

Editorial - Perfis e Problemas das Carreiras “Invisíveis”

O debate sobre carreira no Brasil ainda é muito marcado pela institucionalidade organizacional. A maior parte dos estudos do nosso universo acadêmico concentra-se no âmbito do trabalho formal, apesar do fato – que perdura há décadas – de que mais da metade da força de trabalho mantém ocupações informais, assim reconhecidas e analisadas até mesmo pelos nossos institutos oficiais de dados e pesquisas. Essa maioria de esquecidos, cercados pela menor qualificação, preserva nas suas “trajetórias descontínuas” a busca de alguma validação social, inclusive como carreira.

A necessidade de que esse tema, o das carreiras invisíveis, obtenha maior atenção dos estudos acadêmicos reveste-se de razoável urgência. Quais são os “perfis de carreira” dessa maioria de informais? Quanto tempo mais para começarmos a pensar em um índice de “precarização” do trabalho no Brasil? E a carreira das mulheres, limitada pelos “dilemas desorientadores” que começa na jornada diária com muitas outras funções? Quando a questão de gênero será acolhida pelas “marcas empregadoras”? Há diferenças nestes “limites” entre o setor público e o privado? E os dilemas do “primeiro emprego”, com a difícil realidade do trabalho mediado por aplicativos? Por que o conceito de “bem-estar subjetivo”, com poucas exceções, continua pouco mencionado nos estudos de clima organizacional?

É neste contexto, aquele em que a lógica de carreira permanece restrita ao campo da institucionalidade organizacional, que o debate sobre Perfis e problemas das carreiras “invisíveis” se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o segundo número do volume 14 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Padrões de carreira na contemporaneidade: articulando a literatura internacional com a narrativa de trabalhadoras/es brasileiras/os” do professor Marcelo Afonso Ribeiro, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, tem como objetivo principal apresentar a reconstrução da trajetória de estudos sobre padrões de carreira, sintetizando a atualidade dos principais destes padrões e, também, a partir de trabalho de campo, construir padrões narrativos contemporâneos de construção

de carreira de um conjunto diversificado de trabalhadoras/es no Brasil. Os pressupostos teóricos do artigo partem da definição de padrões de carreira como “clusters de sequências semelhantes de experiências de trabalho dos indivíduos ao longo do tempo”, avançando a partir do trabalho de pesquisa de campo, para o conceito de padrões narrativos de construção da carreira definido como discursos sociais centrais sobre as construções de carreira produto de narrativas pessoais, discursos e práticas sociais de cada trabalhador/a.

O texto faz alerta relevante de que apenas algumas trajetórias de trabalho são reconhecidas como carreira, vinculadas quase sempre à contextos organizacionais e institucionais formais, com maior reconhecimento social. Porém, boa parte das trajetórias de trabalho, como aponta o texto, não são validadas socialmente como carreira, em especial as que realizam trabalhos de baixa qualificação, baixa remuneração e na informalidade, mas que constituem a maioria da força de trabalho brasileira. A revisão de literatura apontou tendência de estudar profissionais de alta qualificação propondo padrões de carreira com base neste perfil. Porém, esta não é a composição predominante do mundo do trabalho no Brasil marcado pela “informalidade, baixa qualificação e trajetórias descontínuas” gerando significativa questão de pesquisa para o artigo: o mundo do trabalho no Brasil produz padrões de carreira diferentes em relação ao sintetizado pela literatura internacional?

O procedimento metodológico adotado neste artigo, de perfil qualitativo, visou construir ‘histórias de forma relacional’ com participantes, seguida por taxonomias em categorias a partir de elementos comuns das narrativas, compreendidos como discursos sociais centrais dos participantes sobre a construção de suas carreiras. Estes participantes foram recrutados intencionalmente em serviço universitário de orientação e aconselhamento de carreira na cidade de São Paulo com critério básico: ter trabalho formal ou informal e carreira de no mínimo 15 anos para avaliar experiências de mudança e continuidade. Os resultados da pesquisa encontraram, por um lado, semelhança em relação aos padrões narrativos de nostalgia (carreira organizacional), fechamento (carreira profissional) e instrumentalidade (carreira transicional), principalmente entre participantes com diploma universitário que se assemelham à média da população dos países desenvolvidos, portanto, processos de construção de carreiras mais universalizados, apesar das diferenças socioeconômicas e culturais.

Por outro lado, a pesquisa também encontrou padrões narrativos mais característicos de países em desenvolvimento como a carreira ocupacional (padrão narrativo do fechamento), carreira informal (padrão narrativo da possibilidade) e carreira liminar (padrão narrativo da instrumentalidade), principalmente pela presença de participantes sem formação superior, de classes sociais menos favorecidas. Nestes padrões, a baixa qualificação apenas permite que as pessoas tenham ocupações, não profissões (carreira ocupacional), construam carreiras mais apropriadas na informalidade, apesar da precariedade e heteronomia deste padrão (carreira informal), e a instabilidade se constitua como um padrão permanente, fazendo com que a flexibilidade se torne

precariedade e deixe as pessoas em condições precarizadas pelas circunstâncias com sofrimento decorrente desta situação (carreira liminar).

O segundo artigo desta edição da ReCaPe, “Careers of women entrepreneurs in light of a sustainable career perspective”, das pesquisadoras Laís Vieira Trevisan e Patrícia Böck Bandeira ambas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e da professora Eliane Alves da Silva da Universidade Estadual do Mato Grosso (UNEMAT), tem como objetivo analisar como carreiras de mulheres empreendedoras são construídas a partir do construto Carreira Sustentável. Com procedimento teórico de base qualitativa, no formato história de vida, o artigo identificou “dilemas desorientadores” incluindo maternidade ou rejeição de modelos corporativos, além das extensas jornadas diárias de trabalho, com diferentes funções. Os resultados da pesquisa, no entanto, demonstraram que o conceito sustentabilidade também aparece como elemento central, tanto em suas carreiras, como na atitude empreendedora, como forte diferencial de outras formas individualistas de inserção no mundo do trabalho, considerada a significativa valorização de atuação correlacionada ao bem-estar coletivo.

O terceiro artigo desta edição. “Marca empregadora e equidade de gênero: uma relação necessária” dos pesquisadores Isadora Ronchi Gonçalves de Freitas e Ricardo de Oliveira Silveira, ambos da Universidade Federal do Paraná e dos professores Simone Cristina Ramos e Germano Glufke Reis, ambos também da Universidade Federal do Paraná, tem como objetivo compreender a percepção de profissionais de RH sobre como estes temas, marca e gênero, se articulam, ou se distanciam. De perfil qualitativo, com utilização do método de análise de conteúdo, o estudo apresenta consistente justificativa teórica sobre os dois construtos em tela. A entrevista priorizou identificar a percepção sobre significado de marca empregadora, gestão de diversidade, importância de equidade de gênero e impacto da pandemia. Os resultados alcançados na pesquisa evidenciaram os vieses de gênero no ambiente organizacional e dificuldades impostas às mulheres por diferentes papéis sociais, fator que muito influencia as decisões femininas de carreira. O estudo demonstrou também que a relação marca empregadora e gênero será proveitosa para a organização se maiores investimentos forem implementados.

O artigo “Clima organizacional em uma organização hospitalar”, quarto texto desta edição, do pesquisador Alcides Alves Rodrigues Júnior do Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA e do professor Rhubens Ewald Moura Ribeiro, também da UNIFSA, tem por objetivo identificar e avaliar o clima organizacional em ambiente de saúde, a partir do perfil dos funcionários e das variáveis internas e externas que afetam este contexto profissional. Com procedimento metodológico quantitativo, a partir de perfil descritivo, a pesquisa avaliou liderança, motivação, influência de cargos e salários e, destacadamente, qualidade de vida no trabalho, para definir graus de incidência, favoráveis ou não, a construção do construto clima organizacional. Os resultados da pesquisa demonstraram graus de motivação como essenciais para construção de qualidade de

vida nesse ambiente profissional, reconhecendo como fatores de pressão, sobrecarga horária e oportunidades de promoção.

Como as empresas “compreendem” o trabalhador jovem, tema do quinto artigo desta edição, “Perspectivas de Inserção de jovens no mercado de trabalho” de Priscila Cembranel Docente do Programa de Pós-Graduação na Universidade do Contestado (UNC) e dos pesquisadores Claudete Correa dos Santos (UNIVALE), Carla Limberger e Ana Claudia Macedo, ambas da UNISOCIESC, Jaraguá do Sul/SC, tem por objetivo compreender o que as empresas buscam e como os processos de recrutamento e seleção são percebidos pelos jovens. A relevância do estudo está na discussão da perspectiva de jovens que desejam ser absorvidos pelo mercado e a perspectiva das empresas. O procedimento metodológico adotado, quali-quantitativo, permitiu exposição de “comportamentos” de contratados e contratantes. Os resultados da pesquisa mostraram que os jovens ressaltam, de forma maciça, a ausência de feedbacks após o processo de recrutamento e seleção e as empresas, também de forma absoluta, demandam que os jovens demonstrem suas habilidades e competências no processo de recrutamento e seleção. O estudo confirma o desalinhamento entre a percepção de empresas e a dos jovens candidatos. De um lado, o jovem não recebe resposta adequada quando não é contratado. Daí a crença “consolidada” no jovem de que experiência é fundamental. De outro, a empresa seleciona jovens apenas para cargos compatíveis com o nível de escolaridade, desde que demonstre interesse e alinhamento com os valores da organização.

O sexto artigo desta edição “Saiu para a entrega”: prazer e sofrimento no trabalho de entregadores por aplicativo” de Marcos Vinícius Martins Maciel, pesquisador da Universidade Federal do Ceará, de Tereza Cristina Batista de Lima, professora do Programa de Pós-graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará e dos pesquisadores, também desta instituição, Luis Eduardo Brandão Paiva e Rafaela de Almeida Araújo, tem por objetivo investigar as causas de “prazer e sofrimento” destes profissionais prestadores de serviço. De perfil metodológico qualitativo, a pesquisa adotou na entrevista semiestruturada, com roteiro priorizando o inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento. Os resultados da pesquisa evidenciaram forte dualidade entre escolha efetiva por essa atividade e consciência de danos físicos e emocionais. As entrevistas sugerem que a escolha pela atividade está motivada tanto pela “sobrevivência” como pela possibilidade de trabalho “sem burocracia”, em especial para “conseguir o emprego”. O estudo demonstrou também que no construto sofrimento aparecem “custo emocional” e “crises de motivação” que incluem “solidão e vontade de desistir”.

O tema da empatia, base do sétimo artigo desta edição, “Espiritualidade organizacional e bem-estar subjetivo no contexto da Covid-19” dos professores Antonella Maria das Chagas Sousa, professora da Universidade Federal do Piauí, Edson Keyso de Miranda Kubo, do Programa de Pós-Graduação em Administração- Mestrado e Doutorado da Universidade Municipal de São Caetano do Sul (PPGA-USCS), Almir Martins Vieira, do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade Presbiteriana Mackenzie, Eduardo de Camargo Oliva e Raquel da Silva

Pereira, ambos também do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Municipal de São Caetano do Sul, tem objetivo de avaliar como “dimensões conceituais de espiritualidade organizacional” contribuem para o bem-estar subjetivo dos empregados em condições de pandemia. O estudo, com perfil qualitativo, definiu categorias a partir do método de análise de conteúdo e obteve como resultado básico que espiritualidade organizacional, ainda, não é traço característico nem das ações dos gestores de RH, nem dos empregados sem cargo de gestão. Porém, a pesquisa também identificou significativas tendências comportamentais como sentido de comunidade, alinhamento de valores, além de empatia, gratidão e solidariedade, engajamento; equilíbrio emocional e paz interior. Embora esse conjunto de tendências não revele comprometimento objetivo com os fundamentos conceituais de espiritualidade organizacional. O estudo também demonstrou que empatia, como sentido de comunidade, foi reconhecida e destacada, como conceito subjetivo relevante pela maior parte dos respondentes

O tema que fecha esta edição, “Qualidade de vida no trabalho segundo as percepções dos funcionários públicos de uma Unidade Básica de Saúde (UBS)” dos pesquisadores Lucas Alves de Oliveira Lima e Laura Lima Silva, ambos da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e do professor Paulo Lourenço Domingues Júnior, do Programa de Pós-Graduação Mestrado em Gestão e Estratégia da UFRRJ, tem como objetivo analisar as principais percepções dos profissionais da saúde de uma unidade básica de saúde (UBS) do município de Três Rios/RJ sobre a temática Qualidade de Vida no Trabalho. Com abordagem qualitativa, o estudo adotou, em termos metodológicos, a análise de conteúdo para leitura e categorização das entrevistas semi-estruturadas realizadas. Os resultados da pesquisa indicam que as principais percepções dos funcionários sobre o que é ter qualidade de vida no trabalho estão associadas mais ao conceito satisfação no âmbito laboral. O fator mais constante no discurso destes profissionais é o vínculo entre qualidade de vida no trabalho com relacionamento interpessoal entre os colaboradores, enquanto os fatores nocivos mais mencionados estão correlacionados às condições físicas inadequadas de trabalho e à falta de materiais.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores