

Editorial

Cenários mais complexos da atual realidade econômica provocam diferentes reflexos, tanto nas organizações como em todo exercício profissional. As tensões do mercado, em diferentes instancias, a do consumo, a do investimento, a do orçamento, a do emprego - esta especialmente - constroem significativas mutações no ambiente de trabalho. Estas mutações atingem, de diferentes maneiras, a gestão de pessoas. E as carreiras, em correlação direta.

Há consenso de que não há “espaço protegido” em relação à mudança da realidade econômica. Novas tecnologias, novas formas de competição, novos negócios, estão presentes nos indícios de recuperação de algumas economias, após a crise internacional iniciada em 2008. Por outro lado, as sociedades que ainda não se recuperaram dos solavancos da crise global incentivam a percepção de que o “conhecido” nas expectativas profissionais será bem alterado.

O reordenamento do ambiente de trabalho, fruto dessas pressões globais e ajustes locais, compõe o eixo temático do terceiro número do Volume 5 da Revista de Carreiras e Pessoas.

Nesta edição, os artigos abrangem, nesta ordem, os temas da busca da identidade organizacional, a fidelidade corporativa nas novas relações de trabalho e a percepção dos gestores sobre o redesenho do ambiente de trabalho. Depois, os artigos seguintes exploraram a avaliação de desempenho, a dicotomia entre motivados e acomodados e o trabalho com profissionais sem vínculo, enquanto redefinição operacional do conceito “ambiente”. Por último, dois assuntos de forte tensão organizacional impactando o “espaço” do exercício profissional: a questão do assédio moral e o do sofrimento nas organizações.

O artigo do professor Denilson Aparecido Leite Freire, da Universidade Federal de Uberlândia, “Identidade organizacional e suas influências na gestão de pessoas das micro e pequenas empresas”, que abre esta edição da ReCaPe, analisa ponto especialmente sensível do ambiente de trabalho: a percepção do responsável maior da empresa em relação às práticas de gestão de pessoas. A pesquisa privilegiou a micro-situação em que esta relação ocorre: o pequeno ou médio empreendimento.

A estratégia de gestão de pessoas neste texto foi investigada nesta pesquisa a partir da variável Sistema de Trabalho de Alto Envolvimento (STAE) utilizando constructo de identidade na perspectiva normativa, estratégia Soft e na utilitária, Hard. Os resultados da pesquisa sugerem possível relação entre a “visão do responsável” pelo empreendimento e as práticas de gestão que utiliza. O artigo evidencia também que controle e visão baseada em custos, no modelo Hard, predomina em determinados setores, construção civil por exemplo, sempre relacionado com o tempo de existência da empresa. O modelo Soft predomina no setor de serviços, também como exemplo. Os dados do estudo indicam não existir diferenças de gênero na adaptação do colaborador entre empresas que adotam estratégias utilitárias e as que optam pela normativa.

A identificação das atuais concepções de carreira na visão dos profissionais de RH foi o primeiro objetivo específico do segundo artigo desta edição, “Novas concepções de carreira e fidelidade corporativa” de Gerson Nobre Dalto e Ana Cristina Batista dos Santos, docente da Universidade Estadual do Ceará, analisando metáforas de construção e movimento dos

novos modelos de carreira. A pesquisa qualitativa apresentou também como segundo objetivo específico o debate da relação entre novas concepções de carreira e a fidelidade corporativa na visão dos gestores de RH. Os resultados da pesquisa relativos a este objetivo sugerem a presença de uma nova geração “com forte potencial de infidelidade corporativa” e que destina ao RH o papel estratégico de “minimizar esta infidelidade”. Os resultados finais da pesquisa mostraram que no discurso do grupo de profissionais de RH entrevistados aparecem “sinais de consciência do risco potencial das novas formas de carreira” tanto para a empresa como para o trabalhador contemporâneo.

O terceiro texto desta edição, “Avaliação de desempenho em empresa de telecomunicações: as percepções dos gestores”, de Giovanna Cazanova Banaresco e Julice Salvagni, docente da Uniritter (Rio Grande do Sul) discute ferramentas de avaliação no processo de desenvolvimento organizacional. O objetivo da pesquisa é analisar, em setor específico, de tecnologia avançada como o de telecomunicações, a efetiva compreensão dos gestores dos mecanismos e instrumentos de avaliação. Os resultados obtidos nas entrevistas, com método qualitativa, sugerem baixa compreensão dos gestores sobre o conceito “avaliação de desempenho”. O estudo encontrou forte incidência entre os gestores da visão de que as ferramentas de avaliação “não contribuem” para o desenvolvimento do gestor na organização. As entrevistas também sugerem que os gestores responsabilizam o instrumento “avaliação de desempenho” pela concentração exclusiva no item “resultados” para a avaliação dos colaboradores.

A representação social enquanto “construção mental da realidade” foi a base teórica do quarto artigo desta edição, “Novatos motivados e veteranos acomodados: representações sociais de técnicos-administrativos sobre a atuação no trabalho, dos professores Eduardo do Carmo, Cintia Rodrigues de Oliveira Medeiros e Eduardo Loebel, da Universidade Federal de Uberlândia. O objetivo da pesquisa qualitativa era descrever e analisar o conteúdo e as representações de profissionais em ambiente específico em relação à atuação no trabalho de veteranos e novatos. Os resultados da pesquisa construídos sobre cinco categorias, disciplina, iniciativa, responsabilidade, produtividade e assiduidade, sugerem mútuas “representações” entre os dois grupos, novatos e veteranos, com os primeiros elaborando discurso de auto enaltecimento, enquanto as representações produzidas pelos veteranos sobre eles continham discurso menos favorável quanto a autoimagem.

O quinto artigo desta edição, “Novas relações de trabalho: um estudo sobre psicólogos que atuam como profissionais liberais vinculados a uma instituição”, de Débora Vargas Ferreira Costa, professora da Universidade Federal de Juiz de Fora, analisa os espaços abertos para as novas formas de contratação em detrimento das regras fixadas pelo tradicional “emprego fixo”. O objetivo da pesquisa, de formato qualitativo, era verificar o grau de compreensão e a opinião “sobre sua atuação como profissionais liberais” na instituição analisada. Os resultados da pesquisa revelaram que os entrevistados possuem uma visão menos crítica sobre si próprios do que a que mantem em relação aos seus colegas. Os dados coletados também mostraram que subsistem questões de distinção financeira entre os participantes, bem como que o “ambiente de trabalho pode ser modificado”.

A pesquisa “Percepções de saúde e a síndrome de Burnout – aplicabilidade da MBI-GS” de Luthero Ortiz Possamai, Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi, professor da Faculdade Metodista

de Santa Maria e Luis Felipe Dias Lopes, professor da Universidade Federal de Santa Maria, sexto artigo desta edição, analisou a ocorrência da síndrome em diferentes locais de trabalho, divididos por grupos de controle. O estudo detectou, primeiro, a diferença entre a saúde dos funcionários e sua percepção de saúde. A escala utilizada na pesquisa trabalhou três fatores, exaustão emocional, cinismo e eficácia no trabalho. Os colaboradores apresentaram níveis moderados de Burnout, porém o desvio-padrão foi considerado alto, apresentando servidores nos três níveis, baixo, moderado e alto, alertando para a necessidade de intervenção em busca de melhores condições no específico ambiente de trabalho,

O sétimo artigo desta edição “Assédio moral nas relações de trabalho: implicações psicológicas”, de Michele Gaboardi Lucas, professora da Fundação Universidade do Oeste de Santa Catarina e Raquel Romano Correio tem como objetivo identificar os danos causados na saúde das vítimas e as implicações no ambiente “após as agressões”. A pesquisa qualitativa buscou definir os padrões dos danos a saúde psíquica, da perda de identidade e o perfil da desvalorização contínua. Os resultados da pesquisa sugerem que nos ambientes com a presença de assédio as condições de um tratamento digno no trabalho “são quase que inalcançáveis”.

O artigo que conclui esta edição, “Sofrimento Humano nas organizações: o enfoque na sociedade disciplinar”, de Juliane Caroline Barbosa Cortez da Silva, Anna Layse Amaro da Silva e Aline Virgínia Medeiros Nelson, professora da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, tem como objetivo analisar a vivência de situações de estresse e depressão que desestimulam o trabalhador no ambiente laboral. A pesquisa buscou relacionar o desenvolvimento dos transtornos psicológicos e ambiente hostil, vinculado ao conceito de “sociedade disciplinar”. Os resultados alcançados sugerem ligação intrínseca entre sofrimento psíquico e clima inapropriado de convivência e insegurança organizacional, provocado por expectativas acentuadas de reconhecimento e mudança. A hipótese de pesquisa foi confirmada sobre a presença do sofrimento no ambiente organizacional como mecanismo de controle institucional característico da sociedade disciplinar.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
