

Editorial

Evolução e planejamento de carreira demandam doses maciças de domínio da realidade e de autoconhecimento. Ambas, reconhecidamente, de difícil alcance no mundo do trabalho. É fato, que as tensões corporativas, somadas às fortes oscilações dos ciclos econômicos, impõem às organizações, em boa parte do tempo, certo distanciamento das reais condições em que se desenvolvem, tanto projeções profissionais, como definições estratégicas das empresas.

Nesse processo, as duas esferas, a individual e a organizacional, convivem com baixa percepção de boas possibilidades, ou promissores desafios, para o desenvolvimento das carreiras. Isto, quando, pessoas ou organizações não incorrem, por desconhecimento, em “armadilhas” que provocam efeitos inconvenientes na gestão de futuro dos recursos humanos.

O pensamento acadêmico reconhece a difícil assimilação desta realidade no universo corporativo. Por este motivo, a análise das “dificuldades paralelas” que impactam, em diferentes setores, os planejamentos de carreira é o eixo temático do segundo número do Volume 7 da Revista de Carreiras e Pessoas. Neste número estes diferentes setores estão bem representados, do lácteo ao de serviços financeiros, do estresse hospitalar à visão de mundo corporativo do recém-formado.

O artigo “Conflito de gerações e o impacto na rotatividade de pessoal no setor de embalagens de empresa do ramo lácteo”, de Adriana Recktenwald, do professor Germano de Paula e de Leonardo de Carvalho, todos da Universidade Estadual do Oeste do Paraná, que abre esta edição, tem como objetivo analisar os vínculos entre conflitos geracionais e intensificação de rotatividade. Com amostra consistente, a pesquisa qualitativa adotou procedimento metodológico com entrevistas semiestruturadas e observação participante. A partir de “categorias” de análise bem definidas o artigo construiu tabelas comparativas entre gerações sobre dificuldades da realidade de trabalho e decisões e projeções de carreiras.

Os resultados da pesquisa revelaram que os graus de satisfação no trabalho, por exemplo, não são tão diferentes entre as gerações, com a Geração Baby Boomer apresentando insatisfação maior pelo que considera “baixo reconhecimento”. Resultado semelhante ocorre com “grau de confiança” na chefia. A relação entre trabalho e vida pessoal ou familiar sinalizam exigências diferenciadas apenas na Geração Z. Sobre expectativas de carreira, notadamente “orgulho profissional” as diferenças são mínimas entre as gerações. Estas diferenças se acentuam, moderadamente, nas categorias “tranquilidade quanto ao futuro”, rede de “contatos profissionais”, avaliação de competência, reconhecimento profissional e alcance de “metas de evolução hierárquica”.

A identificação de diferentes perspectivas geracionais, contrapostas às expectativas de carreira é o objetivo do segundo artigo desta edição, “Âncoras de Carreira: por onde caminham as gerações”, de Fabio Santarossa Dante, da Universidade Metodista de Piracicaba e Rafael Fabiano Arroyo, da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Os resultados da pesquisa sugerem curiosa identificação entre as gerações Baby-Boomer, X e Y quanto a definição pela âncora de carreira “estilo de vida”. As diferenças, por geração, se acentuam, ainda que de forma moderada, na definição da segunda e terceira âncoras de cada respondente. As entrevistas revelaram significativa incidência nas três gerações de comentários destacando satisfação pessoal, realização e valorização pessoal e equilíbrio com a família. Os autores insistiram que a resistência aos “métodos arcaicos” de gestão de pessoas e ausência de investimento em “desenvolvimento individual” marcam de modo muito convincente as expectativas de carreira das três gerações estudadas.

O terceiro texto deste número da ReCaPe “Análise dos níveis de estresse no ambiente hospitalar: um estudo com profissionais da área de enfermagem”, de Débora Brasileiro Félix e dos professores Diego de Queiroz Machado e Elaine Freitas de Souza, todos da Universidade Federal do Ceará, tem como objetivo identificar, com base no Inventário de Sintomas de Estresse de Lipp, a relação entre situações de estresse e desempenho de funções. A pesquisa quantitativa, em formato survey, com amostra bem consistente, listou sintomas e cruzou com características pessoais. O resultado do estudo identificou estágios de estresse ocupacional no ambiente hospitalar o “receio e preocupação” com erros dos profissionais da saúde nesse processo.

A relevância dada ao regime de metas como critério de avaliação de desempenho é o tema do quarto artigo desta edição. O texto de Alexis Renan Silva Ribeiro, do professor do Mestrado em Administração, Pablo Luiz Martins e da professora Maria do Carmos Santos Neta, todos da Universidade Federal de São João Del-Rei, “Metas organizacionais e gestão estratégica de pessoas: estudo de caso em uma instituição financeira” tem como objetivo examinar a o regime de metas como instrumento de otimização de produtividade dos funcionários e avaliar o impacto desse regime na motivação e satisfação. Os procedimentos metodológicos característicos do estudo de caso foram utilizados pelos autores, destacando o peso do processo de fusão no ambiente de uma instituição financeira. Os resultados da pesquisa apresentaram, primeiro, certo desconhecimento dos funcionários sobre o regime de metas e, notadamente, sobre o impacto dele na motivação dos funcionários. O grau de insegurança relativo à não obtenção das metas previstas é algo surpreendente: praticamente a metade dos funcionários não faz essa correlação. Os autores sugerem que a ferramenta, regime de metas, pode prejudicar outros aspectos relevantes para a organização.

O quinto artigo desta edição, “Planejamento de Carreira de fomandos e recém formados do ensino superior”, de Bruna Benini dos Reis e da professora Liciane Diehl, ambas do Centro Universitário UNIVATES, no Rio Grande do Sul, em como objetivo analisar como egressos de educação universitária (de quatro cursos de graduação) planejam, ou não, suas carreiras. A pesquisa de perfil qualitativo, com entrevistas com roteiro semiestruturado, tratadas por técnica de análise de conteúdo. Os resultados do estudo sugerem conhecimento “insipiente” dos entrevistados sobre planejamento de carreira, mais associado a mera definição de objetivos profissionais e meios para alcançá-los. A noção de responsabilidade na carreira aparece vinculada, principalmente a capacitação e qualificação profissional. A visão de



mercado de trabalho está marcada por “excesso de oferta”, não relacionada a “escolha” e sim a adequação às vagas existentes.

A pesquisa “Aposentadoria: como os professores vivenciam este momento”, de Cristiane Nervis Conrado Machado e da professora Michele Gaboardi Lucas, ambas da Universidade do Oeste de Santa Catarina, tem como objetivo compreender implicações e significados da aposentadoria. A pesquisa, de perfil qualitativa, buscou identificar o nível de percepção quanto a “pontos de mudanças” após a decisão de

aposentadoria. O resultado da pesquisa evidenciou a concentração em torno da ideia de “cuidar da família” como ponto positivo, sem maior vínculo com o desligamento da realidade do trabalho, sem identificação de pontos negativos. As autoras destacam a “rotação” de significado do trabalho como rotina para a família como “satisfação”.

O artigo que conclui esta edição “O outplacement em Portugal: vivências e experiências”, das professoras Cristina Parente da Universidade de e Vera Rocha foi escolhido para emprestar análise internacionalizada à questão que construiu o eixo temático desta edição: as “dificuldades paralelas” em diferentes setores para o planejamento de carreira. O contexto europeu é semelhante quanto a estas “dificuldades”. O artigo em tela tem como objetivo mostrar o outplacement como prática recente para afastamentos involuntários de emprego. A pesquisa, de caráter qualitativo, investigou a compreensão da “transição de emprego”, a percepção da complexidade do processo e a subsequente avaliação. Os resultados do estudo mostraram a baixa percepção dos “efeitos atenuantes” do outplacement. Nenhum dos entrevistados sequer conhecia o termo, porém consideraram a participação no programa como “promissora”, enquanto ajuda no momento da demissão. O artigo conclui que o papel do “consultor” é essencial para o sucesso do programa construído, basicamente, em “relação de confiança” entre candidatos e consultores.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores
