



ISSN: 2237-1427

v. 10, n. 1, ano 2020

EDITORIAL - DIVERSIDADE E ORGANIZAÇÃO

O ambiente organizacional, seja qual for o setor de atividade, não pode prescindir mais da dinâmica gerada pela ampla aceitação das práticas de diversidade. O amálgama entre ideias distintas, culturas diversas, expectativas e escolhas individuais essencialmente diferentes gera “conhecimento novo”, o maior fator impulsionador de produtividade, em mercado de competição globalizada. E o faz, primeiro, porque reconstrói cenário que espelha uma sociedade múltipla. Em todos os sentidos.

Neste contexto, para entender melhor como convivência saudável entre diferenças – individuais e de visão de mundo – geram ciclos sustentáveis de expansão, a obrigatória interação entre diversidade e organização se transformou no eixo temático do primeiro número do Volume 10 da *Revista de Carreiras e Pessoas*. O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Engajamento no Trabalho: análise do engajamento de servidores públicos estaduais de instituição de ensino superior”, da pesquisadora Marilene Kobernovicz da Universidade Estadual do Centro-Oeste (Unicentro) e do professor do Mestrado Profissional Sílvio Roberto Stefano, também da Unicentro, tem como objetivo analisar e identificar os níveis de engajamento destes servidores. O artigo apresenta como definição teórica a percepção de que engajamento é influenciado por “diferenças individuais medidas pelo construto avaliações autorreferentes”.

A pesquisa, de perfil quantitativo, a partir da aplicação de questionário investigando três dimensões mensuráveis do conceito engajamento - vigor, dedicação e absorção -, entre funcionários efetivos, com ao menos cinco anos de exercício, identificou níveis de engajamento “elevados” nas três dimensões, com a variável “vigor” com maior incidência. Nos resultados apresentados da pesquisa, “significado e propósito” do trabalho alcançaram os resultados mais altos, seguidos por “persistência e resiliência” na solução de problemas cotidianos no desempenho da função.

O segundo texto desta edição, “Saturado, maturado ou em ascensão? Por qual caminho permeiam as bibliometrias da área de gestão de pessoas”, dos professores Gilmara Aparecida de Freitas Dias, da Universidade Estadual de Montes Claros, André Luiz Mendes Athayde, da Universidade Federal de Minas Gerais, Campus de Montes Claros, de Gisela Demo, do Programa de Pós-Graduação em Administração

da Universidade de Brasília e da pesquisadora Ana Carolina Rezende Costa, também da Universidade de Brasília, tem como objetivo analisar as bibliometrias da área de Gestão de Pessoas identificando elementos de demografia, temáticas, relações sociais e metodologia.

O percurso metodológico do artigo, de perfil quantitativo, buscou investigação sistemática em periódicos do Sistema Qualis/CAPES, com estrato superior a B2. A partir desse critério selecionou 32 periódicos selecionando 75 artigos para coleta de dados. Os resultados apontaram significativa concentração das temáticas Qualidade de vida no trabalho, Gestão de Pessoas, Gestão de Recursos Humanos e Políticas de Gestão de Pessoas. O artigo pondera que as quatro temáticas mais abordadas revelam “inclinação para uma gestão de pessoas mais estratégica”, buscando competências para suportar a “globalização dos mercados”.

“Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional”, terceiro artigo desta edição da ReCaPe, da pesquisadora da Faculdade FIA de Administração e Negócios, Juliana Tavares Silva e dos professores Ivete Rodrigues, Gleriani Torres Carbone Ferreira e Maurício Jucá de Queiroz, todos docentes também da Faculdade FIA de Administração e Negócios, tem como objetivo entender como unidade brasileira de empresa multinacional implementou programa de inclusão e diversidade relacionando-o com os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU) definidos em 2015. Em formato de estudo de caso, com procedimentos metodológicos de perfil qualitativo, a coleta de dados da pesquisa foi realizada a partir de dois questionários e dois roteiros semiestruturados utilizados nas entrevistas de “indivíduos-chave” que compuseram dois grupos de colaboradores que receberam questionários diferentes, caracterizando amostra intencional, com processo de triangulação para competente validação. Os resultados da pesquisa evidenciaram a estratégia da empresa, primeiro, com a formação de um Comitê de Diversidade. A empresa caminhou nas fases iniciais do ciclo de diversidade (conscientização e educação) com maior impacto de realização os ODS 5 e 8, que tratam respectivamente igualdade de gênero e de igualdade de oportunidades no trabalho.

O quarto artigo desta edição, “Análise da Cultura estabelecida no processo de certificação de fármacos nos laboratórios de certificação brasileiros” do professor Celso Machado Júnior, da Universidade de São Caetano do Sul e da Universidade Paulista, do pesquisador Alex Amancio da Silva, também da Faculdade Metropolitanas Unidas e do docente do Programa de Estudos Pós-Graduados em Administração de Empresas da Universidade Presbiteriana Mackenzie, tem como objetivo analisar os ambientes culturais, internos e externos quando do processo de certificação de produtos na área de fármacos.

A influência da cultura nacional nos processos decisórios estratégicos de investimento está presente nos objetivos do estudo, bem como as demandas do mercado externo por competitividade compondo um quadro de extrema diversidade de pressões neste processo decisório. A pesquisa de perfil qualitativo, com formato de estudo de casos múltiplos, foi realizada a partir de entrevistas com executivos

responsáveis por decisões estratégicas da empresa. Os resultados da pesquisa demonstraram, primeiro, as diferenças de cultura organizacional entre o órgão regulador oficial e as diferentes empresas envolvidas no processo de certificação bem como séria dificuldade de competição entre os laboratórios brasileiros e os estrangeiros nesse processo de certificação.

O quinto artigo desta edição da *Revista de Carreiras e Pessoas*, “Processo sucessório e o vínculo com estratégia organizacional - um estudo de casos múltiplos”, da professora Tatiana Almendra Dutra da Strong ESAGS da Fundação Getúlio Vargas, da pesquisadora Monica Bose da Universidade de São Paulo, do professor Fernando Nascimento, da Escola Superior de Empreendedorismo do Sebrae –SP e de Gabriela Rodrigues Salomão, professora da Faculdade de Informática e Administração Paulista, tem como objetivo verificar o alinhamento entre processo de sucessão e definições estratégicas, bem como também avaliar as vantagens e desvantagens de escolhas em torno de planejamento sucessório.

Em termos teóricos sobre processo sucessório, o estudo destacou três abordagens, o planejamento sucessório de reposição, o planejamento com ênfase no desenvolvimento e o planejamento com ênfase nas necessidades estratégicas da empresa. Os procedimentos metodológicos privilegiaram o estudo de caso múltiplo, em duas empresas mineradoras, ambas de capital fechado, a primeira implantando processo sucessório em 2008 e a outra em 2011. A pesquisa utilizou a técnica de entrevistas semiestruturadas, com categorização dos dados definidos por análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa demonstraram que nos dois casos ainda não se nota vínculo como estratégia organizacional de médio e longo prazo. Porém, constatou-se a definição e implantação de etapas de desenvolvimento do processo sucessório nos dois casos analisados localizada a maior deficiência pela ausência do gerenciamento dos riscos decorrentes das lacunas no mapa sucessório dessas empresas.

“O papel da influência das lideranças no clima para serviços em restaurantes”, sexto artigo desta edição, do pesquisador André Luiz Costa da Universidade Anhembi Morumbi e do professor do Mestrado Profissional, Rodrigo Cunha da Silva, também da Universidade Anhembi Morumbi tem como objetivo analisar o papel e influência de lideranças “contemporâneas” no clima organizacional no setor de prestação de serviços de restaurantes. Este segmento na área de serviços tem como característica reconhecida tanto o perfil de menor qualificação da mão de obra como de maior pressão por resultados. Estes estão correlacionados aos “serviços recebidos e percebidos pelo cliente”. Esse fator intangível, com forte perfil de diversidade, é especialmente relevante em todo o processo de gestão de pessoas em restaurantes.

O artigo privilegia as teorias de liderança emergente em estudo quantitativo em abordagem exploratória com uso de questionário investigando percepção de liderança empoderadora, sobre liderança diretiva e sobre engajamento e clima. A técnica utilizada de modelagem de equações estruturais baseada em variância e calculou as correlações entre os construtos e suas variáveis. Os resultados apresentados demonstraram que a liderança empoderada está relacionada favoravelmente

com engajamento de empregados em restaurantes, porém em carga menor que a da liderança diretiva. Por sua vez, a hipótese do aumento do engajamento influenciando favoravelmente o clima organizacional em restaurantes também foi confirmada.

O sétimo artigo desta edição, “Planejamento profissional: percepção de formandos em final da graduação”, da pesquisadora Viviane Celita Crescela, da Universidade do Oeste de Santa Catarina e da professora Michele Gaboardi Lucas, também da Universidade do Oeste de Santa Catarina, apresenta como objetivo analisar como o aluno de graduação planeja seu futuro profissional, identificando suas expectativas de inserção no mercado de trabalho e, eventuais, estratégias de planejamento de carreira. A pesquisa, de perfil quantitativo e qualitativo, com aplicação de 137 questionários de amostragem intencional nos cursos de Administração, Direito Psicologia e Educação Física, com incidência de 64% de respondentes do sexo feminino. Os resultados da pesquisa mostraram que 61% dos respondentes já trabalham em áreas ligadas à respectiva graduação. Porém, essa aderência à área não significa expectativas de inserção profissional “direto no mercado de trabalho da profissão escolhida”: apenas 10 dos 137 respondentes manifestaram esta expectativa. Não é diferente o resultado relativo ao planejamento de carreira: 82% dos respondentes disseram saber o que é planejamento de carreira, mas apenas 41% reconhecem que “desenvolvem algum planejamento de carreira”. A pesquisa qualitativa revelou, também, forte perspectiva “individualista” para o desenvolvimento profissional e inserção no mercado de trabalho.

O artigo que fecha esta edição da *Revista de Carreiras e Pessoas*, “Qualificação profissional na administração pública: uma análise da percepção dos técnicos administrativos da Universidade Federal de Campina Grande”, da pesquisadora Maria do Carmo Rodrigues Freitas da UFCG e da professora Marcleide Maria Pederneiras, da Universidade Federal da Paraíba, tem como objetivo identificar como servidores da universidade percebem a qualificação como foco na busca de eficiência no serviço público. O procedimento metodológico da pesquisa, com perfil quantitativo e qualitativo, utilizou questionário e entrevistas semiestruturadas com 69 funcionários de 21 unidades administrativas da universidade. Os resultados do estudo demonstraram que apenas 37,2% dos respondentes tiveram acesso a “eventos de capacitação”. Entre os que tiveram acesso a estes eventos 72,1% reconheceram “melhoria de perfil” posterior às atividades de formação. Porém, 44,2% dos respondentes apontaram que o “aperfeiçoamento em nível de pós-graduação” alcança melhores resultados. Merece atenção o fato de que 28,1% dos respondentes não consideram a falta de cursos de capacitação como empecilho para o desenvolvimento do servidor administrativo.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Elza Veloso e Joel Dutra

Editores