

EDITORIAL – GESTÃO DE DIVERSIDADES

A busca pela diversidade no ambiente organizacional representa perspectiva essencial da gestão de pessoas. Em diferentes aspectos, gerenciar diversidades se constituiu no eixo temático da edição V. 7, n. 3 da Revista de Carreiras e Pessoas. A percepção de diferentes visões do mundo organizacional entre gerações é, talvez o aspecto mais marcante na busca de diversidade no mundo do trabalho.

O primeiro artigo desta edição da ReCaPe, “Gerações e mercado de trabalho suas relações com as organizações” de Tathiana da Cruz Formenton e do professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Estadual do Centro-Oeste, Silvio Roberto Stefano tem como objetivo a investigação das preferências profissionais, trabalho em equipe e relacionamento com novas tecnologias avaliados a partir de diferenças geracionais. Um aspecto importante deste estudo é o universo pesquisado: alunos de pós-graduação de uma universidade pública.

Os resultados da pesquisa revelaram percepções tradicionais, algo já consolidado sobre gerações; porém, revelaram também características algo surpreendentes. A pesquisa demonstrou que a geração Y colabora mais nos trabalhos em grupo, procura encontrar a solução em equipe, assim como os Baby Boomers, diferente da geração X, que preferem trabalhar sozinhos. No entanto, o estudo também mostrou que apenas 23,7% dos entrevistados (de todas as gerações) admitem dominar as novas ferramentas tecnológicas. E só 22% se dizem dominar e ainda ensinar quem não tem habilidade com as inovações, enquanto 52,5% reconheceram que seu conhecimento sobre novas tecnologias é “intermediário”. Quando perguntados sobre a melhor forma de se comunicar entre os colegas de trabalho, 70,7% preferem ir até a pessoa e conversar pessoalmente, 19% usam o aplicativo de conversa whatsapp, 3,4% usam o telefone e apenas 6,9% preferem o e-mail.

É essencial observar que mais de 80% dos entrevistados neste estudo pertencem à geração Y. E, quando perguntados sobre os três fatores que mais influenciam em sua vida, 89,5% dos entrevistados prioriza a família, seguido de 42,1% o dinheiro, 38,6% a saúde, 36,8% o trabalho, 33,3% a religião, seguindo com menor prioridade os estudos, com 26,3%, os amigos 22,8% e o lazer com 19,3%. Os autores destacam a relevância destes dados para entender conflitos organizacionais, característicos ou potenciais, observados entre diferentes gerações.

O segundo artigo desta edição, “Âncoras de carreira de mulheres da Geração Y”, de Larissa Pagnussatto e da Professora do curso de Psicologia da Universidade do Oeste de Santa Catarina, Michele Gaboardi Lucas tem como objetivo utilizar o conceito

de Schein para identificar valores que determinam a escolhas profissionais de psicólogas da Geração Y. A partir de questionário validado, a pesquisa de natureza quantitativa e qualitativa identificou significativa concentração em dois construtos, “estilo de vida” e “dedicação a uma causa” como elementos constitutivos essenciais das escolhas profissionais dos futuros psicólogos. Os resultados da pesquisa também sugerem forte inclinação dos respondentes para formas de pensar e agir da geração Y em importante coerência com os valores e aptidões descritos na âncora Estilo de Vida. As definições de carreira encontradas na pesquisa indicam forte demanda por satisfação e equilíbrio entre as esferas profissionais e pessoais.

“Inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional: responsabilidade social ou obrigação legal?”, terceiro artigo desta edição, da professora Camila Borges Fialho, da Universidade Integrada do Alto Uruguai e das Missões e de Ariane Neres de Melo e Maria Julia Pegoraro, ambas da Universidade Federal de Santa Maria, trata da inclusão qualitativa, voltada para o desenvolvimento do indivíduo, caracterizando a inserção desses profissionais no mercado de trabalho como processo de aprendizagem. Em formato de pesquisa qualitativa, o texto investiga o papel da gestão de pessoas, nessa inserção. Principalmente, em termos da adaptação organizacional, ultrapassando os limites da mera obrigação legal. Construídos por diferentes categorias de análise do discurso dos entrevistados, os resultados da pesquisa sugerem que a contratação de pessoas com deficiência atende, em geral, o cumprimento da Lei de Cotas. A pesquisa demonstrou a inexistência de estratégias de desenvolvimento, promoção, retenção e desligamento das pessoas com deficiência. A ausência dessas estratégias gera mais estigmas e preconceitos.

O texto “Perspectivas de carreira para pessoas idosas nas organizações”, quarto artigo desta edição, de autoria de Renata Ziger, da professora do Doutorado em Administração Eliane Salete Filippim e da professora do Mestrado em Biociências, Vilma Beltrame, todos da Universidade do Oeste de Santa Catarina, trata das necessidades de adaptação do mercado de trabalho brasileiro frente ao envelhecimento populacional do País. Os dados oficiais do IBGE, na referência 2015, mostram que dos 15 milhões de idosos brasileiros (om mais de 60 anos), 4,5 milhões deles trabalham. O aumento da longevidade e as adaptações organizacionais demandam também políticas públicas adequadas. Com perfil qualitativo, a pesquisa utilizou o procedimento metodológico “história de vida” para classificar e analisar perspectivas de carreiras em idosos em município com histórico de atendimento específico dessa população. O resultado da pesquisa sugere que o “significado do trabalho” no idoso tem identidade profissional mais sólida. Valores e crenças do contexto social da região são fundamentais para o desenvolvimento de políticas públicas eficazes na inserção do idoso no mercado de

trabalho. Para a organização, como revela o estudo, o desafio de percepção da “oportunidade de trocas de experiências” entre idosos e demais colaboradores é um ponto básico de aproveitamento dessa mão de obra.

Analisar diversidade aproximando conceitos como crise econômica, minorias, estudos organizacionais e atendimento de demanda de consumo é o tema do quinto artigo desta edição, “Quem disse Berenice, que ser gay é ser um bom vendedor de lojas de shopping” de Natacha Secco Santos, Luis Fernando Moreira Silva, ambos da Universidade Estadual de Maringá e do professor Marcio Pascoal Cassandre, da mesma instituição e da Aarhus University, Copenhagen. O objetivo da pesquisa é o padrão normativo da contratação de gays em lojas de shopping a partir de categorias de análise que incluem o físico, o cognitivo e o representacional. A pesquisa, de perfil qualitativo, investigou contratantes e contratados, definiu escolhas por marcas diferenciada e sugere, em seus resultados, a existência de discriminação tanto na contratação de gays como no padrão comportamental exigido nas organizações. O artigo abre espaço para novas pesquisas acerca de gênero, orientação sexual e contratação de minorias sociais nos estudos organizacionais.

O sexto artigo desta edição, “Mulheres a frente: um estudo das práticas de gestão sob um olhar feminino em pequenas empresas familiares de negócio tradicionalmente masculinizados”, de Gabriele Domeneghini Mercali e Gabriela Sangalli Gasparin e da professora do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Angela Beatriz Busato Scheffer tem como objetivo analisar práticas de gestão e experiências de trabalho em atividades antes ocupadas somente por homens. O estudo, realizado em município com forte influência e identidade histórico cultural mais conservadora, com modelo de pesquisa qualitativo-exploratória, constituído por entrevistas semiestruturadas, com definição de categorias, adotado o método de análise de discurso. Os resultados da pesquisa mostraram como ainda são produzidos e reproduzidos significados e interpretações sobre as diferenças no fazer de homens e mulheres no espaço organizacional. Também foram identificados crenças e padrões de comportamento que naturalizam essas diferenças, sem levar em consideração novos formatos de construção social do ambiente organizacional.

O trabalho em formato de cooperativa também exige atenção dos estudos organizacionais. O sétimo artigo desta edição, “A gestão de pessoas e o relacionamento interpessoal no cooperativismo”, do professor Adriano Dias de Carvalho da Faculdade Estadual de Tecnologia (Fatec) de Mococa e de Bianca Alves dos Reis Silva, da mesma instituição tem como objetivo analisar funcionamento e formas de gestão de mão de obra em sistema organizado em cooperativa. Em formato de estudo de caso, os resultados da

pesquisa sugerem o peso dos “relacionamentos” no desenvolvimento organizacional e das “práticas auxiliadoras” enquanto alvo da política de Recursos Humanos. O estudo revela a importância da cooperativa enquanto “ferramenta de gestão”.

O cansaço no ambiente de trabalho pode ter outras correlações além do esgotamento físico? O artigo que conclui esta edição da ReCaPe, “Síndrome de Burnout e o profissional contábil: quando trabalhar se torna pesado”, da professora da Universidade Federal de Sergipe, Nadielli Maria dos Santos Galvão, avaliou a existência da síndrome em condições específicas. A partir de pesquisa quantitativa investigou satisfação no trabalho e limites até a presença da síndrome. Os resultados do estudo sugerem que os respondentes não possuem, de forma geral, características da síndrome de Burnout e estão satisfeitos com sua profissão, porém, a exaustão foi o aspecto da síndrome com maior nível de concordância. Quanto às hipóteses do estudo, a que relacionava o gênero com a propensão à síndrome foi a que apresentou maior possibilidade de confirmação. A pesquisa constatou que as mulheres apresentaram maior nível de concordância com as assertivas relacionadas aos aspectos negativos do ambiente de trabalho ou aquelas relacionadas com desgaste emocional e físico.

Boa Leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores