

Editorial - Relações de Trabalho

A necessidade de nova perspectiva, em termos teóricos e conceituais, para as relações de trabalho no Brasil é realidade bem identificada. O crescimento econômico do período, segunda metade dos anos 1990 até a primeira metade dos anos 2010, foi substituído pela perda do dinamismo do mercado de trabalho acompanhada pela crescente fragilidade da atuação sindical dos anos recentes. Essa substituição representou dura oscilação de expectativas. Sem esquecer que o avanço das tecnologias digitais, tanto na produção de bens como na prestação de serviços, deixou o mundo do trabalho ainda mais complexo e preocupante.

A reação a todo esse processo de transformação do contexto do trabalho foi tão múltipla quanto difusa. O adensamento das expectativas de migração da força de trabalho brasileira, por exemplo, foi reconhecidamente independente de faixas salariais ou de nível educacional. O aparecimento de “manifestações de tédio” no ambiente corporativo **é fato que lentamente também ocupa** propostas de pesquisas sobre práticas laborais. Do mesmo modo a **commoditização** das relações de trabalho é aspecto igualmente presente nessa busca de outras interpretações sobre a velocidade de mudança no cenário corporativo. E, a urgência de pressões por inovação é tão significativa que acelera processos de exclusão e adia a busca por maior igualdade de oportunidades, até mesmo de gênero, na realidade corporativa. Cada um destes temas está presente nesta edição da ReCaPe.

É neste contexto, aquele em que a Gestão de Pessoas se confronta com tantas instabilidades e constantes pedidos por revitalização de conhecimento, que o debate sobre **Relações de Trabalho: conceitos e práticas** se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o terceiro número do volume 13 da *Revista de Carreiras e Pessoas*.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Gestão de Recursos Humanos e relações de trabalho no Brasil: um ensaio sobre uma relação incompleta”, de Wilson Aparecido Costa de Amorim, professor associado da Faculdade de Economia e Administração da Universidade de São Paulo, tem como objetivo analisar a evolução do estudo da Gestão de Recursos Humanos no Brasil com foco no tratamento das Relações de Trabalho a partir de seus principais autores. Essa análise, apresentada em formato de ensaio teórico, faz parte de pesquisa conceitual e teórica do autor. O ensaio tem como pano de fundo tanto as relações de trabalho, como as ações sindicais, discutidas a partir

dos principais estudos das Gestão de Pessoas no Brasil. O artigo trabalha com pontos marcantes da trajetória das relações de trabalho no Brasil, discutindo, primeiro, o ressurgimento sindical dos anos 1980, a grande crise no mercado de trabalho nos anos 1990, o período de aquecimento da demanda por trabalho experimentado entre 2003 e 2014 até a profunda crise a partir de 2015. Sem perder de vista a reforma trabalhista de novembro de 2017 e as profundas alterações nas relações de trabalho ao introduzir mais flexibilidade à contratação do trabalho e inequívoco enfraquecimento ao poder dos sindicatos. Por último analisa a produção de conhecimento sobre a velocidade com que a tecnologia avança nas esferas de produção e prestação de serviços definindo novos desafios para a compreensão das mudanças nas relações de trabalho no Brasil.

Os resultados da pesquisa demonstraram que os anos 2000 conheceram mudanças expressivas que reverteram o quadro dos anos 1990 para as empresas, como a queda continuada da taxa de desocupação e o retorno do ativismo sindical, bem reconhecidas pela produção acadêmica do período. Porém, o aquecimento do mercado de trabalho (desemprego menor, rotatividade menor, informalidade menor) e fortalecimento do poder sindical, representam dificuldades prioritárias para os gestores de Recursos humanos no pós-2000, como a literatura acadêmica especializada também apontou. No entanto, a realidade econômica nacional mudou após 2016. Perda de dinamismo econômico gerou tanto desocupação como subutilização maior da mão-de-obra, consolidada pela reforma trabalhista de 2017, bem como pela definitiva chegada da tecnologia aos processos produtivos geraram outro tipo de abordagem na literatura acadêmica reconhecendo maior internacionalização da economia com novas demandas de muito mais flexibilidade na contratação do trabalho. Neste cenário o artigo sinaliza duas observações conclusivas; primeiro, a gestão de recursos humanos nas empresas (mesmo com toda **commoditização** do trabalho) não desaparecerá, bem como um consolidado desafio está posto para a produção acadêmica brasileira na forma da necessidade absoluta de um aporte novo, em termos teóricos e conceituais, para as relações de trabalho no País.

O segundo artigo desta edição “Partir e recomeçar: imigração e carreira de brasileiras e brasileiros na Irlanda”, da professora Andrea Oltramari da Universidade de Passo Fundo, da pesquisadora Luise Bittencourt Peres da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e das professoras Aline Mendonça Fraga, da Faculdade do Sistema de Ensino Gaúcho e Maria José Tonelli da Fundação Getúlio Vargas, EAESP, tem como objetivo identificar elementos motivadores para a migração, como ocorre a inserção no mercado de trabalho, bem como analisar se há diferenças nas vivências profissionais entre imigrantes homens e mulheres. A pesquisa, com procedimento metodológico qualitativo, focou a Irlanda porque este país é um dos que mais recebe imigrantes brasileiros devido ao bom desenvolvimento econômico propiciando oferta consolidada de trabalho na área de serviços. O estudo destaca processos e momentos de decisão nas trajetórias de carreira dos brasileiros imigrantes e apresentou como principais resultados tanto as particularidades da vida de imigrante atravessadas por marcadores sociais, principalmente por gênero, a precarização e

informalidade experimentadas por profissionais com qualificação e os novos desafios impostos a imigrantes pela situação de pandemia mundial.

O tédio no trabalho, causado não apenas pela ausência de tarefas significativas, é fator inibidor de maior produtividade? O terceiro artigo desta edição da ReCaPe, “Síndrome de **boreout**: primeiros passos na construção de uma medida” das pesquisadoras Cátia Camila da Silva e Amanda Oliveira Ramadan ambas da Universidade Federal de Santa Maria e Marcelo Trevisan professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Maria, tem como objetivo discutir como o ambiente de trabalho não motivacional desenvolve um estado crônico composto por três componentes: tédio, falta de desafios e falta de interesse profissional, tão grave quanto o da síndrome de burnout, apresentando os mesmos sintomas de baixos níveis de concentração em suas atividades e pouca capacidade de atingir objetivos profissionais. Enquanto procedimento metodológico a pesquisa utilizou a técnica exploratória a partir de grupo focal. Os resultados obtidos indicam que a diferença entre a Síndrome de Burnout e a Síndrome de Boreout está na fonte do estresse que leva ao seu desenvolvimento. No Burnout, a fonte de estresse é a sobrecarga excessiva dos trabalhadores e no Boreout, é o oposto. As consequências das duas Síndromes são semelhantes observadas em aspectos cognitivos como falta de atenção; aspectos emocionais como ansiedade, estresse, desamparo; aspectos fisiológicos como tontura, dor de cabeça além de problemas psicossomáticos e comportamentais.

O quarto artigo desta edição, “Uma análise da influência das práticas de gestão de pessoas de alto desempenho sobre o clima de inovação e o bullying no ambiente de trabalho no setor de TI”, dos professores Harrison Bachion Ceribeli e Raoni de Oliveira Inácio, ambos da Universidade Federal de Ouro Preto e dos pesquisadores Júnia Helen Reis Miranda também da Universidade Federal de Ouro Preto e Gustavo Nunes Maciel da Universidade Federal de Lavras tem como objetivo analisar a relação entre inovação e práticas de gestão priorizando pessoas com alto desempenho visando também conter bullying em ambiente de trabalho específico de tecnologia de informação. De perfil quantitativo, em formato de survey on line, a pesquisa encontrou como resultados que as práticas de cessão de **feedback**, de cultura aberta ao diálogo, comunicação clara de metas e objetivos coligada à capacitação contínua, com modelo de remuneração atrelado ao desempenho, nesta ordem, contribuem para fortalecer o clima de inovação e reduzir o **bullying** no ambiente de trabalho nas empresas de tecnologia. Em especial, a pesquisa sugere que tais práticas colaboram para sinalizar as atitudes e comportamentos individuais que são esperados pela organização, uma vez que exercem uma função norteadora do comportamento no trabalho, alinhando condutas individuais às expectativas organizacionais.

O tema, “Políticas públicas, pessoas com deficiência e emprego formal: uma análise sob a Covid 19”, quinto artigo desta edição, de Jairo de Carvalho Guimarães, professor do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Piauí e da pesquisadora Ana Benedita Meneses de Carvalho Coelho, também da Universidade Federal do Piauí, tem por objetivo

contextualizar como a pandemia influenciou na empregabilidade da pessoa com deficiência psicossocial. O pressuposto conceitual do artigo é que uma política pública é “tudo o que os governos escolhem fazer ou deixar de fazer”, definidor das etapas da pesquisa, a primeira delas, sobre os impactos da epidemias no mercado de trabalho, seguido de análise da empregabilidade das pessoas com deficiência pré e pós pandemia, com a terceira avaliando a redução de possibilidade de inclusão dessas pessoas pelas próprias práticas nas relações de trabalho pós pandemia. A pesquisa também destacou que a inclusão das pessoas com deficiência não pode ser unilateral, envolvendo diferentes fatores, a partir da efetiva revisão do conceito de inclusão. Os resultados da pesquisa também sugerem a necessidade de se ir além da fiscalização da Lei de Cotas para evitar a oferta de trabalho que realiza a inclusão por obrigação e não por convicção.

O sexto artigo desta edição, “Impacto da transição de carreiras nas âncoras de jovens ex-militares do Exército brasileiro” dos pesquisadores Victor Borges da Silva e Luisa Canella Cardoso da Universidade de Taubaté e dos professores Edson Aparecida de Araujo Querido Oliveira e Marilisa de Sá Rodrigues, ambos também da Universidade Taubaté, tem como objetivo verificar se a transição de carreira, após período regulamentar no Exército brasileiro, impactou as âncoras de carreiras desses jovens. Em termos conceituais o estudo adota o construto de que quando uma transição de carreira acontece os indivíduos não mudam apenas a carreira, mas também sua identidade. Enquanto procedimento metodológico a pesquisa configura-se como de natureza descritiva-exploratória e abordagem qualitativa. Os resultados do estudo demonstraram o impacto institucional nas âncoras de carreira dos egressos da carreira militar. Enquanto estavam na instituição militar a âncora Segurança e Estabilidade era predominante e quando fazem a transição de carreira a âncora predominante passa a ser Estilo de Vida. A pesquisa qualitativa sinalizou os seguintes motivos consolidados para a mudança: limitação de desenvolvimento profissional, desconhecimento das oportunidades do mercado e descoberta das possibilidades de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal fora da instituição.

O debate sobre “Igualdade de gênero e oportunidades na carreira interna: percepção de mulheres de um banco público”, sétimo artigo desta edição da Recape, da pesquisadora Tábita Cecília Fortes Martins da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e dos professores Alexandre Borba Da Silveira, do IFRS-Campus Viamão e Patricia Kinast De Camillis, do Mestrado Profissional em Administração na UniAlfa, Goiânia, tem como objetivo analisar a percepção das mulheres quanto às condições de igualdade de oportunidades na carreira em banco público, com foco na identificação do conceito “Teto de vidro”, barreira invisível que impede o avanço da mulher para posições de maior hierarquia ou comando nas organizações. A pesquisa, de perfil metodológico exploratório, quantitativo, encontrou consistentes resultados demonstrando a desproporcionalidade na participação feminina em cargos de gerência e liderança. É fato que nos últimos anos a igualdade de oportunidade de trabalho e emprego entre gêneros tem maior expressão social, até mesmo pela adesão do Brasil ao Pacto Global das Nações Unidas e aos princípios para eliminar a discriminação no emprego. Porém,

a pesquisa mostrou que em contexto específico, de banco público, as condições de igualdade para a ascensão feminina nas carreiras internas da organização ainda não foram alcançadas.

O artigo que fecha esta edição “Motivos-causas da escolha e permanência para o trabalho em uma instituição de ensino público” de Alan Silva, pesquisador do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí e da professora Jalva Lilia Rabelo de Sousa, do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica também do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí, tem como objetivo analisar o significado do trabalho em instituição pública de ensino. Em termos conceituais o artigo enfoca a centralidade do trabalho que “altera a natureza e autotransforma o próprio ser que o realiza” em processo de “múltiplos vínculos”. A qualidade desses vínculos estende-se, igualmente, para o setor público, por representar serviços prestados à população. A pesquisa utilizou amostra não-probabilística, de perfil qualitativo, com tratamento de análise de conteúdo. Os resultados do estudo mostram que as falas que justificavam a permanência na atividade foram categorizadas em benefícios ambiental, pessoal, social, financeiro e de autorrealização. Os vínculos do trabalho com a Instituição suplantam o caráter meramente objetivo, com as falas destacando fatores subjetivos como reconhecimento, realização, utilidade e de pertencimento, como motivos-causas da permanência na instituição.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores