

Editorial

O conceito de “eficiência” na gestão de pessoas – em seus múltiplos aspectos - ganhou densidade no debate acadêmico. As transformações no mundo do trabalho, tanto as impostas pela crise econômica desde 2008, como as definidas por sucessivos e abrangentes ciclos de automação geraram seguidos “apelos”, ou pressões, por melhor relação de produtividade na complexa questão de administrar pessoas.

As influências dessas pressões chegaram, inclusive, às expectativas e aos desenhos de carreira. Sem exceções. O apelo por maior “eficiência” de gestão atingiu a carreira organizacional, bem como, as novas propostas, não organizacionais, de desenvolvimento profissional.

O debate do conceito de “eficiência”, no processo de gestão das expectativas de carreira, é o eixo temático do segundo número do Volume 5 da Revista de Carreiras e Pessoas. O artigo de abertura da edição discute ponto especialmente sensível deste conceito: sistema de remuneração e resultados organizacionais. Depois, o número divide-se em três subtemas. O primeiro deles, formado por três artigos, discute o formato da atual construção da “mentalidade de eficiência” na gestão de pessoas. O segundo subtema - composto por dois textos - analisa os diferentes aspectos da discussão de “eficiência” na administração de instituições públicas. Os últimos dois artigos da edição compõem um subtema final que discute uma “visão pragmática” da lógica da eficiência.

O artigo da pesquisadora Aline Faxina Marcelino, da Universidade Estadual do Paraná, “Sistema de remuneração: estudo em empresa desenvolvedora de software”, que abre esta edição da ReCaPe, investiga a correlação entre resultados organizacionais e os diferentes sistemas de remuneração. A discussão teórica em torno das formas de “recompensar indivíduos” pelo atendimento de obrigações e compromissos contratuais de trabalho buscou ultrapassar as características exclusivas da variável econômica. A autora investigou as outras fontes de referência da empresa para a “decisão salarial”, apresentadas como efetiva política de gestão de pessoas. Os mecanismos de remuneração variável foram analisados como estratégias remuneratórias em busca de “eficiência” na administração das expectativas profissionais dos indivíduos na organização.

O segundo texto desta edição, “Análise das preferências profissionais dos formandos de Administração de Empresas de um centro universitário” dos pesquisadores Maria Eugênia Werle e Liciane Diehl do Centro Universitário Univates, o primeiro dos três artigos do subtema relativo à construção da mentalidade de “eficiência”, discute inclinações profissionais (a partir do conceito de “âncoras de carreira” de Edgar Schein) para identificar os mecanismos de construção do planejamento de carreira. O uso do conceito de “âncoras” permite identificar maior ou menor aceitação de diferentes expectativas de carreira dos formandos, sinalizando possibilidades para diferentes sistemas de gestão de pessoas.

Outro formato para discutir o conceito de “eficiência” está no artigo de Andrea Poletto Oltramari, professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, “Transição de carreira e quantofrenia: um estudo de caso com coordenadores de mestrado e doutorado de uma IES privada”, que analisa o comprometimento com a carreira docente e suas repercussões no desempenho e produtividade acadêmica. A evolução na carreira docente, como alerta o

artigo, implica aceitação dos “indicadores associados à instrumentalização do ser humano”, base do conceito quantofrenia que caracteriza “obsessão por números”. O objetivo do artigo é discutir se os indicadores de performance na carreira docente influencia a transição para a carreira de gestor em IES e como estes gestores “lidam com a quantofrenia gerencialista” da carreira docente. A pesquisa da autora revelou que a carreira de pesquisador inibe a transição para a carreira de gestor.

O quarto artigo desta edição concluindo o primeiro subtema, “Análise da Remuneração estratégica para atrair e reter colaboradores: a visão dos pós graduandos”, de Juliana Nichele, Silvio Roberto Stefano e Léo Raifur, professores da Universidade Estadual do Centro Oeste, analisou a visão de pós-graduandos em Administração sobre a atração representada por novos formatos de remuneração. Os resultados da pesquisa mostraram que na visão dos pós graduandos apenas 48% concordam que a remuneração flexível é fator de retenção de talentos nas organizações. Mesmo a existência de um “pacote de vantagens” que incentive produtividade não é reconhecido como “eficiente” por 52% dos pós graduandos entrevistados. E 67% destes alunos de pós graduação confirmam que já se sentiram atraídos “só por salário” para mudarem de emprego.

A “eficiência” na gestão de pessoas de instituição pública, segundo subtema, inclui o quinto artigo deste número da ReCaPe, “Mudanças Normativas para uma nova administração pública no INSS: considerações sobre a transição dos modelos na Gestão de Pessoas”, de Ramine Mirelle Mendes Pereira e Felipe Fróes Couto, ambos da Universidade Estadual de Montes Claros. O texto analisa o modelo de gestão de pessoas do INSS a partir de duas possibilidades, o da Burocracia e o da Nova Administração Pública e o processo de transição entre um modelo e outro. O artigo enfatiza que muitas vezes, na administração pública, a área de RH somente reage “às solicitações das demais áreas e de seus funcionários”. A pesquisa aponta a possibilidade de avaliação de desempenho condicionando cumprimento de metas e remuneração variável, observados os critérios para cada ciclo de avaliação.

O sexto artigo desta edição, “Uma abordagem comparativa dos planos de carreira e cargos do magistério superior federal”, de Carlos Francisco Simões Gomes e Marcia Rodrigues Alves, ambos da Universidade Federal Fluminense, analisa a busca da “eficiência” na educação pública no âmbito da remuneração e motivação docente. O texto examina o Plano de Carreiras das instituições federais e os reflexos na gestão de pessoas, com aumento da participação de titulação de 55% na remuneração e de 1.339% nos valores quando comparados ao período sem este Plano de Carreira. Porém, o texto sugere a elaboração de novo modelo de avaliação que vá além da análise quantitativa da performance dos docentes.

A visão pragmática da “lógica da eficiência”, terceiro subtema, inclui o sétimo artigo deste número da ReCaPe, “Para além do fim do arco-íris: motivações e consequências da adesão ao plano de demissão voluntária”, de Lígia Carolina Oliveira Silva, professora do Instituto de Educação Superior de Brasília, Jeanine Ângela Vieira e Adriana Cássia Ribeiro Baidek, pesquisadoras da mesma instituição. O contexto em que ocorre a adesão aos planos de desligamento voluntário, e os impactos na carreira tanto dos que os aceitam e saem da organização, como dos que nela permanecem são os objetivos deste texto. O ponto de partida é a “sedução” representada pelo recurso recebido e a possibilidade de tornar-se um empreendedor, após o desligamento institucional. Parte dos que recusam a oferta entendem-



PUC-SP



FEAUSP

ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas

na como uma “maneira de comprar seu emprego e sua estabilidade profissional” e a recusam. A pesquisa qualitativa entre os que aceitam a oferta de desligamento voluntário indicou fracasso no empreendimento posterior por forte competição do mercado e ausência de planejamento do novo negócio. O texto sugere a “eficiência” do plano de desligamento voluntário como método de “enxugamento” de custos da organização.

O artigo que conclui esta edição, “Como os casais capixabas interagem com as fronteiras entre trabalho e lar?”, de José Guilherme Oliveira, Matheus Tibério, Sarah Venturim Lass, Sabrina Zanotti Gallon, Bruno Felix von Borell Araujo, pesquisadores da FUCAPE Business School, analisa os conflitos de gerenciamento da vida pessoal e profissional, tendo como foco de pesquisa os casais que trabalham na mesma organização. O referencial teórico privilegiou as “táticas de manejo de fronteiras” sobre o conflito lar-trabalho. A pesquisa qualitativa demonstrou a “cautela essencial” de separar demandas em “cada lado da fronteira”. O segundo ponto de maior destaque nos resultados da pesquisa foi a “segregação do ambiente de trabalho”.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
