

Editorial - Diversidade e Condições de Trabalho

A expectativa de maior Diversidade no cenário corporativo é fato incontestável. Antes de mais nada, porque perspectivas e experiências distintas constroem ambiente mais rico, plural, instigador pela convivência das diferenças e, portanto, mais aberto à criatividade. É dela, da ansiedade de criar, que aparece a inovação que chama a atenção do mercado. Este espírito de acolher o que não é igual reconstrói a cultura da organização, redefine sua imagem, interna e externa. As incessantes transformações do mercado promovem impactos menores quando o ambiente, de produção e de gestão, está mais acostumado a respeitar diferenças.

A diversidade é múltipla; ela é geracional, racial, cultural, de formação, de possibilidades, de carências, de dificuldades. Mas, a pergunta, incômoda e persistente, permanece: só a presença do Diverso altera as condições de trabalho? Talvez, o primeiro passo para a resposta venha da percepção de que incluir a diferença implica desenvolver ambiente propício para que a diversidade avance além das “formas” ou, apenas, além do que a lei determina.

É neste contexto, o das necessárias estratégias corporativas para que pessoas e opções, as mais diversas, tenham – efetivamente – condições iguais de desenvolvimento que o debate entre Diversidade e Condições de Trabalho se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o segundo número do volume 13 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: Trabalho Decente e Pleno Emprego”, dos professores Dayanne Marciane Gonçalves Szczepanik, da Universidade Federal do Paraná, Silvio Roberto Stefani, do Programa de Pós Graduação Mestrado e Doutorado Interdisciplinar da Universidade Estadual do Centro Oeste (UNICENTRO) e Investigador Visitante da FEP -UP e Atlântico Business School – Portugal e Márcio Luiz Bernardim, também da UNICENTRO, tem como objetivo principal compreender as questões teóricas acolhidas nas pesquisas e artigos dos principais eventos Nacionais de Administração, bem como verificar se estes estudos agregam valor às definições do construto Trabalho decente propostas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) . Também, é objetivo deste artigo identificar métricas utilizadas pela Área sobre “como medir” trabalho decente no contexto brasileiro. O ponto de partida é a aprovação pela Organização das Nações Unidas, em 2015, para todos os 193 países membros, do

“Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8: trabalho decente e pleno emprego para todos”. Na construção do conceito a ONU utilizou a proposta teórica de Amartya Sen, o artífice do marco teórico a que a OIT utilizou na concepção de Trabalho Decente.

A metodologia utilizada na pesquisa foi a Revisão Integrativa, que considerou o material obtido no período de 2014 a 2021, buscando-se pontos de convergência e divergência sobre questões centrais. Os resultados da pesquisa demonstraram a complexa distribuição do déficit do construto “trabalho decente” pelo país, presente em diferentes estudos, que ocorre de maneira desigual e alcança maiores índices nas regiões Norte e Nordeste, com destaque para os estados do Piauí, Maranhão, Ceará e Bahia.

O segundo artigo desta edição da Recape, “Raça e serviço público no Brasil – Empretando a Burocracia Nacional, da professora Silmara Cristiane Gomes no Centro Universitário Senac – São Paulo tem como objetivo analisar o efeito dos concursos públicos sobre a composição racial dos servidores públicos brasileiros. O corte cronológico adotado na pesquisa incluiu os trabalhadores com vínculos ativos no Executivo Federal no período 1999-2020, por sexo, cor ou raça, com base nos dados do SIAPE/ME e do Atlas do Estado brasileiro. O procedimento metodológico adotado foi o da revisão bibliográfica, com modelos bibliométricos. A análise das categorias de atuação no setor público brasileiro permitiu a observação crítica dos quadros da burocracia brasileira no recorte federal até a percepção de uma “burocracia à brasileira”, no que diz respeito a igualdade racial no país. Os resultados da pesquisa demonstraram que a população branca tem a maior representatividade entre os servidores público federais, com a constatação estatística de que aqueles que “se identificam como pretos” tem sua representatividade ampliada a partir dos anos 2015, considerando que as políticas de cotas tiveram início em 2012. Portanto, é possível avaliar que a ampliação do acesso a educação contribuiu para o acesso do negro ao serviço público.

O artigo, “Qualidade de vida no trabalho e demissão: estudo sobre esta relação numa organização hospitalar”, terceiro texto desta edição, de Diego Costa Mendes, professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Pernambuco, dos pesquisadores Victória Maria de Lima Monteiro, Letícia da Silva Barbosa e Bruno César de Santana Sá Carvalho, todos da Faculdade Santa Helena e da pesquisadora Dayse Leticia Pereira Amâncio, da Universidade Federal de Viçosa tem como objetivo identificar como os aspectos ligados à qualidade de vida no trabalho (QVT) podem estar relacionados ao pedido de demissão, bem como verificar a amplitude dos efeitos negativos que as rotinas administrativas podem ocasionar na QVT dos indivíduos. Com perfil qualitativo, baseado em entrevistas semiestruturadas, a pesquisa adotou critérios da Organização Mundial de Saúde assimilando a tendência de envolver a percepção dos sujeitos na mensuração da qualidade de vida, considerando tanto a satisfação de suas necessidades nos contextos culturais em que estão inseridos, quanto o alcance de seus objetivos de vida. Os resultados da pesquisa confirmaram a hipótese inicial de que baixos níveis de QVT levaram colaboradores de uma organização hospitalar a formalizar sua solicitação de desligamento, insatisfeitos por

diversos fatores prejudiciais a sua QVT, motivo do pedido de demissão da empresa. Os principais fatores relatados forma desmotivação, clima organizacional insatisfatório, falta de comunicação com a gerência, desumanização da relação de trabalho, problemas com procedimentos laborais e ausência de perspectiva de crescimento profissional.

O quarto artigo dessa edição “Análise das políticas e práticas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho: um estudo de caso em uma organização do Oeste gaúcho”, de Méroli Saccardo dos Santos professora no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, de Luciana Fighera Marzall – pesquisadora da Universidade Federal de Santa Maria e de Vitória Sobeldia Dzwieleski Domingues – pesquisadora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha Campus Avançado Uruguaiana, tem como objetivo analisar como uma empresa do comércio varejista em Uruguaiana (RS) atua no combate do assédio moral no ambiente de trabalho. Este objetivo se desdobrou em três etapas de pesquisa: analisar como a empresa identifica os casos de assédio moral no ambiente de trabalho; verificar qual a atitude da empresa com relação aos casos de assédio moral identificados e, por último, como o assédio moral pode afetar o desempenho dos funcionários. De perfil qualitativo, a pesquisa obteve como resultados, primeiro, que os casos de assédio moral não são identificados pelos gestores, mas sim reportados a eles por meio do RH da empresa, ou seja, os casos reconhecidos foram identificados por meio de ouvidoria. Também, o estudo constatou que os gestores, a cada novo caso de assédio moral na organização, se reúnem e buscam medidas de prevenção e estratégias coletivas para combater tal violência, ou seja, as políticas precisam ser avaliadas e reformuladas constantemente. A pesquisa identificou que os gestores tem consciência que o assédio moral pode afetar o desempenho e motivação dos funcionários, reduzindo produtividade e lucratividade da empresa.

O texto, “Os desafios dos alunos portadores de deficiência para permanecerem no mercado de trabalho”, quinto artigo desta edição da ReCaPe, de Cristiane de Almeida Santos - Pesquisadora da Universidade Federal de Rondonópolis e do professor Heitor Lopes Ferreira também da Universidade Federal de Rondonópolis tem como objetivo compreender o processo de inserção dessas pessoas no mercado de trabalho e, também como preservam sua empregabilidade. De perfil qualitativo, a pesquisa utilizou entrevistas semiestruturadas para analisar o processo de inserção das PcDs nos cursos profissionalizantes, ofertados pelo SENAI-MT, bem como sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Os resultados obtidos sinalizam que o processo de inclusão por parte do SENAI, em parceria com algumas empresas, não ocorre com eficiência esperada. As entrevistas indicaram que as PcDs assimilam apenas a teoria sem conhecer adequadamente as instalações de uma empresa. Também a pesquisa indicou que os contratos das PcDs tem vigência somente durante o curso, com oportunidades reduzidas de acesso ao mercado de trabalho.

O sexto artigo desta edição, “A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras. O Caso de Empresas Cariocas”, das professoras Martha Margarete Beier, do SENAC – RJ, Maria Cristina Fogliatti de Sinay, da UNIGRANRIO e de Iluska Lobo Braga da Universidade Federal de

Rondônia, tem como objetivo identificar o comportamento de funcionários de recursos humanos e de gestores de empresas em relação a ação afirmativa definida pela Lei 8.213/91, que determina a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, de forma compulsória para as organizações com mais de 100 funcionários. Os resultados da pesquisa indicaram que os profissionais da área de recursos humanos e os gestores de empresas cariocas estão preparados para receber a PCD em seus locais de trabalho. A pesquisa sinalizou também que o paradigma da Diversidade, estabelecendo a possibilidade de vantagens competitivas na contratação de equipes multiculturais e grupos heterogêneos, ainda é, para algumas das empresas, uma utopia, apesar da pesquisa observar certa evolução em relação a pesquisas anteriores.

O artigo, “Bem-estar e desempenho dos professores universitários: uma revisão sistemática da literatura” da professora Werrianny Santiago Rassi, da Faculdade de Aparecida Padrão de Goiânia, sétimo texto desta edição, tem como objetivo analisar as produções científicas que investigam os efeitos do bem-estar e do desempenho dos docentes e suas correlações no contexto da Educação Superior. O corte cronológico abrange os anos de 2010 a 2020 com coleta em 268 artigos no Portal de Periódicos CAPES, usando os descritores “well-being and performance of university professor”. Os resultados da pesquisa de perfil bibliométrico demonstraram que bem-estar e desempenho estão correlacionados e sofrem influência de variáveis individuais e contextuais no ambiente organizacional. Uma conclusão relevante é que, apesar da maioria dos estudos preverem uma relação positiva de bem-estar e desempenho, é crescente o número de docentes com esgotamento emocional, o que indica que outras variáveis podem estar interferindo neste contexto, destacando a necessidade da análise sobre a mudança do estado de bem-estar, bem como o desempenho, ao longo dos anos trabalhados como professor.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, “O sentido do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privada”, da pesquisadora da Universidade Federal de Santa Maria, Juliana Kern, da professora do Programa de Pós-Graduação em Administração, Vânia Medianeira Flores Costa, também da Universidade Federal de Santa Maria e dos pesquisadores Gean Carlos Tomazzoni, Rita de Cássia Trindade dos Santos e Laércio André Gassen Balsan, todos também desta universidade, tem como objetivo identificar e analisar o sentido do trabalho e, especialmente, as expectativas em torno desse trabalho dos docentes de ensino superior de instituições públicas e privadas. De abordagem quantitativa, com perfil de estudo de caso múltiplo, com questionários respondidos de 201 professores de instituição e 185 de rede privada. Os resultados da pesquisa revelaram, de forma bem consistente, que o aspecto que mais contribui para que o trabalho tenha sentido na vida dos docentes é o fato de ter suas competências reconhecidas, visto que a média desta variável (9,19) foi a maior dentre as 28 definições. A seguir, a segunda média mais alta vincula-se ao respeito aos valores humanos, a terceira média, a que faz um “trabalho útil para a sociedade” e a quarta média mais alta é o sentido do trabalho que permite o uso da criatividade e inovação. Ponto relevante também é a sensação de pertencimento, na instituição pública por fazer parte de um grupo e a contribuir em relação à sociedade e entre

os docentes da instituição de ensino superior privada destacam-se condições de pertencer a “algo com realização” de atividades em lugar específico.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores