

Editorial

Na época da extrema volatilidade do mercado, da acentuada pressão por produtividade, da renovação tecnológica cada vez mais rápida, quais são - de fato - os pressupostos essenciais que balizam as práticas de gestão das expectativas dos indivíduos nas organizações? Nos mais diferentes setores de atividade, empresas enfrentam contínuos problemas, marcados quase sempre pela crônica insuficiência dessas práticas, para lidar com as ambições pessoais e profissionais de seus empregados.

Gestão de expectativas, especialmente as profissionais, sempre foi marcada pela incerteza. Porém, desde os prolongados efeitos da crise econômica iniciada em setembro de 2008, os parâmetros com que se definiam funções e se organizavam as ansiedades de evolução profissional, ficaram frágeis e flácidos, assustadoramente incertos. Por muitas razões, como, por exemplo, a crescente automação dos processos. Mas, não só. A reestruturação dos organogramas funcionais ganhou velocidade própria, alimentada por impressionante competitividade, tão “sem fronteiras” quanto a definição das carreiras, principalmente as mais promissoras.

Portanto, neste universo organizacional tão instável, as práticas de gestão enfrentam desafios com perfis realmente pouco conhecidos. Sem exceções, inclusive, nos temas novos que cercam a gerência das expectativas no setor público. O reconhecimento destes desafios e as discussões das práticas de gestão de pessoas que os envolvem, compõem o eixo temático desta edição, o Volume V, no. 1 da Revista de Carreiras e Pessoas.

Por decisão editorial abrimos este número com artigo reavaliando a incontestável pressão para que o indivíduo ocupe diferentes posições no processo produtivo, típica demanda dos distintos graus de matricialidade que na atualidade marcam as estruturas organizacionais, depois da “destruição criativa” da Grande Recessão iniciada há sete anos. Esta pressão não ficou, em absoluto, restrita à esfera privada. A redefinição das funções de Estado, pós crise, reescreveu as práticas de gestão também no setor público.

Depois, a partir do reconhecimento de que a gestão pública também se inclui nesta mesma demanda por matricialidade nas carreiras, os três artigos seguintes desta edição debatem os novos ângulos das “exigências incertas” na gestão da força de trabalho do setor público. Em seguida, os três próximos artigos buscam padrões de referência das novas práticas de gestão em diferentes setores de atividade da iniciativa privada. Já os dois textos que concluem esta edição definem, primeiro, como mudanças no mercado de trabalho também controlam as novas práticas, e, depois, como se caracteriza o fenômeno do estresse em categoria profissional de alta confiabilidade social.

O primeiro artigo desta edição, “Os benefícios da multifuncionalidade” da professora Jacqueline Longhi, da Faculdade de Integração do Ensino Superior do Cone Sul, Gustavo da Rosa Borges da Universidade Regional de Blumenau (FURB), Francielle Molon da Silva, da Universidade Federal de Pelotas e Jonas Fernando Petry, também da FURB, tem como foco temático o debate sobre “desespecialização”, entendida como polivalência, sinal da necessidade de profissionais “multifuncionais”. Tal profissional é o que além de ter capacidade de desempenhar sua função, também assimila o conhecimento demandado para o oferecimento de soluções em toda a cadeia produtiva de que participa. O artigo explora os

“quatro domínios “ da multifuncionalidade e da formação e equipes polivalentes em diferentes contextos produtivos. A pesquisa que sustentou o artigo, metodologicamente bem sustentada, permite, tanto a acentuada discussão das vantagens técnicas da multifunção, em termos de maior produtividade, como das desvantagens do processo, em especial, quanto ao menor entrosamento nas células de trabalho.

O segundo texto desta edição, “Percepção de sucesso na carreira: semelhanças e diferenças entre profissionais do setor público” , de Tereza Cristina Batista de Lima , Luis Eduardo Brandão Paiva Ernesto de Oliveira Aderaldo Neto e João Paulo Cavalcanti de Aquino , todos da Universidade Federal do Ceará, desloca o eixo temático da edição para ângulo do setor público. Este texto analisa as diferenças na perspectiva de carreira, de sucesso objetivo e subjetivo buscando identificar fatores , semelhanças e diferenças entre funcionários efetivos e terceirizados. Duas hipóteses confirmadas pela pesquisa deste artigo exigem atenção: a percepção de sucesso na carreira está relacionada com a identidade do indivíduo com a organização na qual trabalha, bem como que a gestão de pessoas influencia diretamente a gestão de carreira dos funcionários.

A relação entre perda de talentos e formato da gestão, uma questão também crucial no setor público, é o tema do terceiro artigo desta edição, “A liderança e a retenção de servidores na gestão pública” de Carlos Francisco Simões Gomes, da Universidade Federal Fluminense, Lucia Helena Xavier, da Universidade Federal de Pernambuco e Zilda Lemos , também da Universidade Federal Fluminense, mostram que líderes/gestores e empregados são os vetores mais determinantes na alocação e recursos destas organizações. Na pesquisa, o texto explora três tipos de motivação organizacional (afetivo, instrumental e normativo) com questionário investigando o grau de comprometimento do funcionário com os tipos de liderança. Nos resultados foi possível perceber que o grupo não possui bom relacionamento interpessoal , com baixo envolvimento e integração, com a instituição pesquisada.

O quarto artigo desta edição, “Práticas de gestão de pessoas em fundações de apoio a universidades federais no Brasil: congruências e peculiaridades”, de Andressa Baiz e Magnus Luiz Emmendoerfer , ambos da Universidade Federal de Viçosa, investiga a existência de inovação nas políticas de gestão e resultados obtidos nestas instituições de fomento à pesquisa. Com a utilização de questionários on line em universo de 64 Fundações de Apoio às Universidades Federais do Brasil, a pesquisa mostrou baixa adesão aos processo de inovação em gestão de pessoas, bem como a reduzida intenção de implantar práticas inovativas nas políticas de gestão.

O texto “Liderança coletiva: proposta de escala de autoavaliação” de José Roberto de Souza Freire, Adriana Domingues Marques de Castro, Edson Keyso de Miranda Kubo, Eduardo de Camargo Oliva e Dartiléia Almeida Sampaio da Rocha Soares, todos da Universidade Municipal de São Caetano do Sul, busca construir um instrumento de avaliação de decisões coletivas. A premissa do artigo é que líderes tomadores de decisão atuem como “líderes estratégicos” , capazes de envolver as instâncias gerenciais neste processo. A pesquisa demonstra que a escala proposta deve servir como “instrumento de reflexão” sobre a efetividade do controle da liderança sobre o rumo estratégico da organização.

O sexto artigo desta edição, “Processos gerenciais de pessoas em empresas do setor da construção civil”, de Aleksander Roncon, Marcia Langamer Oliveira, ambos da Faculdade

Arthur Thomas e Indira Beltrame, da Universidade Estadual de Londrina analisou sistema de trabalho, capacitação, desenvolvimento e qualidade de vida em organizações deste setor de atividade. A pesquisa relacionou processos gerenciais com contínua melhoria na organização do trabalho e capacitação formal, no ambiente de trabalho da mão de obra contratada. Procedimentos relativos à saúde ocupacional dos trabalhadores também foram listados e analisados no artigo.

A relação entre gestão de pessoas e objetivos estratégicos da organização, tema do sétimo artigo desta edição, foi desenvolvido por Camila Bruning da Universidade Federal do Paraná, no texto “O papel da gestão de pessoas na estratégia: um estudo de caso em uma empresa do setor automotivo do Paraná”. A hipótese de pesquisa buscou estabelecer vínculo entre aprendizagem organizacional, cultura e comprometimento para verificar gestão de pessoas com efetivo papel estratégico na organização. O artigo investigou também o “sequestro da subjetividade” do trabalhador como mecanismo de controle. O estudo de caso identifica eficácia da política da empresa na retenção de talentos e na aprendizagem organizacional.

O artigo “Análise dos fatores que influenciam a mudança no mercado de trabalho utilizando a ecologia das organizações”, de Paulo Sérgio Gonçalves de Oliveira, da Universidade Ibirapuera, Luciano Ferreira da Silva, da Universidade Nove de Julho, Dirceu da Silva da Universidade Estadual de Campinas e Maria Cristina Tecilla, da UniFMU, analisa impactos do cenário econômico no mercado de trabalho e os efeitos nas políticas de gestão de pessoas. O amparo na teoria da “ecologia das organizações”, com o “ambiente” definindo a sobrevivência organizacional, em especial em fases de maior competição de mercado. A pesquisa encontrou diferenças nas políticas de gestão de pessoas entre os setor industrial e o de serviço.

O artigo que fecha esta edição, “Estresse ocupacional na perspectiva dos bombeiros da cidade de Santa Maria”, de Damiana Machado de Almeida, da Universidade Federal de Santa Maria, UFSM, Thiago Kader Rajeh Ibdaiwi da Faculdade metodista de Santa Maria, FAMES, Luis Felipe Dias Lopes da UFSM, Vânia Medianeira Flores Costa da UFSM e Luthero Ortiz Possamai, da FAMES, buscou, além de caracterizar os fatores estressores, relacionar variáveis ocupacionais e níveis de estresse. A hipótese confirmada é a percepção individual do agente estressor, a partir de específicas experiências de vida. A tabela da média das variáveis estressoras as falhas de capacitação alcançam as maiores pontuações como fator estressante, seguida pela baixa expectativa de evolução na carreira, bem a frente da distribuição das tarefas funcional como fator estressor.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
