

Editorial

As empresas brasileiras, na última década, ficaram sem escolha entre competir em um mercado aberto, ou fechar as portas. A exigência não surgiu apenas na organização que decidiu internacionalizar sua capacidade de investimento e de produção. A própria idéia de empreender, em qualquer setor, ficou exposta ao competidor externo.

Porém, a exposição do País ao concorrente “de fora” no mercado interno também forçou profunda mudança nas expectativas de futuro do trabalhador brasileiro. Sem exceções. Da linha de produção até o corpo gerencial, sem esquecer quem toma decisões estratégicas, todos ficaram inquietos e permanecem ansiosos por entender se tantas mudanças organizacionais, impostas por um mercado em constante transformação, limitam, atrasam, estimulam ou inibem os sonhos de evolução profissional.

O conjunto de incertezas que atingiu nos últimos tempos a empresa e o trabalhador nacional não poupou os centros de produção de conhecimento sobre como gerenciar pessoas e suas expectativas profissionais. Os desafios se multiplicaram: como romper a trajetória profissional linear marcada tanto pelo emprego estável como pela insatisfação pessoal? Como conviver com sucessivas e destruidoras ondas tecnológicas? Como acomodar idéias arrojadas em estruturas engessadas, apesar de todos os sinais de esgotamento da “reserva de mercado”? A produção teórica contemporânea deu conta das novas angústias sobre o que fazer com a “minha carreira”, quando o cenário corporativo transpira instabilidade por todos os poros?

Não é incomum ouvir, hoje, que os desafios da evolução profissional são tantos que há mais pontos escuros nas decisões sobre carreira, do que claras e consistentes definições. Essa percepção não é diferente quando se fala de gestão de pessoas.

Portanto, se é verdade que os tempos estão algo obscuro quanto ao futuro profissional de qualquer um, então o momento está ótimo para começar uma revista específica sobre carreiras e pessoas.

Seja no complexo universo das organizações, seja no emaranhado mundo das políticas públicas, o tema da gestão de pessoas e das carreiras transformou-se em preocupação prioritária. Estratégias de desenvolvimento, tanto na esfera privada como na pública, dependem cada vez mais da eficiente gerência das expectativas profissionais. Essa preocupação é a justificativa primeira para o lançamento da **ReCaPe**, a *Revista de Carreiras & Pessoas*.

A **ReCaPe** é uma revista do Grupo de Pesquisa *Gestão de Carreiras e Transformações no Trabalho* do Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração da PUC/SP. A publicação terá periodicidade quadrimestral, em formato eletrônico e reúne artigos, notícias de pesquisa, resenhas, traduções, entrevistas sempre material inédito resultante de pesquisa científica na área da Administração.

O objetivo da **ReCaPe** está concentrado em três eixos temáticos:

- *Carreiras*, enquanto produção de conhecimento dedicada à gestão de carreiras, ao pensamento estratégico na elaboração de planos de carreira e à construção de “identidades” na carreira contemporânea.
- *Pessoas*, enquanto produção de conhecimento relativa ao contínuo ajuste de expectativas do indivíduo, da empresa, do mercado e das políticas públicas no mundo do trabalho.
- *Capacitação Docente*, enquanto produção de conhecimento para a formação de docentes em Administração.

O primeiro número da ReCaPe procurou atender a esse conjunto de expectativas. O artigo de abertura do periódico é, propositalmente, teórico. Luciano Venelli Costa e Joel Dutra em *Avaliação da Carreira no Mundo Contemporâneo: Proposta de um Modelo de Três Dimensões* discutem a proposta desse modelo de três dimensões na avaliação do sucesso na carreira. Medidas objetivas de avaliação, sucesso subjetivo e níveis crescentes de complexidade compõem esses novos instrumentos de avaliação capazes de quantificar graus de satisfação profissional.

A perspectiva internacional é parâmetro importante de comparação também em termos de revisão teórica. O segundo texto, de Wilson Aparecido Costa de Amorim complementa a tarefa iniciada por Venelli Costa e Dutra, utilizando o “fator China” para ampliar as possibilidades comparativas. Em *Revisão teórica para um levantamento sobre as condições do Diálogo Social e Relações de Trabalho nos Setores Eletroeletrônico, Químico e Metal-Mecânico da China*, Amorim discute a competitividade chinesa e o anacronismo das relações de trabalho a partir da construção de questionário sobre expectativas profissionais em setores específicos da estrutura produtiva de um competidor direto do trabalhador brasileiro.

O universo corporativo e suas relações com a gestão de pessoas é o tema dos dois textos seguintes. No primeiro, Silvia Gattai, Rodrigo Cunha da Silva e André Laizo dos Santos, analisam o papel das lideranças na educação corporativa e o impacto no desenvolvimento dos empregados. Em *A contribuição do líder à educação corporativa e percepção de aprendizado e desenvolvimento dos empregados: o caso de uma empresa prestadora de serviços financeiros*, os autores selecionam uma unidade desse setor e avaliam o papel das competências requeridas e a percepção de sua eficácia no desenvolvimento de ações específicas, a partir das afirmações dos próprios empregados. No segundo texto, *Cultura como alma do negócio: O caso da Promom*, Lina Eiko Nakata, Maria Tereza Gomes da Silva, Bárbara Beatriz Freitag e Esteban José Ferrari Cálcena, mostram como a empresa pode prever conflitos e antecipar reivindicações, capacitando trabalhadores para desejarem mudanças. A proposta central evidencia que a comunicação interna reforça a cultura e facilita a busca de consenso nas decisões organizacionais.

O terceiro conjunto temático, englobando o quinto e sexto artigos da revista, envolve o processo de formação de quadros dirigentes. O texto de Paulo André Cardoso e Maria Cristina S. Amorim, em *Traços, comportamentos e contextos: desenvolvimento de líderes em ONG, a “experiência SIFE” no Centro Universitário do Pará*, procura identificar capacidade de liderança e o uso mais eficiente de ferramentas teóricas para operacionalizar essa identificação. Entrevistas qualitativas permitiram também a avaliação dos procedimentos metodológicos escolhidos nessa formação.

O texto que fecha este conjunto temático também trata do processo interno de comunicação, em momento de “combinações empresariais”, para facilitar o entendimento, cooperação e comprometimento com os valores da nova organização. Em *A Percepção dos Profissionais de Recursos Humanos sobre a Comunicação Interna em Processos de Combinação de Empresas*, João Magalhães Xavier, Alberto Belomi Camacho e Marcos Aurélio Araujo Ferreira, discutem combinações empresariais como fenômenos de larga escala, dividindo o processo em quatro categorias, a partir da razão que levou à operação de fusão: resgate, colaboração, situação contestada e invasão. Os autores identificaram a integração, pós combinação, como momento mais crítico. O trabalho demonstra que nos seis primeiros meses da transição os colaboradores estão mais propensos a aceitarem “experiências de mudança”.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan
Editor Responsável