

# NOVA CARREIRA

Mudanças no trabalho observadas nas últimas décadas estimularam a emergência de um novo modelo de carreira, o qual exige dos profissionais o cuidado com o desenvolvimento de novas competências

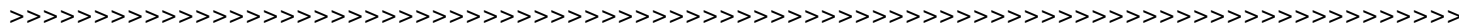
---

POR ANDERSON DE SOUZA SANT'ANNA E ZÉLIA MIRANDA KILIMNIK

---







**O atual contexto dos negócios** tem levado as organizações a profundas transformações, com implicações significativas sobre as noções de trabalho, carreira e competências. Diversos estudos têm-se dedicado a análises de tais implicações, produzindo estudos que apontam para redução drástica dos empregos formais e surgimento de novos vínculos de trabalho, assim como ao chamado “caos de carreira”, em alusão ao desaparecimento das carreiras sólidas e duradouras e prevalência daquelas autodirigidas e compartilhadas com diversas empresas.

Levando em conta a transformação do modelo tradicional de carreira e tendo como base o Inventário de Âncoras de Carreiras, proposto por Edgard Schein, este artigo apresenta análise sintética de achados de estudo envolvendo 35 entrevistas em profundidade realizadas junto a profissionais de diferentes ocupações, organizações e áreas de atuação, com vistas a investigar suas autopercepções e aspirações de carreira, em associação a suas metáforas de competências individuais.

**MODELOS DE CARREIRA.** As mudanças nas relações de trabalho verificadas nas últimas três décadas acabaram por alterar o modelo tradicional de carreira. Dominante até os anos 1970, esse modelo, caracterizado pela estabilidade e progressões lineares e verticais, se vê substituído por trajetórias mais horizontalizadas, descontínuas e por maior instabilidade.

Concomitantemente, a carreira vem sendo cada vez mais compreendida como uma série de experiências e aprendizados vivenciados pelo indivíduo. Em outros termos, se no passado a noção de carreira centrava-se nas ocupações e cargos, cabendo às organizações a sua gestão, na atualidade, dá-se maior atenção à noção de planejamento pessoal, ganhando destaque um novo tipo, denominado de carreira moderna ou “proteana”. O termo deriva de Proteu, o deus que, na mitologia grega, possuía a habilidade de mudar de forma ao comando de sua vontade. Da mesma forma, esse modelo seria desenhado pelo indivíduo, não pela organização, e redirecionado para atender às necessidades de seu ocupante.

No entanto, a transição para o modelo atual não se dá sem tensões; sua prática envolve dificuldades consideráveis, trazendo à tona novos desafios. Por exemplo, o indivíduo deve aprender a melhor administrar o equilíbrio entre vida profissional, familiar e pessoal, assim como lidar com novos valores e significados em relação ao trabalho e à carreira, essa última associada a seu projeto de vida, em sentido mais amplo. Em essência, a verdadeira revolução dessa perspectiva é levar as pessoas a se considerarem donas de seus próprios destinos.

**ÂNCORAS DE CARREIRA.** Essa nova abordagem impõe, também, a relevância do diagnóstico e desenvolvimento de novas competências individuais, que permitam ao indivíduo trilhar múltiplas carreiras, de forma autodirigida. Um ponto de partida para se atingir este estágio de maturidade, quanto à auto-gestão da carreira, encontra-se na compreensão das inclinações pessoais ou “âncoras de carreira”.

Segundo o psicólogo Edgard Schein, as âncoras de carreira podem ser definidas como o conjunto das autopercepções relativas a talentos, atitudes e valores que as pessoas têm sobre o trabalho que desenvolvem ou gostariam de desenvolver.

Para ele, as âncoras de carreira podem ser utilizadas como uma forma de organizar experiências; identificar áreas de contribuição, ao longo da trajetória profissional; gerar critérios para

**NO NOVO MODELO, AS CARREIRAS SÃO CONSTRUÍDAS POR TRAJETÓRIAS DESCONTÍNUAS E CARACTERIZADAS POR MAIOR INSTABILIDADE**

