

# TEMA CENTRAL

## APRESENTAÇÃO

### CARREIRA OCUPACIONAL: UM FENÔMENO A DESAFIAR A PESQUISA SOBRE AS RELAÇÕES ENTRE INDIVÍDUOS, TRABALHO E ORGANIZAÇÕES

Falar de '*carreira*' nos coloca diante de um conceito plural, face à multiplicidade de significados que lhes são associados. Tal polissemia, contudo, não impede que possamos identificar um núcleo central de idéias abarcadas pelo conceito de carreira ocupacional que nos remete às noções de trajetória, percurso, transição e, portanto, de processo de escolhas, em maior ou menor intensidade dirigidos pelos próprios sujeitos, através dos quais as pessoas vão construindo caminhos em sua inserção nas atividades laborativas. Essas noções de processo e dinamismo, e de algo que articula tão fortemente espaços privados e públicos da vida de uma pessoa, torna esse fenômeno alvo de crescente interesse de estudiosos sobre o mundo do trabalho e, em particular, das organizações e dos processos de gestão. Esse interesse parece particularmente aguçado no contexto de contínuas e aceleradas mutações que marcam este momento histórico o qual, de forma intensa, conduz, simultaneamente, a reestruturações profundas das relações das pessoas com os seus trabalhos e das organizações com seus empregados e colaboradores.

Por inserir-se em um vértice que articula, ao mesmo tempo, decisões pessoais e processos organizacionais de gestão das pessoas, o conceito de *carreira* se revela particularmente importante para a análise de como indivíduos e organizações, como atores sociais, estão reconfigurando o cenário do mundo do trabalho. Permite-nos, assim, analisar as fortes implicações e demandas que esse novo cenário coloca para indivíduos e para as instituições que estruturam a vida social, com ênfase especial para as instituições educacionais e para os profissionais responsáveis por estudá-las e gerenciá-las..

Duas dimensões associadas ao conceito de *carreira* colocam importantes desafios para aqueles que se dedicam a compreendê-la e nos parecem significativas para a retomada deste tema como um relevante objeto de pesquisa a partir dos anos noventa.

Primeiro, como já nos referimos, o fato de a noção de carreira envolver a articulação entre processos decisórios individuais e organizacionais, torna o estudo das carreiras um campo naturalmente interdisciplinar a exigir a contribuição de diferentes perspectivas. Comporta, portanto, um olhar no nível individual que nos ajude a compreender como os processos de desenvolvimento ou as histórias singulares configuram indivíduos com interesses, capacidades e potencialidades que guiam o estabelecimento dos seus objetivos e metas de trabalho e possibilitam ou limitam a sua consecução. Comporta, necessariamente, um olhar organizacional voltado para compreender como as unidades produtivas definem e implementam políticas que organizam o trabalho e estruturam as oportunidades de inserção e continuidade das pessoas nos mesmos. Requer, ainda, a compreensão de como esses dois planos são fortemente articulados ao contexto social, cultural, econômico e tecnológico em que se movem organizações e pessoas.

Segundo, por, intrinsecamente, reportar-se a um processo ou a algo que se concretiza ao longo do tempo e que só pode ser apreendido incorporando essa dimensão temporal, o estudo das carreiras insere-se nas preocupações atuais que priorizam a análise da dinâmica dos fenômenos individuais, organizacionais e sociais. O estudo das transições – quer individuais, quer organizacionais – se mostra um foco indispensável de investigação em um contexto marcado por mudanças. Como as pessoas se preparam e lidam com as transições em curso no mundo do trabalho, redirecionando trajetórias, abrindo trilhas por percursos não percorridos, revendo seus vínculos de forma a tornarem-se sujeitos dos seus próprios caminhos? Como as pessoas lidam com o redesenho dos seus trabalhos, com a eliminação de postos, com a crescente insegurança dos vínculos empregatícios formais? Quais os impactos destas transições para as pessoas e para as organizações? Entre outras, essas questões nos colocam diante de inúmeras lacunas de conhecimento e, adicionalmente, nos impõem o grande desafio de construir estratégias metodológicas apropriadas para respondê-las.

O conjunto de artigos sobre carreiras, reunidos neste número de *Organizações & Sociedade* apresenta-nos uma amostra das questões que estão instigando pesquisadores e estudiosos sobre o tema. Nessa amostra, podemos perceber como, sob diferentes recortes e perspectivas, a questão das carreiras se torna uma importante questão para o entendimento das organizações e das políticas de gestão do trabalho no atual momento de reestruturação da produção, do trabalho e das organizações. Vejamos, rapidamente, como essa diversidade está aqui contemplada.

O artigo de Maria Eduarda faz uma análise de como evoluiu, no interior dos estudos e práticas psicológicas, a questão da orientação vocacional e profissional. As linhas gerais desse processo, descrito em suas características e momentos mais significativos, pode-se perceber na ampliação do nome 'orientação vocacional' para 'psicologia da carreira', já explícito no próprio título. Essa ampliação de significado coloca um desafio aos profissionais da área: o de lidarem com a carreira e suas transições ao longo de todo o ciclo de vida da pessoa. Um conceito ampliado de carreira que requer que a orientação profissional signifique desenvolvimento e auto-conhecimento pessoais. São importantes os vínculos que a autora estabelece entre as transições na área e as mudanças que marcaram e, ainda estão a configurar, o mundo do trabalho.

Com um olhar voltado para os macro processos que estão reestruturando o mundo e, em particular, o mundo do trabalho, o texto de Sigmar Malvezzi nos chama a atenção para os desafios que o processo de globalização coloca para profissionais, face à exigência de autonomia para gerenciar suas carreiras em modelos onde a mobilidade é a tônica. Destaca-se, portanto, a importância dos processos de construção e reconstrução das identidades profissionais, condição ou, como coloca o autor, capital que o trabalhador dispõe para que possa manejar os seus predicados, inserir-se em redes sociais e, em um processo contínuo de aprendizagem, venha construir uma trajetória de carreira bem sucedida.

O trabalho apresentado por Francisco Djalma Oliveira e Antonio Virgílio Bastos, resulta da dissertação de mestrado defendida pelo primeiro autor no NPGA/UFBa. O trabalho analisa, em uma organização bancária de grande porte e em processo de mudança nas suas políticas de gestão do trabalho, como os funcionários formulam e implementam suas estratégias de carreiras. Envolvendo um amplo levantamento de dados empíricos, a estratégia de carreira é analisada em termos dos recursos utilizados pelo sujeito (internos e/ou externos) e do grau de autonomia que possui no planejamento da carreira. Além de um modelo inicial de fatores explicativos do fenômeno estudado, a pesquisa revela importantes mudanças na forma como os funcionários estão concebendo o seu próprio papel e o papel da instituição no gerenciamento das suas carreiras.

O trabalho da Dra. Marlene Catarina Melo volta-se, mais especificamente, para a discussão da carreira gerencial, tomando como pano de fundo as mudanças em curso nas organizações. Apoiado em um levantamento com um número

expressivo de gerentes de oito organizações mineiras, o texto enseja uma atual reflexão sobre a carreira gerencial, sobre os projetos profissionais do gestor e as contradições que vivencia em um contexto cujas transformações envolvem estruturas organizacionais mais planas e a conseqüente redução de cargos gerenciais. A isso agrega-se a revisão das próprias funções gerenciais nesses novos formatos organizacionais, potencializando.

Finalmente, temos o trabalho desenvolvido por Zélia Kiliminik e Suzana Braga Rodrigues que se dedica à análise de trajetórias de carreira de profissionais de recursos humanos. Apoiadas no conceito de âncoras de carreira desenvolvido por E. Schein, as autoras realizam estudos de caso em profundidade, descrevendo percursos ocupacionais de profissionais que perderam o seu vínculo empregatício. Ao analisarem a experiência de lidar com o desemprego, a necessidade de preparação para reinserir-se no mercado e, em especial, os valores que guiaram cada sujeito nas suas decisões, o trabalho compõe um interessante e rico painel, não só do que está ocorrendo com os profissionais de RH neste contexto de reestruturação organizacional, como também, de como as carreiras estão sendo gerenciadas neste momento de insegurança dos vínculos empregatícios com as organizações.

Ao reunir esse conjunto de trabalhos que, sob diferentes recortes, refletem sobre as transições de carreiras no atual momento, esperamos contribuir para incentivar a necessária reflexão e novos estudos sobre temática significativa e com implicações tão importantes para o dia a dia das pessoas e das organizações.

Antonio Virgílio Bittencourt Bastos