

## Editorial - Fatores de Exclusão

Projeções profissionais individualizadas ou planos de carreiras organizacionais reconhecem a existência de processos – operacionais ou estruturais – discriminatórios. A evolução da carreira é, muitas vezes, marcada por situações de exclusão construídos por obstáculos que inibem ascensão, tanto aos núcleos decisórios, como atingem a equidade de oportunidades. E, ambos, de forma bem notória.

Cenários de exclusão são, de fato, diferenciados. Mas, complementares. O primeiro destes cenários, o mais significativo, envolve o fator gênero. Práticas discriminatórias, em especial em relação à mulher, mas não só, não aparecem apenas em relação à subrepresentação no nível hierárquico da organização. Também, as áreas de maior perspectiva, como as de digitalização das cadeias de valor, são de amplo domínio masculino. Esse domínio aparece também nas redes de relacionamento para novas oportunidades de trabalho. Sem esquecer, com certeza, a questão maternidade. Outros fatores de exclusão também mereceram atenção da pesquisa acadêmica: o formato das avaliações de desempenho, inclusive no setor público, o perfil das práticas e políticas de RH e, até mesmo questões de valores e de origem de formação.

Neste contexto, reconhecendo primeiro os limites para compreender o complexo mundo dos cenários de discriminação e, levando-se em conta as diferentes possibilidades para que a pesquisa acadêmica enfrente o tema, a difícil realidade que envolve os fatores de exclusão no desenvolvimento das carreiras se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o primeiro número do Volume 12 da Revista de Carreira e Pessoas

O artigo que abre esta edição da ReCaPe “Professional women in the transition to the Fourth Industrial Revolution: a Brazilian gaze”, do professor Anderson de Souza Sant’Anna da FGV-EAESP, da professora Daniela Martins Diniz, da Universidade Federal de São João Del Rei, de Antônio Moreira de Carvalho Neto e Carolina Maria Maria Mota Santos, ambos professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da PUC Minas e de Érica Lima Souza também Pesquisadora da PUC Minas tem como objetivos tanto compreender as práticas discriminatórias associadas à gestão de profissionais do sexo feminino, como ampliar tais discussões no contexto da 4a. Revolução Industrial. O artigo parte de dado definitivo: enquanto a participação da mulher no

mercado de trabalho brasileiro alcançou 74% do total, referência 2018, a ocupação das mulheres nos postos de gerência não ultrapassa 38%.

A pesquisa, de perfil quantitativo, foi desenvolvida com 45.217 profissionais (incluindo mulheres e homens) de empresas brasileiras participantes da Aliança pelo Empoderamento das Mulheres, uma iniciativa da ONU Mulheres. Os resultados sugerem que as mulheres ainda permanecem subrepresentadas no nível hierárquico superior das organizações e possuem pequena participação nas áreas profissionais mais demandadas no contexto da Indústria 4.0. A maternidade, o domínio masculino nos negócios e as condições das redes de relacionamento no trabalho, em que as mulheres são historicamente excluídas, explicam parte significativa desses resultados.

É fato, também, que há mudanças no perfil do trabalho, produto de fortes alterações no capitalismo fordista, baseado apenas no consumo de classe média. O artigo aponta sinais de transformação fruto de intensa desconcentração industrial e forte descentralização a partir da intensificação de startups. No Brasil, o impacto das novas tecnologias ainda é contido, tanto quanto a heterogeneidade da indústria ainda demanda iniciativa mais específica para cada setor. E, como a 4ª. Revolução Industrial forçará as organizações a repensar formas tradicionais de criação de valor, os mais vulneráveis sofrerão os impactos mais fortes. Em especial, na América Latina. O artigo também identifica a necessidade de maior aceitação social da presença e permanência da mulher no mercado de trabalho, bem como o perfil da mulher trabalhadora está em plena mudança para a com mais idade, casada e com filhos. O artigo sugere também o peso da urbanização para maior diversidade no trabalho feminino.

O segundo texto desta edição, "Feminino: o caminho para igualdade de oportunidades de trabalho", da pesquisadora Marcella Savone, da Fundação Instituto de Administração e da professora Míriam Rodrigues, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, tem como objeto principal compreender a ascensão do feminino em contexto laboral marcadamente masculinizado analisando essencialmente a equidade de oportunidades relacionado ao aspecto gênero. A pesquisa, de perfil qualitativo, trabalhou com amostra distribuída nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Amapá, Pará e Rio de Janeiro, em diferentes faixas etárias e profissões. O artigo confirma, com dados da RAIS, que nas profissões selecionadas a presença feminina só ocorreu a partir dos anos 1990. Os resultados da pesquisa sugerem que o fator que mais destacado no discurso das entrevistadas foi a postura de credibilidade e competência que a mulher necessita comprovar diante de alguns contextos de seu trabalho. Esse fator converge também com o fator de relacionamentos interno, sempre citado como desafio. Outro fator limitador importante para a mulher relaciona vida pessoal e escolha da carreira para a área técnica, fator presente, com significativa relevância, nos discursos analisados.

O artigo, "Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa", terceiro texto desta edição, do pesquisador Abdias Fernandes Cordeiro Neto, da Faculdade Maurício de Nassau e dos professores Ítalo Guimarães do Instituto Federal Goiano e

Lindoal Luiz de Oliveira do Instituto de Educação Superior da Paraíba e da Faculdade Maurício de Nassau tem como objetivo principal descrever a construção de um plano de carreira por mulheres que cursam o ensino superior, analisando perspectivas de carreira, dificuldades dessa construção na realidade do mercado de trabalho local e identificar efetivas pretensões de ascensão profissional. A pesquisa, de perfil quantitativo, destacou a identificação de preconceitos, opressões e vergonhas enfrentadas no dia a dia para conquistar esta expectativa de desenvolvimento. Os resultados da pesquisa sugerem tanto a percepção de que 51% das mulheres respondentes estão satisfeitas ou muito satisfeitas em sua atual profissão, porém, também mostra que percentual aproximado das mulheres estão insatisfeitas ou muito insatisfeitas com o cargo atual. Quando indagadas sobre os desafios para a construção de um plano de carreira Indagadas sobre os desafios para construção de um plano de carreira as universitárias informaram, em incidência mais alta “Preconceito ao gênero” seguido por “Remuneração”; a resposta “Maternidade” é citada como uma das “maiores dificuldades” mencionado explicitamente que o período de gestação “atrapalha na construção de sua carreira”. Outros pontos destacados foram variam assédio, horário extenso, família e ter que ser trabalhadora estudante e dona de casa”.

O quarto artigo desta edição, “Análise do perfil dos desempregados: o caso do Residencial Mandacaru em Salgueiro – Pernambuco” do pesquisador Ricardo de Carvalho da Universidade de Pernambuco, das professoras Josiete da Silva Mendes e Tatyane Veras de Queiroz Ferreira da Cruz, ambas também da Universidade de Pernambuco e da pesquisadora Hellen Taynan da Silva Cavalcanti da Universidade Federal de Minas Gerais, tem como objetivo analisar o perfil dos desempregados desse Residencial e suas estratégias para retornar ao mercado de trabalho. A pesquisa, com procedimentos quantitativos, utilizou o instrumento GJSI (General Job-SearchIntensity), que tem como função definida medir a intensidade de procura de emprego. A questão central era identificar o peso da maior capacitação tecnológica e do desenvolvimento de competências técnicas específicas para a recuperação do posto de trabalho. Os resultados da pesquisa sugerem diferentes estratégias de recuperação da empregabilidade. A pesquisa identifica também o peso do “círculo de convívio” como significativo fator de empregabilidade superando inclusive diferentes acúmulos de competências.

O emprego no setor público também demanda gestão de pessoas e, nesta gestão, o processo de avaliação também pode ser fator de exclusão. O quinto texto desta edição da ReCaPe “Inventário de Socialização Organizacional: Confirmando sua validade e consistência no setor público – uma revisão da ISO” do professor Diego César Terra de Andrade, do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas, tem como objetivo confirmar a validade e consistência desse Inventário de 45 itens no ambiente público. A justificativa desse procedimento é a de que essa ferramenta foi adotada em diversas áreas, sobretudo no setor público. A pesquisa de perfil quantitativo analisou diferentes indicadores de prioridades funcionais. Os resultados do estudo demonstraram sua utilidade para contribuir e simplificar, de maneira confiável, tanto a avaliação de colaboradores como fatores de sua socialização.

O sexto artigo desta edição “A percepção dos docentes das universidades catarinenses acerca das práticas e políticas de RH: aplicação do Método Todim” dos professores Juciele Marta Baldissarelli, da Universidade Alto Vale do Rio do Peixe, Nelson Hein e Adriana Kroenke, ambos da Universidade Regional de Blumenau e da pesquisadora Larissa Kvitko também da Universidade Regional de Blumenau, tem como objetivo analisar a percepção dos docentes de 11 instituições de ensino superior, enquadradas como comunitárias e privadas no Estado de Santa Catarina, em relação as práticas e políticas de Recursos Humanos. A pesquisa, de perfil quantitativo, utilizando o método TODIM, discutiu a efetividade dessas práticas. Os resultados do estudo mostraram o grau de percepção dos docentes sobre políticas e processos de recrutamento e seleção, envolvimento, treinamento e desenvolvimento, condições de trabalho, avaliação de desempenho e recompensas.

“Carreira profissional e o papel dos valores pessoais adquiridos na formação religiosa/sacerdotal”, sétimo artigo desta edição, de Sergio Begnini, pesquisador da Universidade do Oeste de Santa Catarina, dos professores Eliane Salete Filippim e Fernando Fantoni Bencke, também da Universidade do Oeste de Santa Catarina e da pesquisadora Rosangela Cenci, tem como objetivo compreender se valores pessoais, consolidados no período de formação religiosa/sacerdotal, exerceram influência na carreira profissional de ex-religiosos/ex-sacerdotes. A pesquisa, de perfil qualitativo, foi baseada em histórias de vida, com entrevistas semiestruturadas. Os resultados sugerem que a interação com distintas realidades constroem o desenvolvimento pessoal/profissional. O estudo identificou que a carreira profissional de ex-religiosos sofrem significativa influencia dos valores da formação religiosa/sacerdotal. Aspecto relevante é a percepção do estudo de que o desenvolvimento de competências nessas carreiras apresenta correlação com as influências de valores religiosos.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, “A fisiologia do estresse e o bem estar subjetivo em adolescentes: autoconhecimento é não violência” de Ari Langrafe Junior pesquisador do Laboratório de Fisiologia da Mente da Universidade Federal do Paraná e dos professores Amer Cavalheiro Hamdan e Anita Nishiyama, ambos também da Universidade Federal do Paraná, trata do papel exercido pelo estresse nas escolhas pessoais. O principal objetivo do estudo foi investigar os resultados da promoção do autoconhecimento por meio do ensino de fisiologia do estresse utilizando a aprendizagem Baseada em Problemas (ABP). A pesquisa quantitativa de corte transversal mostrou que adolescentes demonstrou que adolescentes conseguem perceber situações de estresse em suas próprias vidas (Self - autoconhecimento), e podem escolher lidar com ele de forma não-violenta.

**Boa leitura!**

**Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso**

**Editores**