

Editorial - Novas Expectativas nas Relações de Trabalho

Será que há outra forma de planejar minha carreira? Mais compatível com o que penso hoje? Por várias razões, o mundo corporativo convive com expectativas diferentes, múltiplas e, principalmente, novas. É fato, quase indiscutível, que enfrentamos uma espécie de “esgotamento” das tradicionais (ou, seria melhor chamar de conhecidas) visões do que é progresso nas trajetórias profissionais. As razões dessa contatação parecem bem visíveis. A primeira delas está nos avanços tecnológicos que alteram, de modo incessante, as perspectivas de futuro de todos. Mas, nem tudo, pode ser atribuído às mudanças digitais. O cenário organizacional convive com outras ansiedades e novas dimensões sobre o que é satisfação no trabalho.

Há uma curiosa sensação no cotidiano da empresa, por exemplo, de um outro sentido para a lógica da “cooperação”. Diversos ambientes organizacionais não só permitem como incentivam um debate sobre outro modelo de negócio e outra percepção de mercado. Nesse processo carreiras ganham outros desenhos. A ideia de organização que aprende” ganha outro dinamismo, mais adaptado a outras expectativas. Certas competências individuais, antes contidas, ganharam outra oportunidade de evolução. O mundo acadêmico já notou e absorveu, de nodo contundente, essa temática.

O cenário de aproveitar multipotencialidades de objetivos de carreira também ocupa mais espaço. A gestão da interculturalidade, absolutamente presente agora na realidade de consumo de bens e serviços, também se consolidou como variável importante nas trajetórias de carreira, gerando outros processos de evolução de negócios e empresas.

É neste contexto, em que a lógica de expectativas diferentes avança na dinâmica das carreiras que o debate sobre Novas expectativas nas relações de trabalho se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o terceiro número do volume 16 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe “Cooperação, pensamento e sentimento no ambiente organizacional: um modelo teórico entre suporte organizacional, gestão do conhecimento e capital

psicológico em trabalhadores” do professor Nilton Soares Formiga, do Programa de Pós-graduação em Psicologia Organizacional e do Trabalho em Administração na Universidade Potiguar (UNP) e dos pesquisadores Adelmária C. Sena, Fabiana P. Santiago e Jefferson Vitoriano Sena todos do Instituto Federal do Rio Grande do Norte tem como objetivo avaliar o impacto da satisfação no trabalho em organizações públicas e privadas tanto na produtividade como no capital psicológico. A amostra da pesquisa é significativa, com consistente suporte estatístico, com características sociodemográficas dos participantes assim determinadas: maioria do sexo feminino (54%), média de idade 42,79 anos (d.p. = 10,77), com tempo de serviço de 47% com mais de dez anos, com 52% eram do setor privado e 48% do setor público.

Em termos teóricos, o ponto de partida foi de que em cenário de constantes transformações nas estruturas e dinâmicas organizacionais, o papel dos indivíduos tem se mostrado estratégico para o alcance dos objetivos das empresas. Os resultados da pesquisa confirmaram os efeitos do modelo mediacional entre gestão do conhecimento e suporte organizacional na construção de capital psicológico positivo no trabalho. Do mesmo modo, a gestão do conhecimento contribui para o desenvolvimento e manutenção de condições laborais destinadas à identificação e elaboração dos elementos emocionais no ambiente de trabalho.

O segundo artigo desta edição “A multipotencialidade de profissionais no ambiente corporativo: a receptividade no mercado de trabalho brasileiro” da professora Vanessa Cepellos da Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas (FGV-EAESP) e da pesquisadora Gabriella Mota Dias, da mesma instituição, tem como objetivo compreender a receptividade destes profissionais multipotenciais no mercado de trabalho a partir da visão desses indivíduos, de headhunters e de especialistas, por meio de pesquisa qualitativa exploratória. Os resultados da pesquisa indicaram a baixa receptividade do mercado corporativo brasileiro com relação ao profissional multipotencial, com exceção de alguns tipos de organização, como startups, consultorias estratégicas ou ações empreendedoras em que a organização atua a partir interesses bem específicos. A pesquisa sinalizou que a recepção desses profissionais no mercado depende da percepção das organizações em relação aos atributos de assimilação da complexidade e volatilidade dos negócios da empresa. O estudo também identificou barreiras a essa receptividade, a partir das demandas do ambiente corporativo por profissionais especializados e compreensão equivocada sobre os profissionais multipotenciais. As entrevistas também apontaram a busca por formas diferenciadas de desenvolver carreiras, mais alinhadas a interesses de prospecção de “novos negócios”.

O terceiro artigo desta edição “Liderança tóxica no mercado financeiro: investigação e mensuração segundo a opinião de empregados do setor financeiro” da pesquisadora Taís Pasquotto Andreoli da Universidade Federal de São Paulo-Unifesp – EPPEN e da professora Maria Thereza Pompa Antunes da Universidade Federal de São Paulo tem por objetivo mensurar a liderança tóxica nesse setor a partir das bases conceituais da teoria crítica, do fenômeno da liderança e da liderança tóxica.

A pesquisa, de perfil quantitativo, utilizou estatística descritiva acoplada à análise paramétrica de correlação, de forma complementar. Os resultados da pesquisa mostraram, primeiro, que a temática concernente à liderança tóxica, especificamente, ainda se mostra bastante tímida, apesar do crescente interesse. Também, evidenciaram que a atuação de alguns líderes pode ser tóxica e, no caso específico de organizações empresariais, as consequências podem ser totalmente contrárias aos objetivos desejados, do ponto de vista gerencial, em termos de aumento de gastos e diminuição de desempenho dos profissionais liderados, além, obviamente, dos danos à sua saúde mental e física, o que também vem a comprometer o desempenho econômico da empresa.

O quarto artigo desta edição “Influências da pejotização na qualidade de vida do trabalhador; estudo empírico com caminhoneiros pejotizados” dos pesquisadores Erisson Moura dos Santos Luana Teixeira Cavalcante e Danilo Dutra da Costa da Universidade Estadual do Ceará e da professora Ana Cristina Batista dos Santos, do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Estadual do Ceará, tem como objetivo compreender as influências da pejotização na qualidade de vida dos trabalhadores. Em termos metodológicos a pesquisa se utiliza de uma abordagem qualitativa, dada a sensibilidade contextual, na busca de estabelecer o caráter do objeto analisado, identificando “como” ele ocorre e “o que” acarreta. Os resultados da pesquisa demonstraram que a pejotização tem influências na qualidade de vida dos trabalhadores do setor logístico na exposição ao estresse e adoecimento mental e físico, por conta da ausência dos direitos trabalhistas e da intensa jornada de trabalho. Foi constatada também a frustração, devido a falsa ilusão de que o trabalho autônomo possibilita uma vida isenta de dificuldades, contraposta à visão de “tempo melhor para estar com a família” e ganhos financeiros.

O quinto artigo desta edição “Variáveis socioprofissionais associadas à Síndrome de Burnou entre entregadores ciclistas de aplicativo”, da pesquisadora Ayara Letícia Bentes da Silva e dos professores Camila Carvalho Ramos e César Augusto Barth, todos da Universidade Federal do Pará, tem como objetivo investigar as variáveis socioprofissionais associadas ao risco de desenvolvimento da Síndrome de Burnout (SB). Em termos metodológicos, a pesquisa, de natureza descritiva e abordagem quantitativa, utilizou a regressão linear múltipla para a análise dos dados. Os resultados do estudo apresentaram contribuições teóricas, com distintas evidências empíricas e gerenciais. Nestas, o estudo pode ser utilizado pelos gestores de gestão de pessoas de empresas da “Gig Economy” para compreender o enfrentamento de questões que envolvem a saúde mental dos trabalhadores, componente fundamental para a longevidade das organizações.

“Gamificação e saúde mental no trabalho: APPs e Plataformas como ferramentas do bem-estar organizacional”, sexto artigo desta edição, dos professores, Matheus Matsuda Marangoni, da Escola Superior de Propaganda e Marketing (ESPM) e Enrico Rosa Trevisan da Fundação Instituto de Administração (FIA Business School), tem como objetivo investigar como elementos de gamificação — recompensas, progressão, desafios, comunidades e feedback — em apps de saúde mental corporativa reduzem ansiedade, burnout e estresse ocupacional, associados à

percepção de suporte organizacional. Em formato metodológico qualitativo, a pesquisa examina cinco plataformas brasileiras articulando a teoria dos Recursos e Demandas do Trabalho (JD-R) com estudos sobre motivação intrínseca e storytelling na gamificação corporativa. Os resultados obtidos indicam tanto que o storytelling revelou-se a dimensão mais desigualmente explorada entre os casos estudados, como que a gamificação pode funcionar como recurso de trabalho, mas requer maior validação empírica.

O sétimo artigo desta edição “Atitudes que levam à organização de aprendizagem: o papel do envolvimento e do compromisso organizacional” dos professores Alexandre José de Oliveira e Agostinha Mafalda Barra de Oliveira, da Universidade Federal Rural do Semiárido (PPGA/UFERSA) e da pesquisadora Aline Francilurdes Nery do Vale da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, tem por objetivo analisar a relação entre as características atitudinais do capital humano, tais como envolvimento e compromisso organizacional afetivo, com os atributos das organizações que aprendem. De perfil quantitativo e descritivo, através da análise de regressão de coeficientes aleatórios identificaram-se relações significativas entre compromisso e envolvimento com alguns dos atributos da organização de aprendizagem, definidos a partir da clareza de propósitos, da liderança compartilhada, experimentação, da transferência de conhecimento, lógica de equipe e visão sistêmica. Os resultados da pesquisa apontaram que quanto maior o grau de envolvimento essencial e de compromisso organizacional afetivo mais aumentam os resultados para quatro dos seis atributos de uma organização que aprende.

“Mulheres na academia: decorrências de uma carreira de obstáculos”, oitavo artigo desta edição, dos pesquisadores Marlene Neves Strey Thais, Caroline Guedes Lucini, Rogério Lessa Horta e Juliana Soares de Avila, todos da Universidade FEEVALE, e da professora Sueli Maria Cabral do Mestrado Acadêmico em Psicologia da Universidade Feevale, tem como objetivo investigar a percepção de acadêmicas sobre seu lugar na instituição de ensino superior, satisfação profissional e os impactos de gênero na carreira. Em termos metodológicos a pesquisa foi quantitativa com amostra composta por 81,1% com doutorado ou pós-doutorado 60,6% que já exerceram cargos de gestão. Os resultados da pesquisa indicaram que características pessoais foram mencionadas tanto como facilitadoras (45,2%) quanto como obstáculos (44,2%) na carreira. Foram destacadas frustrações relacionadas a carga horária, salários, valorização profissional, ambiente de trabalho e desigualdades de gênero. O sonho recorrente de “fazer o mesmo em outro lugar” aponta problema maior no contexto institucional do que na atividade acadêmica.

O nono artigo desta edição “Reject access and coloniality: dialogues with qualified Brazilian women in Portugal” da professora Andrea Oltramari do Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e das pesquisadoras Josiane Silva de Oliveira, Marina Rainho e Aline Chima Komino da mesma instituição, tem como objetivo compreender as dinâmicas coloniais enfrentadas por mulheres brasileiras em sua integração no mercado de trabalho português. A pesquisa, de perfil qualitativo, com amostra composta por

critérios de inclusão bem definidos: tempo de moradia em Portugal, idade superior a 18 anos, com experiência de trabalho no país, tentativas de regularização da autorização de trabalho e, nacionalidade brasileira. Os resultados da pesquisa foram construídos em duas categorias: acesso negado e estratégias de enfrentamento e direito à cidade. O estudo também revelou que as barreiras de acesso social às mulheres frequentemente envolvem xenofobia e assédio, crueldade e patologização colonial que permanecem presentes na sociedade portuguesa.

O décimo artigo desta edição “Competências individuais para os objetivos de desenvolvimento sustentável: uma revisão sistemática pelo método Prisma dos professores Chaiane Prestes dos Santos Barbosa do Centro Universitário de Guarapuava, Paraná, Silvio Roberto Stefani – Professor na Universidade do Porto FEP e ABS Portugal e Priscila Meier de Andrade Tribeck da Universidade Tecnológica Federal do Paraná tem como objetivo analisar a correlação entre competências individuais e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável utilizando o método PRISMA, com foco nos conceitos de habilidades e competências. Os resultados do estudo revelaram que dos vinte e dois documentos selecionados, só nove continham pelo menos dois conceitos relevantes, resultando em cinco textos completos. A pesquisa apontou que, mesmo na produção acadêmica internacional, são poucos os estudos sobre competências para os ODS na perspectiva de docentes no ensino superior, especialmente com foco no curso de administração.

“A gestão da interculturalidade em organizações do Norte do país: um estudo de caso com imigrantes venezuelanos”, décimo-primeiro artigo desta edição, dos pesquisadores Juliane Guimarães Fonseca, Luciana Lima Pinto e Marcelo Victor de Souza Oliveira, todos da Universidade Federal do Amazonas – UFAM e da professora Fabiula Meneguete Vides da Silva, professora da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, tem como objetivo compreender as principais barreiras e desafios enfrentados pelos imigrantes e refugiados venezuelanos no gerenciamento intercultural e inclusão no ambiente de trabalho em empresas situadas na cidade de Manaus, Amazonas. De perfil qualitativo, com entrevistas semiestruturadas com amostra de perfil educacional mais qualificado. Os resultados do estudo demonstraram, primeiro, descompasso entre qualificações profissionais e competências compatíveis com as vagas ofertadas e a defasagem das práticas e políticas desenvolvidas pelas organizações contratantes. A pesquisa identificou carências significativas dos gestores dos recursos humanos quanto a diferentes dimensões que envolvem interculturalidade e preparação técnica e comportamental para lidar com diversidade.

O artigo que fecha esta edição, “Carreira profissional, aprendizagem no trabalho e indústria 4.0: um estudo a partir de experiências de profissionais de TI”, da pesquisadora Jhéssica Paula de Brito e da professora Raquel Pereira Belo do ‘Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Delta do Parnaíba-UFDPar, tem como objetivo conhecer percepções construídas pelos profissionais de TI sobre o que significa carreira profissional, aprendizagem no trabalho e Indústria 4.0. De perfil qualitativo e descritivo a pesquisa utilizou questionário sociodemográfico e Teste

de Associação Livre de Palavras – TALP, usando “palavras estímulos” compatíveis com o objetivo definido. Os resultados do estudo demonstraram que as percepções de carreira e aprendizagem dos profissionais obedecem a dinâmica da área de atuação, pressionados pela necessidade de atualização. A expressão Indústria 4.0 representa, além da realidade de constante aprendizagem, contém também o significado de pressão por incessante espírito de inovação.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores