

Editorial - Home Office e as Novas Identidades Profissionais

O cenário corporativo apresenta, hoje, diferentes impactos para a construção de identidade profissional. Há incessante debate sobre a busca de um “outro modo de trabalhar”. Este processo de mudança tem na cultura digital, não só o seu ponto de partida, mas a interminável ressignificação do que é realizar tarefas, gerar produtividade e, especialmente, gerenciar tempo trabalhado. Nesse quadro, todos os processos produtivos estão em revisão e toda prestação de serviço convive com outra realidade de exercício profissional. Enfim, o cenário digital não poupa ninguém. Nem qualquer espaço geográfico na esfera produtiva global.

Esse outro “modo de trabalhar”, produto de todas as mudanças impostas pela cultura digital, tem uma primeira contestação, uma referência de origem, na definição de local de trabalho. A entrega de resultados e de avanços na produtividade, na estrutura produtiva digitalizada, pode não depender mais do espaço físico em que o colaborador cumpre sua tarefa. O outro lado da questão, a perda de sociabilidade e de convívio, a perda do poder de gestão e eficácia também faz parte desse conjunto de impactos. Há um fato: qual é a parcela de “desconexão”, com os objetivos da empresa, apesar da produtividade obtida, com o avanço do trabalho em home office?

Nesse quadro de tantas pressões – e de resistências corporativas – ao domínio da cultura digital, ocorre uma silenciosa reconstrução de identidade profissional. Há diversos temas conexos nesse processo. Qual é o papel das lideranças transformadoras frente à essa realidade da mudança digital? A relevância da relação entre produtividade e satisfação no trabalho é bem real, tanto quanto a discussão do novo construto, o da “cidadania organizacional”. Nessa velocidade de mudança, quanto da gestão de pessoas já convive com a realidade da gamificação?

É neste contexto, aquele em que a alta velocidade da cultura digital se impõe no mundo corporativo, que o debate sobre Home Office e as Novas Identidades Profissionais se transformou no eixo temático dos artigos que compõem o primeiro número do volume 15 da Revista de Carreiras e Pessoas.

O artigo que abre esta edição da ReCaPe tem ponto de partida que é tão interessante quanto é inovador: o comportamento específico de um tipo de liderança, a transformacional, na recente crise sanitária global. O estudo “Transformational Leadership despite Covid 19” da professora Cristiane Benedetti Chammas, da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo, está referendado em pesquisa realizada em momento de forte propagação da epidemia, maio de 2020. O estudo selecionou por amostragem de conveniência, duas centenas de líderes e empreendedores brasileiros com base em critérios de experiência de gestão e efetiva participação em processos decisórios. A maioria dos respondentes trabalhava em empresas consolidadas com mais de 11 anos de atuação nos respectivos mercados. Os resultados da pesquisa sugerem que há diferenças entre indicadores e a relação com as novas ideias desenvolvidas durante o período. O estudo demonstra que incentivar desenvolvimento individualizado naquele momento foi identificado como “indicadores preditivos” para implementar ações inovadoras, essencial para sobrevivência empresarial em tempos de crise. Atenção, a pesquisa sugere que essa percepção pode não se manter quando o ponto alto da crise se dissipar.

O estudo faz três contribuições importantes: teoricamente, identifica indicadores particulares de liderança transformacional como preditores de ações inovadoras implementadas em empresas durante uma crise real. Depois, mostra que características originais da escala de liderança transformacional podem ser usadas como ferramenta formativa e, por último, a crise na pandemia também revelou que resultados comportamentais particulares podem equipar os profissionais com informações úteis para a gestão e na área de recrutamento e treinamento, portanto, podem ter continuidade em momentos que não sejam os de crise extrema. É importante observar também que os resultados sugerem relação significativa entre indicadores de liderança transformacional (pensamento inovador e desenvolvimento de pessoal) e a implementação de “novas ideias e ações”, especialmente, em momentos de forte crise, como foi o caso da pandemia de COVID -19

O segundo artigo desta edição da ReCaPe, “Relações entre Produtividade, Satisfação no Trabalho, Equilíbrio entre Vida Pessoal-Profissional e Estresse no Home-Office”, da pesquisadora Alessandra Nassar Cardoso, da Fundação Dom Cabral, e dos professores Bruno Henrique Rocha Fernandes e Paulo Renato Sousa, também desta instituição e da professora Marina de Almeida Cruz, do Programa de Pós-graduação em Administração do Centro Universitário Unihorizontes, tem como objetivo investigar produtividade de profissionais em trabalho remoto durante a pandemia do COVID-19 e a relação com a satisfação, equilíbrio entre vida pessoal-profissional e nível de estresse. A amostra do estudo é relevante pela coleta de dados em questionário estruturado enviado para mais de duas centenas de colaboradores de quatro países da América do Sul. Com perfil quantitativo, os resultados da pesquisa evidenciaram relação promissora entre produtividade e satisfação no home office e que busca de produtividade não é, necessariamente, fator de estresse. As hipóteses sobre a relação positiva do equilíbrio entre vida pessoal-profissional e satisfação no home office foram refutadas, e não houve associações significativas que demonstrassem que este equilíbrio mediaria o efeito entre produtividade e satisfação no home office. Os resultados obtidos permitiram atender

plenamente os objetivos propostos de compreender se a produtividade em home office estava positivamente relacionada com a satisfação que se sente em executar o trabalho remotamente, bem como sua relação com o equilíbrio entre vida pessoal-profissional. E, mais, se este equilíbrio tinha relação com a própria satisfação, onde a produtividade seria o mediador para a satisfação.

O terceiro artigo desta edição “Desafios e possibilidades do Teletrabalho para gestores de Recursos Humanos em tempos de pandemia de Covid 19” de Mayame De Lima Sombra, pesquisadora da Universidade Potiguar e da professora Hilderline Câmara de Oliveira, do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu da Universidade Potiguar, tem como objetivo avaliar desafios e possibilidades do Teletrabalho durante a pandemia com gestores de Recursos Humanos que atuam em Manaus-AM. A pesquisa, de perfil exploratória, de abordagem qualitativa, adotou estratégia metodológica de estudo de caso, a partir de entrevistas semiestruturadas, com tratamento e compreensão dos dados por análise de conteúdo. Os resultados do estudo mostraram que adotar Teletrabalho foi “necessidade imposta”, na definição dos gestores teve avaliação de produtividade como “favorável” na maioria das entrevistas, em especial pela “redução de custos”. Porém, os gestores também constaram que o trabalho remoto apresentou “maior risco na saúde física e mental”, com descrição de casos. O estudo também revelou que Teletrabalho, no contexto da pandemia, foi experienciado de forma distinta por trabalhadores de diferentes segmentos de atuação, com diferentes impactos

O artigo “Engajamento e cidadania organizacional: um estudo com servidores de um setor do Ministério Público Federal – MPF”, quarto texto desta edição, da pesquisadora Camila Alves Campos e da professora Flávia Furtado Rainha Silveira, ambas do Instituto Federal de Brasília – IFB, tem como objetivo analisar a correlação existente entre Engajamento e Cidadania Organizacional em cinco setores do Ministério Público Federal. Engajamento no trabalho refere-se ao estado de espírito positivo, gratificante, relacionado ao trabalho, caracterizado por vigor, dedicação e absorção. Já o construto Cidadania Organizacional se refere aos atos espontâneos oferecidos pelos empregados à organização. A pesquisa utilizou a Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht (UWES-9) e a Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional (ECCO) em abordagem metodológica quantitativa adotados os parâmetros do estudo de caso. Os resultados do estudo indicaram que os fatores de Engajamento e Cidadania Organizacional apresentaram correlações moderadas e baixas, destacando-se vigor e divulgação da imagem organizacional. Os dados analisados sugerem também que, quanto mais Engajamento no trabalho pelos servidores públicos, mais ações de Cidadania Organizacional podem ser oferecidas por eles, espontaneamente.

A busca de competências paralelas entre culturas é o tema do quinto artigo desta edição, “A experiência da mobilidade internacional voluntária – acadêmica ou profissional – no desenvolvimento de competências interculturais” de Kevin Godoy, pesquisadora da Universidade Federal de Uberlândia e de Janaína Maria Bueno, professora do Mestrado Profissional e Especializações da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, que tem por objetivo analisar a experiência da mobilidade internacional voluntária, acadêmica ou profissional, como

degrau para a consolidação de planos e projetos de carreira. O estudo, de perfil qualitativo, a partir de entrevistas semi-estruturadas, partiu da constatação de que, em 2022, mesmo com a grave crise da pandemia, o Brasil foi o 8º país que mais enviou estudantes para o hemisfério norte, significativa evidência da busca de competências interculturais. Os resultados da pesquisa evidenciaram que a competência intercultural mais desenvolvida foi a flexibilidade cognitiva, ou seja, a capacidade de buscar soluções menos convencionais para um problema, seguida por controle emocional e, também, pela evolução na “capacidade de envolvimento”. O dado mais presente nas respostas foi a relevância das instituições de apoio no processo de mobilidade internacional, apresentado pelos respondentes como “fator imprescindível” na conquista de competências interculturais.

O sexto artigo desta edição, “Análise dos impactos do teletrabalho no judiciário potiguar no contexto da pandemia de covid-19: um estudo no fórum da comarca de Parnamirim/RN”, de Erica Pereira Da Costa, pesquisadora do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte e dos professores Miler Franco D'anjour e Bruno Campelo Medeiros, ambos também do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, tem como objetivo analisar a percepção dos servidores do Fórum da Comarca de Parnamirim, acerca dos impactos no exercício laboral do judiciário potiguar na operacionalização do teletrabalho em razão da pandemia. Em termos metodológicos, foi realizado estudo exploratório, uma survey de abordagem quantitativa, utilizando-se como método de análise dos dados a estatística descritiva e análise fatorial. A avaliação demográfica dos participantes desta pesquisa é relevante uma vez que a maioria dos pesquisados (51,67%) tem entre 40 e 49 anos e 56,67% são do gênero feminino, 65% dos participantes são do estado civil casado. Também, 45% dos respondentes possuem algum tipo de curso de pós-graduação concluído (especialização / MBA), seguidos de 38,33% com graduação e 6,67% com mestrado. Os resultados da pesquisa permitiram a identificação de oito fatores, relativos a vantagens e desvantagens do teletrabalho, sendo que dois fatores que explicam 77,42% das variações das desvantagens do teletrabalho, relacionados com a estrutura domiciliar, e as despesas pessoais e infraestrutura; e, seis fatores que explicam 81,29% das variações avaliadas como vantagens do teletrabalho, tais como qualidade de vida no trabalho, indicadores pessoais do teletrabalho, fatores externos ao trabalho, fatores de produtividade e qualidade do trabalho, equilíbrio entre trabalho e família, e custos pessoais e adequação tecnológica.

A relação entre gamificação e treinamento é a preocupação básica do sétimo artigo desta edição, “Gamificação como técnica de capacitação profissional: pesquisa experimental”, da professora Anelise Rebelato Mozzato, do Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade de Passo Fundo e da pesquisadora Sandra Berti, também desta instituição e tem como objetivo analisar a contribuição da aplicação da gamificação nos processos de capacitação profissional, por meio de pesquisa experimental, com abordagem qualitativa, em um hospital veterinário. O estudo foi realizado em três etapas: uma pesquisa exploratória inicial, seguida de uma segunda fase, a da implementação da técnica de capacitação profissional gamificada e, por último, a pesquisa experimental. As técnicas de coleta de dados utilizadas nas respectivas etapas, foram entrevistas

semi-estruturada, observação não participante e grupo focal. Nas três etapas da pesquisa foram feitas diversas entrevistas não estruturadas com os gestores do hospital. Os resultados da pesquisa revelaram, primeiro, novas recomendações para o planejamento da capacitação profissional por meio da gamificação. A contribuição teórica, encontra-se na implementação do processo de capacitação profissional, evidenciando que a segunda etapa (planejamento e programação) e a terceira (execução), podem ser trabalhadas de maneira gamificada. A fase da pesquisa experimental demonstrou a efetiva possibilidade de utilizar a gamificação como técnica de capacitação profissional e, até mesmo, em outras práticas de gestão de pessoas.

O artigo que fecha esta edição da ReCaPe, “Gamificação como ferramenta para melhoria da produtividade nas organizações: um estudo bibliográfico” do professor Frederico Giffoni de Carvalho Dutra, da Fundação Municipal de Educação ne Cultura, FUMEC, de Belo Horizonte, MG, e dos pesquisadores Luis Cláudio Freire da Silva, Alexandre Pinto da Silva, Rafael Aranha Viana e William Machado Botelho Arabi, todos também, da instituição FUMEC, tem como objetivo identificar e analisar estudos referentes às organizações que adotam ferramentas e iniciativas de gamificação para aumento de produtividade de seus colaboradores. A análise prévia dos 2.670 trabalhos selecionados, a partir da sustentação teórica apontada, permitiu constatar que a totalidade dos artigos descartados enfatiza a aplicação do conceito de gamificação em instituições de ensino, não abordando o tema produtividade. Dos 23 artigos selecionados, e que se enquadravam nos objetivos metodológicos, predominam as organizações do setor de tecnologia, em especial as de desenvolvimento de software. Os resultados da pesquisa sugeriram, também, que as empresas utilizaram de iniciativas próprias, com desenvolvimento de ferramentas internas, mas também soluções de mercado. As empresas utilizaram iniciativas de gamificação com soluções de mercado. Além da melhoria na produtividade, constataram-se outros benefícios, como aumento das vendas, integração, motivação, engajamento e saúde, além de mitigar resistência à mudança, reter conhecimento e atrair talentos.

Boa leitura!

Leonardo Trevisan, Joel Dutra e Elza Veloso

Editores