

Editorial - Expectativas e Condições de Trabalho

Qual é a importância do efetivo bem-estar no ambiente de trabalho? Qual é a porcentagem suportável de pressão para que ocorra o chamado “melhor desempenho”? É fato incontestável que por diferentes razões - perda de competitividade no mercado, lucratividade menor, disputa de poder entre lideranças, ou por processos de fusão e aquisição – o local de trabalho passe a apresentar um “clima adverso” expansivo, entre gestores, colaboradores, que atinge as relações humanas entre todos.

Essa crescente deterioração, sempre bem perceptível, não acompanha só os momentos de crise econômica, que nasce na esfera macro, mas atinge cada estrutura organizacional, cada uma a seu modo. Esse fator, o econômico, também relevante na definição de condições de trabalho, integra os diferentes componentes, de origem diversa, que impulsionam essa deterioração que afeta a qualidade de vida no trabalho de todos.

A demanda por produtividade, por outro lado, faz constantes exigências de mudanças estruturais com significativo apelo por maior digitalização de toda e qualquer atividade. A pressão por entrega de melhores resultados ganha outro concorrente de peso nessa deterioração do clima corporativo: a agilidade e eficiência do mundo digital. Esse fato cria um outro tipo de tensão, a que atinge a ideia de futuro, gerando expressivas perdas de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

É neste contexto, em que a esfera organizacional convive com pressões para entregar maiores resultados a qualquer custo, que o debate sobre Expectativas e Condições de Trabalho se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o terceiro número do volume 15 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, “Qualidade de vida no trabalho no setor bancário: um estudo em agências bancárias públicas e privadas de Cuiabá e Várzea Grande – MT” da pesquisadora Carolina Rodrigues Lopes da Silva e dos professores Francisco Trigueiro e Danieli Artuzi, todos da Universidade Federal de Mato Grosso (UFMT) tem como objetivo avaliar as principais variáveis, positivas e negativas, que mais impactam na Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) dos trabalhadores bancários. Enquanto procedimento metodológico, este estudo é descritivo, de perfil quantitativo,

com a coleta de dados realizada por aplicação do Questionário de Qualidade de Vida no Trabalho sustentada no modelo de Walton, com adaptações para a pesquisa, composto por oito grandes categorias conceituais nas quais englobam diversas subcategorias referentes à QVT.

Os resultados do estudo indicam que a percepção de Qualidade de Vida no Trabalho é relativa entre os trabalhadores bancários, variando de indivíduo para indivíduo. Porém, fatores como “compensação justa e adequada”, em especial os benefícios oferecidos pela empresa, “integração social”, em destaque a integração pessoal, e “relevância social”, sobretudo o orgulho em exercer a função, são os aspectos mais positivos de acordo com a avaliação dos colaboradores. No entanto, as principais variáveis de atenção, tais como “condições de trabalho”, com ênfase nos cuidados de bem-estar físico e mental, e “oportunidades” com foco nas ocorrências das demissões, são os aspectos que possuem as menores médias e maiores dispersões, sendo consideravelmente os mais negativos ao tratar de QVT na amostra pesquisada.

O segundo artigo desta edição, “Assédio Moral nas relações de trabalho” dos pesquisadores Graziela Fernandes Rodrigues, Matheus Brendel Martins Lucas e Naiane Soares dos Santos Nascimento e dos professores Cláudia Aparecida Machado e Gevair Campos todos da Faculdade de Ciências de Tecnologia de Unaí (FACTU), tem como objetivo identificar os impactos do assédio moral no clima organizacional, bem como avaliar se essa prática está relacionada com a obtenção de resultados e aumento de desempenho dos trabalhadores. O procedimento metodológico adotado foi o da pesquisa de campo, com “coleta de dados e registro de variáveis presumivelmente relevantes para ulteriores análises” além da aplicação de questionário para gestores e colaboradores. So resultados da pesquisa sugerem, primeiro, que fatia considerável dos trabalhadores tem pouco ou nenhum conhecimento sobre o assédio moral e que a organização tem papel fundamental na prevenção dessa prática com a criação de medidas de conscientização e punição contra agressões. Quanto ao impacto do assédio moral no clima organizacional, as principais formas citadas são a queda na produtividade da equipe e “retenção no desenvolvimento da organização”. Porém, o estudo demonstrou que a eliminação da prática exige “amparo por parte das empresas” para um código de conduta que defina as punições às formas de assédio no ambiente corporativo.

O terceiro artigo desta edição “Investigação da produção científica sobre síndrome de Burnout à luz da biblioteca eletrônica Spell e sob a perspectiva da ARS” do professor Henrique César Melo Ribeiro, da Universidade Federal do Delta do Parnaíba, tem como objetivo investigar a produção científica brasileira sobre síndrome de Burnout e, também, compreender o status contemporâneo da pesquisa sobre SB sob a perspectiva da ARS e sob a óptica dos periódicos indexados no banco de dados SPELL, fornecendo assim, subsídios, informações e conhecimentos relevantes para embasar e nortear pesquisas científicas futuras. Os resultados do estudo sinalizaram que os anos de 2022, 2021 e 2015 foram os períodos mais centrais; RAHIS, P&R e ReCaPe foram os periódicos mais relevantes; UFMG, UFPB, FUMEC, IFRN e UNIHORIZONTES foram as instituições mais atuantes; e burnout, síndrome de burnout, estresse, saúde, psicodinâmica do trabalho,

esgotamento profissional, qualidade de vida no trabalho, MBI-GS, covid-19 e organizações públicas foram as 10 palavras-chave mais centrais.

“Desenvolvendo empatia através de gamificação em uma instituição pública”, quarto artigo desta edição, das pesquisadoras Indira Dutra de Almeida Cabral de Oliveira e Juliana Soares Borba e dos professores Angélica Pôrto Cavalcanti de Souza e Ademir Macedo Nascimento, todos da Universidade de Pernambuco (UPE), tem como objetivo avaliar a utilização de ferramentas de gamificação no processo de desenvolvimento da empatia para possibilitar a obtenção de alto nível de comprometimento dos colaboradores, além de facilitar a gestão de mudança e fomentar a inovação. Em termos metodológicos, foi utilizada a design Science, que procura desenvolver e projetar soluções para melhorar sistemas existentes, resolver problemas ou, ainda, criar artefatos novos que contribuam para melhor atuação nas organizações. Os resultados obtidos incluíram a análise de oito jogos de console e cinco de board game e card game a partir de dezesseis critérios definidos a partir da revisão sistemática e da fase inicial de conscientização do problema. A análise dos jogos disponíveis atualmente demonstrou uma tendência ao incentivo da criação de vínculos a partir da criação de um ambiente que viabilize a socialização dos participantes, além do da importância do estabelecimento de momentos de feedback

O quinto artigo desta edição, “Avaliação de desempenho baseada no Excellence Gap dentro de estruturas organizacionais hierarquizadas”, da professora Daniele Guimarães Diniz, da Escola Preparatória de Cadetes do Ar, da Força Aérea Brasileira (FAB), tem como objetivo analisar uma nova abordagem de avaliação de desempenho, na qual se buscou reduzir o foco quantitativo dos métodos tradicionais, ainda utilizados, dentro de instituições hierarquizadas. Em termos de procedimento metodológico, foram implementadas duas técnicas de pesquisa: a observação participante e grupos focais compostos por membros da Escola, escolhidos aleatoriamente. As discussões informais resultaram na coleta da opinião dos colaboradores sobre o método de avaliação por escalas gráficas utilizado na instituição. Os resultados obtidos indicam que a avaliação de desempenho, com ênfase no excellence gap, pode facilitar o processo de avaliação, na medida em que incrementa os índices de motivação individual e simplifica o preenchimento de lacunas profissionais durante a prestação dos serviços. Constatou-se, também, que em meio a cenário de elevada competitividade, a motivação dos colaboradores é, certamente, um fator crítico de sucesso relevante em toda organização, seja pública ou privada.

“A “Antítese do Desengajamento”: ensaio teórico e proposição sobre a longevidade de carreira de trabalhadores mais velhos”, sexto artigo desta edição, do professor Emerson W. Dias da Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras (Fipecafi), tem como objetivo propor um modelo teórico preliminar explicativo da longevidade de carreira, baseado em fatores que levam os trabalhadores mais velhos a prolongar suas vidas laborais. Em formato de ensaio teórico, o estudo propõe modelo de longevidade de carreira em trabalhadores mais velhos, entendida como a antítese do desengajamento. A partir da revisão de literatura nacional e internacional, a pesquisa identificou

cinco fatores promotores dessa “antítese”: suporte organizacional percebido, centralidade do trabalho, adaptabilidade de carreira, empregabilidade percebida e volição no trabalho.

O sétimo artigo desta edição “Empregabilidade, empreendedorismo e as contribuições do estágio supervisionado para os alunos dos cursos de graduação em Administração”, do professor Luis Antonio Volpato, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, tem como objetivo analisar o impacto do estágio supervisionado na formação de competências profissionais dos alunos nos cursos de Administração e suas contribuições para a empregabilidade. Como método, a pesquisa segue abordagem qualitativa, de perfil descritivo e exploratório, visando descrever e interpretar as contribuições do estágio supervisionado com base nas experiências dos alunos, para identificar o impacto do estágio na formação de competências, tanto técnicas quanto comportamentais. Os resultados da pesquisa demonstraram que o estágio supervisionado se configura como uma das principais estratégias para preparar alunos frente aos desafios do mercado de trabalho brasileiro, ao desenvolver competências técnicas, interpessoais e de liderança, que aumentam significativamente as chances de alcançar emprego formal de qualidade ou empreender. É importante ressaltar, também, que a pesquisa mostrou: os resultados obtidos durante o estágio supervisionado dependem da qualidade das experiências vivenciadas pelos alunos. Estágios que não oferecem desafios significativos ou que se limitam a tarefas operacionais simples podem não proporcionar a mesma profundidade de aprendizagem.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe “Desafios vivenciados por profissionais com deficiência visual: uma perspectiva das relações com gestores e ambiente de trabalho”, dos pesquisadores Jefferson Augusto Castilho Bassetto e Luiz Henrique da Silva tem como principal objetivo analisar as percepções dos deficientes visuais em relação aos desafios enfrentados na realidade corporativa para o exercício dos direitos e liberdades fundamentais das PCD, visando à sua inclusão social e cidadania. Em termos metodológicos o estudo utiliza entrevistas como fonte de dados com pessoas com deficiência visual que ocupam diversos cargos no setor de tecnologia de uma grande empresa do setor financeiro de São Paulo, com atuação global e uma sólida cultura de inclusão e diversidade. Os resultados deste estudo destacam as contribuições práticas e gerenciais para o desenvolvimento de políticas mais inclusivas, capacitação de gestores e promoção de ambientes de trabalho acessíveis e acolhedores para profissionais com deficiência visual. Porém, a pesquisa evidenciou também a necessidade de líderes que entendam as particularidades pessoais, dispostos a ouvir e oferecer oportunidades de crescimento, conscientizados que a absorção de habilidades técnicas é a base para a promoção da inclusão.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores