

## **Editorial - Cultura Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho**

Sentir-se bem no cotidiano do trabalho independe dos valores e expectativas imperantes no ambiente profissional? A resposta, negativa e cautelosa, é quase sempre automática, mas não facilmente reconhecível. A percepção real do jogo de força vigente, dos limites institucionais que movem os processos de decisão, visíveis ou invisíveis, as regras não escritas que “constroem o ar” nos locais de trabalho – públicos ou privados – definem muito da sensação de bem-estar dos espaços corporativos.

Cultura Organizacional, em seus múltiplos aspectos, dá o tom de um ambiente fértil em inovações e em produtividade. Mas, dá também o clima que sinaliza o crescimento dos casos de crise de saúde mental e de “Burnout”.

Nesse processo, há outro fator a ser considerado. As plataformas de compartilhamento de dados – tão incontroláveis, quanto voluntárias – permitem acesso amplo de todo tipo de “análise de perfil”, que induzem ou solidificam, rumos imutáveis da cultura das organizações. Dados facilitam tanto a obtenção de bons resultados operacionais, quanto estabelecem a estrita proximidade com a escala de valores culturais da organização.

Todas as novas demandas, principalmente as digitais, definiram novas questões para a relação entre cultura e o acrônimo Q.V.T. Esse fato exige atenção da academia. O espaço dominante, por exemplo, do “people analytics” é, hoje, apenas um primeiro passo. Todas as inovações no processo de gestão de pessoas construíram uma “outra percepção” sobre o peso da cultura nas organizações. Há, também outra dimensão fruto da crise do conceito globalização: a cultura “local” ganhou significativo reforço. Tanto quanto, a efetiva realidade da “pejotização” que também merece atenção. Sem esquecermos que estas mudanças entre cultura e Q.V.T., também, já chegou ao ambiente institucional de órgãos públicos. Sem exceções.

É neste contexto, em que a cultura das organizações convive como novas pressões no ambiente profissional que o debate sobre **Cultura Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho** se

transformou no eixo temático dos artigos que compõem o primeiro número do volume 16 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe, "Percepção de profissionais de Recursos Humanos sobre people analytics", da professora Taciana Maria Lemes de Luccas, do Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza - FATEC Assis, tem como objetivo apresentar e avaliar a percepção de profissionais da área de recursos humanos sobre a adoção de People Analytics nos processos sob sua condução. O ponto de partida do estudo é que o uso de dados é essencial na tomada de decisões em qualquer ambiente organizacional. Como uma inovação no processo de gestão de pessoas, People Analytics também precisa cumprir as cinco etapas da inovação: conhecimento (exposição do indivíduo à existência da inovação), a persuasão (atitude favorável ou desfavorável em relação à inovação), a decisão (envolvimento em atividades que levam à escolha de adotar ou rejeitar a inovação), a implementação (colocar uma inovação em uso) e a confirmação (o indivíduo busca reforço para uma decisão de inovação já tomada). Sem esquecer a questão ética inerente ao uso de dados. A estrutura da pesquisa se baseou nesse processo.

Para avaliar a importância dessa compreensão na área de gestão de pessoas, a pesquisa buscou a coleta de informações por meio de questionário misto enviado a profissionais da área de recursos humanos de empresas de diversos setores, localizadas no Estado de São Paulo. Em termos metodológicos, as respostas às questões fechadas foram analisadas em perfil quantitativa, enquanto as respostas às questões abertas foram analisadas de forma quantitativa e qualitativa, por meio de análise de conteúdo. Os resultados da pesquisa mostraram, de forma inquestionável, que fatores relacionados à cultura, tecnologia e comunicação devem estar bem definidos e bem avaliados para possibilitar a utilização de People Analytics pelas organizações.

O segundo artigo desta edição da ReCaPe, "A distância cultural na percepção de profissionais expatriados", da pesquisadora Bruna Citrini Schmitt e da professora Dinorá Floriani, ambas da Universidade do Vale do Itajaí tem como objetivo analisar a percepção da distância cultural em diferentes expatriados bem como identificar a(s) simetria(s) existente(s), ou não, entre os territórios selecionados: Argentina, Brasil, França e Panamá. Em termos metodológicos a pesquisa é exploratória e qualitativa com interação entre procedimento, a partir de entrevistas semiestruturadas categorizadas com análise de conteúdo, de acordo com o conceito de dimensões da distância cultural. Enquanto resultados, a pesquisa evidenciou que a percepção dos colaboradores expatriados acerca da distância cultural não permite interpretações objetivas, pois a distância cultural se apresentou em diversas formas para cada expatriado. Fatores como experiências anteriores, local de origem e contexto em que estava inserido influenciam a sua percepção. Percebeu-se, também, a oportunidade de desdobramento deste estudo com a exploração das percepções quanto às dimensões da cultura regional.

O terceiro artigo desta edição, "Estresse ocupacional: dilemas de gestores de um hospital filantrópico", do professor Luciano Pereira Zille, do Centro Universitário Unihorizontes e da pesquisadora Luciana Amaral Azevedo Santos, do Centro Federal de Educação Tecnológica de Minas Gerais - Divinópolis/ MG.. tem por objetivo descrever e analisar as manifestações associadas ao estresse no trabalho, na percepção de gestores que atuam em um hospital filantrópico que atende ao SUS e à rede privada. Enquanto procedimento metodológico, a pesquisa caracterizou-se como descritiva, de abordagem qualitativa por meio de estudo de caso. Os dados foram analisados pela técnica de análise de conteúdo e os resultados revelaram que o contexto de trabalho possui importantes fontes de tensão, capazes de provocar estresse ocupacional. Os resultados indicaram que as principais fontes de tensão no trabalho foram: situação financeira da instituição; aspectos relacionados às mudanças organizacionais; pressão e cobrança em seus diversos contextos; e administração de situações imprevisíveis e/ou complexas.

"Coworking: compartilhando mais que espaços", quarto artigo desta edição, da professora Tania Regina Silvestre, da Faculdade de Tecnologia de Piracicaba, SP, tem como objetivo analisar os impactos do uso de ambientes de coworking nos trabalhadores e na evolução desses espaços, bem como conhecer os trabalhadores que estão usando estes ambientes. As etapas da pesquisa incluíam conhecer as perspectivas dos que usam estes espaços, a forma do consumo colaborativo e os elementos que os compõem, e avaliar as estruturas de "cultura criativa" nesses espaços. Em termos metodológicos, a pesquisa se apoiou no Censo Coworking Brasil. Os resultados da pesquisa demonstraram que alguns destes ambientes se tornam um efetivo hub de inovação enquanto expectativas e necessidades diferentes bem diferenciadas coexistem, de acordo com a natureza e objetivos de cada negócio.

O quinto artigo desta edição, "Gestão da saúde e segurança no trabalho nos processos terceirizados em obras de transmissão de energia elétrica", do pesquisador Ivan Tesche, e do professor José Renato Ferreira Barreto, ambos da Universidade de Fortaleza, tem como objetivo analisar como o sistema de gestão da saúde e segurança do trabalho controla processos terceirizados em empresa de construção do setor de transmissão de energia elétrica. De perfil qualitativo, em formato de estudo de caso, a pesquisa exploratória descritiva, identificou práticas e meios de controle através da análise do conteúdo de entrevistas semiestruturadas. Os resultados da pesquisa mostraram que a percepção dos colaboradores captada através das entrevistas construiu o diagnóstico da influência e controle sobre os processos terceirizados através da triangulação das declarações dos entrevistados com as informações obtidas na documentação retida pela empresa em cada fase do processo. O processo de seleção, analisadas junto aos registros de qualificação e homologação de fornecedores, também revelou que é bem estruturado, no que se refere a atualizações de cadastros. Percepções dos entrevistados sobre a emissão de contratos foram analisadas junto ao conteúdo dos contratos arquivados e revelou a preocupação do sistema de gestão como coerente forma de manter a produtividade.

"Governança de gestão de pessoas integrada aos ODSs no plano de desenvolvimento institucional de uma universidade pública", sexto artigo desta edição, da pesquisadora Alana Alves Caminha e do professor Cleiton Silva Ferreira Milagres, ambos da Universidade Federal do Tocantins, tem como objetivo analisar os indicadores da governança de gestão de pessoas avaliados pelo Tribunal de Contas da União, a partir dos objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) presentes no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da Universidade Federal do Tocantins. Importante lembrar que desde 2017, o TCU unificou quatro levantamentos de governança (pessoas, TI, contratações e governança pública) efetivados com foco nas organizações públicas, além de tornar o levantamento anual, público e parte integrante do processo de prestação de contas à sociedade civil. As instituições participam por meio do preenchimento de um formulário de autoavaliação em que respondem aspectos relacionados a cada tema. No que concerne ao campo da gestão de pessoas, são avaliadas práticas relevantes para o desenvolvimento de uma organização como liderança, ambiente de trabalho positivo, planejamento da força de trabalho, dentre outros. Os procedimentos metodológicos da pesquisa consistiram em pesquisa documental e em pesquisa de campo, por meio da observação participante. Importante também observar que os resultados do estudo apontaram que três práticas mensuradas pelos indicadores obtiveram resultados negativos e outras quatro obtiveram resultados positivos, sendo que todas tinham integração com um ou mais ODS inseridos no PDI da instituição.

O sétimo artigo desta edição, "Avaliação de desempenho: como as universidades federais avaliam seus servidores?", da pesquisadora Elaine Aparecida de Lima e das professoras Andriele de Prá Carvalho e Paula Regina Zarelli, todas da Universidade Federal tecnológica do Paraná, tem como objetivo analisar como as universidades federais brasileiras avaliam seus servidores, a partir de comparativo entre a teoria e a prática vivenciada pelas universidades. Em termos metodológicos a pesquisa tem perfil qualitativo descritivo, com análise documental dos instrumentos de avaliação de desempenho de servidores técnico-administrativos de quinze universidades federais brasileiras, utilizando o software Iramuteq como instrumento de análise. A pesquisa aponta que a avaliação de desempenho é uma prática de gestão de pessoas essencial para o desenvolvimento organizacional e, também, para promover um ambiente saudável de trabalho para os funcionários, envolvendo significativa subjetividade. Além de ser exigência legal, como forma de atender ao preceito da eficiência. Os resultados do estudo mostraram que as universidades pesquisadas utilizam o relacionamento e a comunicação como quesito de pontuação, e que a avaliação nas universidades está amparada, principalmente, em aspectos comportamentais.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, "Adaptabilidade e satisfação com a carreira entre universitários finalistas: o papel mediador da empregabilidade" da pesquisadora Mariana Ramos de Melo e dos professores, Priscilla de Oliveira Martins Silva e Alexsandro Luiz de Andrade e da pesquisadora Júlia Mulinari Peixoto, todos da Universidade Federal do Espírito Santo, tem como objetivo verificar o efeito preditivo da Adaptabilidade de Carreira sobre a Satisfação com a Carreira, por meio das percepções de Empregabilidade, de estudantes finalistas da educação superior. O

estudo define que a empregabilidade percebida favorece as crenças dos indivíduos quanto ao valor que possuem diante do mercado de trabalho, envolvendo fatores objetivos e subjetivos, e o alcance de metas e planos futuros na carreira. Assim como a adaptabilidade, empregabilidade torna-se fator estratégico para a conquista e manutenção do emprego. Em termos metodológicos, a pesquisa é quantitativa, com significativa amostragem e com análise de mediação. Os resultados do estudo sugerem efeito indireto forte de adaptabilidade de carreira pela empregabilidade, e efeito direto de adaptabilidade em satisfação com a carreira, caracterizando mediação parcial. As percepções de empregabilidade atuam como mediadoras e facilitadoras na relação indireta de adaptabilidade de carreira e satisfação com a carreira.

## **Boa leitura!**

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

**Editores**