

Editorial

O cenário econômico brasileiro apresentou, nos últimos trimestres, significativas alterações. Um reconhecido contexto de crise, de múltiplas origens, provocou diferentes movimentos de reordenamento no ambiente organizacional. Esse fato gerou duas reações na realidade específica da gestão de pessoas. A primeira representou a retomada de alguns procedimentos característicos, já praticados nos anteriores períodos de crise enfrentados pelas empresas brasileiras, marcado apenas pela abrupta redução de pessoal.

A segunda reação, porém, diz respeito a um quadro novo de problemas – que incluem desde competição internacional até novas tecnologias -, algo diferente do existente nas crises precedentes. A gestão da crise, com esses problemas novos, no que se refere a recursos humanos, em diferentes setores de atividade, também precisou acolher procedimentos renovados. Compreender melhor a percepção desses “renovados” fatores tensionais provocados pela crise no desenvolvimento das carreiras e nas projeções de evolução profissional é o eixo temático do segundo número do Volume 6 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo da pesquisadora Helena Talita Dante e do professor Lindolfo Galvão de Albuquerque do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade de São Paulo, “Validação da escala de atitudes de Carreira sem Fronteiras e Carreira Proteana no Brasil” que abre esta edição, tem como objetivo validar esta escala no sentido de compreender o grau de presença dessas atitudes de carreiras mais contemporâneas no desenvolvimento de práticas de gestão por parte das organizações, respeitada a individualidade dos empregados. Em momento de crise, analisar o respeito dessas práticas inovadoras de carreira (que sintetizam a assimilação dos “problemas novos” nas empresas) parece essencial.

Realizar a validação da “escala de atitudes” de Carreiras sem Fronteiras e Proteanas no Brasil, através de análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, permitirá o desenvolvimento de pesquisas quantitativas com maior consistência sobre novas escolhas de evolução profissional no País. Essas escalas, desenvolvidas inicialmente nos Estados Unidos e depois validadas em outros países, aguardavam a competente validação para uso no ambiente organizacional brasileiro. A pesquisa apresentada neste artigo, por outro lado, confirmou que constructos de carreira proteana e sem fronteira são distintos, mas correlacionados, confirmando também o correlacionamento, no contexto brasileiro, da mobilidade psicológica e física dessas novas atitudes de carreira.

A análise do sistema de remuneração e recompensa no ambiente de trabalho, dos últimos dez anos, foi o objetivo do segundo artigo desta edição, do pesquisador Wesley Antonio Gonçalves, da professora do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Metodista de Piracicaba, Dalila Alves Corrêa e da professora da Faculdade de Tecnologia do Centro Paula Souza de Piracicaba, Nilcéia Cristina dos Santos. O artigo, “O Sistema de Remuneração e Recompensas: um estudo bibliométrico”, discutiu as publicações referentes ao tema no período entre 2004/2014, construindo panorama analítico de objetivos e contribuições dos periódicos e teses avaliadas.

O terceiro texto desta edição, “Avaliação multicritério de desempenho do servidor público: o caso do Poder Judiciário”, do pesquisador André Antonio Gavazini e do professor do

Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade do Sul de Santa Catarina, Ademar Dutra, tem como objetivo construir modelo de avaliação de desempenho de servidores de instituição pública a partir de percepções e valores do gestor de cada área, utilizando-se a metodologia multicritério de apoio à decisão construtivista, enquanto instrumento de intervenção. O artigo construiu modelo efetivo que organiza, mensura e integra aspectos considerados pelo decisor como “necessários e suficientes” no atendimento das “funções essenciais de decisão” do gestor.

A possibilidade de conciliar as modalidades de atuação de lideranças foi o objetivo do quarto artigo desta edição, “O desafio das lideranças: assegurar produtividade com pessoas de diferentes gerações”, do professor do Centro Universitário UNA, de Belo Horizonte, Minas Gerais, Frederico Lopes Moraes. O artigo identifica o perfil das gerações Baby Boomers, X e Y, como apresentada na literatura específica e analisa dois modelos de liderança, transacional e transformacional. A análise da coexistência das diferentes gerações no ambiente de trabalho sinaliza, no entanto, complementaridade, mais do que distanciamento, entre estes dois modelos de liderança.

O quinto artigo desta edição, “Levantamento das necessidades e elaboração de um plano de treinamento e desenvolvimento para uma empresa de TI”, da pesquisadora Sandra Leonara Obregon, e do professor do Programa de Pós Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, Luís Felipe Dias Lopes, tem como objetivo analisar a percepção dos trabalhadores quanto aos treinamentos “oferecidos” em relação aos “necessários”. O estudo evidenciou também o senso crítico dos treinados referentes a periodicidade e a busca por atualização que “muitas vezes acontece por conta própria”.

Os motivos que justificam a continuidade na organização após o assédio moral é o tema do sexto artigo desta edição, “Da deterioração das relações à escolha pela permanência: o assédio moral no trabalho”, do pesquisador Victor Vieira da Silva e da professora da Universidade Federal de Uberlândia, Lina Eiko Nakata, que tem como objetivo analisar este tipo de assédio como fenômeno “intimamente relacionado” ao ambiente em que ocorre. Com amostra constituída por 100 pessoas, de diferentes perfis etários, foram selecionados dez motivos que justificassem a continuidade no ambiente. O salário e o medo do desemprego representaram fatores responsáveis por quase 50% das escolhas de permanência após episódios de assédio moral, evidenciando o peso dos chamados “motivos de manutenção” para essa permanência.

O sétimo artigo desta edição “Síndrome de Burnout em operadores de tele atendimento: o caso de duas empresas de contact center em Fortaleza/CE”, do pesquisador Luís Eduardo Brandão Paiva, da professora do Programa de Pós Graduação em Administração e Controladoria da Universidade Federal do Ceará e da professora do curso de Administração da Universidade Federal do Ceará, Suzete Suzana Rocha Pitombeira, tem como objetivo principal identificar os indícios da síndrome a partir de pressupostos específicos do tema. As conclusões da pesquisa, no entanto, são apresentadas a partir do cruzamento deste objetivo principal com três objetivos específicos. O primeiro deles, a dimensão “exaustão emocional” da Síndrome de Burnout foi localizada entre estes trabalhadores mas não de forma “crônica”. O segundo objetivo específico, a despersonalização” provada pela Síndrome não foi encontrada na amostra; já o terceiro objetivo específico, investigar a “realização profissional” impedida



PUC-SP



FEAUSP

ReCaPe – Revista de Carreiras e Pessoas

pela Síndrome foi encontrada de forma parcial. Os resultados da pesquisa sugerem que esses trabalhadores são “muito influenciados por diversas variáveis” e que o aparecimento da Síndrome ocorre mais pela alta pressão por metas, falta de amparo e de perspectiva de crescimento.

O artigo que conclui esta edição, “O estresse ocupacional e as formas alternativas de tratamento”, da pesquisadora Leandra Carla da Silva e da professora Taciana Lucas de Afonseca Salles, da Faculdade de Filosofia, Ciências e Letras Nossa Senhora Aparecida em São Paulo, tem como objetivo a investigação de causas e sintomas do estresse e das possibilidades de tratamento. O estudo confirmou a presença de diferentes fatores clássicos de estresse ocupacional, porém, evidenciou também que mais da metade da amostra analisada permanecia “sem nenhum tratamento” e que cerca de 30% dos demais atingidos recebem algum tipo de tratamento “não convencional”. Esta pesquisa apresentou resultado revelador: apenas 20% da amostra investigada não sofre de algum sintoma de estresse ocupacional.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
