartilhar experiências, mas também contatos profissionais e “opiniões”. O estudo revelou que os participantes sabem que o alvo da busca do recrutador é especialmente o percurso profissional do candidato e tem consciência de que as redes influenciam o “processo de tomada de decisão” em diferentes esferas corporativas.

O quinto artigo desta edição, “Desenvolvimento de competências para uma carreira de sucesso”, do professor André Luís Janzkovski Cardoso, Professor de Mestrado em Gestão e Tecnologia Ambiental da Universidade Federal de Mato Grosso - Campus Universitário de Rondonópolis, tem como objetivo identificar, primeiro, a percepção do desenvolvimento de competências de egressos do curso de Administração de universidade federal, considerando variáveis demográficas e, também, avaliar a compreensão dos docentes de Administração quanto a “ações e práticas”. Os resultados do estudo identificaram sete categorias relacionadas à percepção de alunos e professores: aquisição de conhecimento, carreira, desafios do administrador, desenvolvimento de competências, estágio, teoria e prática, e protagonismo. Esses resultados evidenciaram também diferenças estatisticamente significativas sobre desenvolvimento de competências envolvendo gênero, “formação da mãe” e “estar trabalhando durante a graduação”.

A possibilidade de carreiras múltiplas também ocorre no setor público? O sexto artigo desta edição da ReCaPe “A estabilidade no setor público brasileiro: o que pensam os servidores públicos”, da professora Kamila Pagel de Oliveira da Fundação João Pinheiro e dos pesquisadores Maria Thereza Mota Sampaio de Paula, Maria Thereza Mota Sampaio de Paula, Kimberly Ohana Freitas Andrade e Éder Rocha Coura, todos também da Fundação João Pinheiro, tem por objetivo avaliar a percepção de servidores de uma instituição pública sobre a estabilidade e as possibilidades de flexibilização de carreira. Em formato de estudo de caso quantitativo o estudo discute a eficiência da ação

governamental a partir da possibilidade da estabilidade gerar falta de incentivo e motivação para os servidores públicos na busca de melhores resultados organizacionais. O perfil quantitativo permitiu consistente observação comparativa: na faixa de 60 a 69 anos, 60,00% são favoráveis à estabilidade para todos os cargos efetivos, sendo que apenas 20,00% não são favoráveis. Por outro lado, na faixa de 20 a 29 anos, 33,33% dos respondentes são favoráveis à estabilidade para todos os cargos, ao passo que 22,22% não são. Este resultado merece cruzamento com a resposta relativa ao principal fator que os levaram a ingressar no serviço público, 34,71% afirmaram que foi o interesse por uma carreira específica, enquanto estabilidade foi principal atrativo para 26,45%. Uma das conclusões do artigo sugere que há ambiente favorável para flexibilização de carreiras no setor público a partir, principalmente, de novos formatos de avaliação de desempenho.

No processo de construção de carreiras múltiplas qual é o papel das lideranças corporativas? O sétimo texto desta edição, “Liderança sustentável sob a perspectiva de profissionais da área de recursos humanos de empresas do Rio Grande do Sul” dos pesquisadores Lucas de Oliveira Maia, Karoline Konrath, da Universidade Feevale e da professora Cristiane Froehlich do Programa de Pós-Graduação em Administração todos da Universidade Feevale, tem como objetivo verificar a “perspectiva” com que profissionais da área de recursos humanos concordam e praticam o conceito de “liderança sustentável”. O ponto de partida da pesquisa é que este conceito está associado a outro “estilo” de liderança que envolve outro formato para benefícios organizacionais, como aumento da produtividade, aumento da motivação dos colaboradores e melhoria da imagem corporativa, em que liderar significa moldar a cultura e as práticas da organização para fortalecer a imagem perante a comunidade. Os resultados da pesquisa, de perfil quantitativo e qualitativo, demonstram, primeiro, que os profissionais da área de recursos humanos ainda precisam conhecer o conceito de liderança sustentável, pois, apenas, 28% o conheciam ou leram a respeito. Porém tais resultados evidenciam também que esses profissionais reconheciam que era preciso inserir a perspectiva de liderança sustentável tanto no estratégico como na cultura da organização.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, “O trabalho como meio e não como fim – inter-relações entre valores laborais, pessoais e de consumo” da professora Silmara Gomes, do Centro Universitário SENAC – São Paulo, parte tanto da definição de valores como “metas desejáveis” que motivam ações, como do conceito de que valores “guiam as atitudes e o comportamento das pessoas”. Porém, observa que esta “guia” oferecida pelos valores funciona de maneira geral, mas para questões específicas, como o trabalho existe “uma outra estrutura de valores”. Desse modo, a pesquisa tem como objetivo verificar se as diferenças entre Valores Pessoais e Laborais geram conflitos individuais, que podem auxiliar na explicação, até, de ações de consumo. De perfil quantitativo, com 523 questionários validados, os resultados da pesquisa mostraram que valores pessoais e laborais “se relacionam por meio de difusão, ou seja, que aquilo que é importante como Valor Pes-

soal contamina o Valor Laboral”, com relações conflituosas de proximidade e afastamento entre eles, conforme a situação proposta.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra

Editores