

II SIMPÓSIO DE ESTUDOS EM PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

ANAIS

CADERNO DE RESUMOS

11 de Dezembro de 2018
Juiz de Fora/MG - Brasil

Realização:

Grupo de Estudos e Pesquisas em Pessoas e Organizações (GEPPPO)

Faculdade de Administração e Ciências Contábeis (FACC)

Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF)



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Prof. Marcus Vinícius David
Reitor

Profa. Girlene Alves da Silva
Vice-Reitora

Profa. Mônica Ribeiro de Oliveira
Pró-Reitora de Pós-Graduação e Pesquisa

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS

Prof. Elcemir Paço Cunha
Diretor

Profa. Cristina Sayuri Ouchi Côrtes Dusi
Vice-Diretora

Prof. Ângelo Brigato Esther
Coordenador do Mestrado Acadêmico em Administração

Profa. Heloisa Pinna Bernardo
Coordenadora do Mestrado Profissional em Administração Pública

GRUPO DE ESTUDOS E PESQUISAS EM PESSOAS E ORGANIZAÇÕES

Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira
Líder do Grupo

Profa. Débora Magalhães Kirchmair
Vice-Líder do Grupo

COMISSÃO ORGANIZADORA DO II SEPO

Coordenação Geral – Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira

Coordenação Científica – Profa. Maria Cristina Drumond e Castro

Coordenação Executiva – Profa. Mariana dos Santos Mendes

Coordenação Administrativa – Profa. Débora Magalhães Kirchmair

SECRETARIA:

Ana Carolina Gonçalves (Graduanda em Administração – FACC/UFJF)

Carolina Werpel Fernandes (Graduanda em Administração – FACC/UFJF)

Gláucia da Silva Littieri (Graduanda em Administração – FACC/UFJF)

René Campos Teixeira Monteiro Júnior (Mestrando em Administração –
FACC/UFJF)



APRESENTAÇÃO

O Simpósio de Estudos em Pessoas e Organizações é promovido pelo Grupo de Estudos e Pesquisas em Pessoas e Organizações (GEPPO).

O GEPPO tem como foco temas relacionados à inserção dos indivíduos nas organizações de trabalho. Procura analisar de forma crítica as teorias e práticas relativas ao seu campo de estudo, buscando uma melhor compreensão dos problemas que podem induzir à precarização do trabalho e ao sequestro da subjetividade dos trabalhadores.

Nascido no âmbito do Centro de Estudos e Pesquisas em Administração e Ciências Contábeis (CESPAC), da Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal de Juiz de Fora (FACC/UFJF), o GEPPO conta atualmente com pesquisadores de diferentes instituições de ensino, além de alunos de graduação e pós-graduação.

O SEPO nasceu do desejo de dar publicidade às pesquisas que vêm sendo conduzidas pelos integrantes do Grupo e pela comunidade acadêmica em geral. Nesta segunda edição, traz trabalhos inéditos, representando esforços de pesquisa concluídos, gerando uma oportunidade ímpar de difusão do conhecimento e debate de ideias.

As apresentações foram realizadas em sessões coordenadas, tendo como mediadores professores membros do GEPPO. Após a apresentação dos trabalhos, houve debate com toda a plateia, favorecendo o aprimoramento dos trabalhos e a troca de informações entre os pesquisadores.

Mais informações visite o site do GEPPO: www.ufjf.edu.br/geppo.

Prof. Victor Cláudio Paradela Ferreira
Líder do GEPPO e Coordenador Geral do SEPO



PROGRAMAÇÃO

O II Simpósio de Estudos em Pessoas e Organizações contou com duas palestras:

- ✓ Ética nos Relacionamentos, com o Prof. Cid Alledi Filho
- ✓ Impactos da Reforma Trabalhista para a Gestão de Pessoas, com Gersonni Mutti Fernandes

Contou ainda com a apresentação de artigos científicos, organizados em três diferentes áreas temáticas:

- Métodos e Técnicas de Gestão de Pessoas - trabalhos sobre as tendências da área nas organizações contemporâneas, destacando iniciativas inovadoras nas funções básicas da Gestão de Pessoas (recrutamento e seleção, gestão por competências, educação corporativa e outras);
- Comportamento Humano nas Organizações - abrange estudos sobre temas como relações interpessoais, liderança, comunicação interna e similares;
- Relações de trabalho e subjetividade nas organizações - contempla reflexões críticas sobre processos organizacionais e seus impactos sobre os indivíduos.

As sessões coordenadas, com os trabalhos apresentados, estão destacadas a seguir.



SESSÕES E TRABALHOS APRESENTADOS

Métodos e Técnicas de Gestão de Pessoas

Moderador: Prof. Frederico Azevedo Alvim Assis

Trabalhos	Autores
Análise de conteúdo para verificação de competências em questões de concursos públicos: uma revisão sistemática de provas no período de 2014 a 2018	Diogo Pires Esteves, Frederico Azevedo Alvim Assis
A influência da dinâmica de grupo nos processos seletivos de estagiários	Joana Aparecida de Oliveira
Mapeamento de competências: aplicação no curso de Administração de uma faculdade privada na cidade de Juiz de Fora/MG	Dayane Sell Avezani, Tatiana Dornelas de Oliveira

Comportamento Humano nas Organizações

Moderadora: Profa. Livia Almada Neves

Trabalhos	Autores
“Trabalhar É Manter-Se Vivo”: Envelhecimento e Sentido do Trabalho para Docentes do Ensino Superior	Débora Vargas Ferreira Costa, Lutumba António Sebastião Simão, Maria Nair Rodrigues Salvá, Rejane Prevot Nascimento, Renan Gomes de Moura.
Cultura e clima organizacional - fatores e indicadores: pesquisa de clima organizacional em empresas de Três Rios, RJ	Maria Cristina Drumond e Castro
A contribuição da gestão de pessoas em processos de mudança cultural	Luiz Guilherme Dias César



Relações de trabalho e subjetividade nas organizações

Moderadora: Profa. Débora Magalhães Kirchmair

Trabalhos	Autores
Trabalho e estresse: Um estudo sobre os principais fatores estressores	Danielle Lisboa da Motta de Almeida, Everlam Elias Montibeler, Jorge Alberto Velloso Saldanha, Luciana Guedes Ribeiro, Paulo Lourenço Domingues Júnior
Qualidade de vida e doenças psicossomáticas: reflexões sobre conceito, prática e consequências dessa relação em um ambiente laboral	Aretha Henrique Martins Salomão, Laryssa Parizzi Rodrigues
Assédio moral nas organizações: uma análise sobre a precarização do trabalho e sua abordagem midiática	Bruna Pfeiffer Salgado
O sofrimento psíquico por trás do lattes: uma reflexão sobre o impacto da jornada de trabalho na saúde mental de professores	Aretha Henrique Martins Salomão, Fábio Garcia Pereira Júnior, Natália Pinho Rosa, Polliana Henrique Martins Horsth



RESUMOS DOS TRABALHOS APRESENTADOS NA ÁREA DE MÉTODOS E TÉCNICAS DE GESTÃO DE PESSOAS



ANÁLISE DE CONTEÚDO PARA VERIFICAÇÃO DE COMPETÊNCIAS EM QUESTÕES DE CONCURSOS PÚBLICOS: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DE PROVAS NO PERÍODO DE 2014 A 2018

Frederico Azevedo Alvim Assis
Diego Pires Esteves

A dinâmica de grupo representa uma das ferramentas mais utilizadas para seleção de pessoal. São diversas suas possibilidades, podendo gerar subsídios importantes para a escolha dos candidatos mais adequados a cada vaga. Partindo desse pressuposto, a pesquisa cujos resultados estão aqui apresentados procurou investigar como esse instrumento é percebido pelos que dele participam, verificando o quanto tal percepção está alinhada com as teorias da área de Gestão de Pessoas. Foi escolhido para o estudo um grupo bem específico: o de estudantes universitários que se candidataram a vagas de estágio. Para isso, utilizou-se a pesquisa qualitativa, tendo como base entrevistas semiestruturadas com um total de vinte e um estudantes. Os resultados encontrados apontam que esta metodologia é percebida, principalmente, como uma forma de avaliação dos candidatos em um momento de descontração, indicando que sobressaem os aspectos lúdicos envolvidos. Também foi destacado ser essa uma prática promotora de interação, com os candidatos manifestando a crença de que é utilizada com o intuito de proporcionar maior conhecimento dos participantes. Os entrevistados percebem ainda esse método como um complemento para a tomada de decisão, entendendo que não pode ser o único critério de seleção. O que foi levantando revela, em síntese, uma visão positiva das dinâmicas de grupo e a satisfação em delas participar.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas; Recrutamento e seleção; Dinâmicas de grupo.



A INFLUÊNCIA DA DINÂMICA DE GRUPO NOS PROCESSOS SELETIVOS DE ESTAGIÁRIOS

Joana Aparecida de Oliveira

A dinâmica de grupo representa uma das ferramentas mais utilizadas para seleção de pessoal. São diversas suas possibilidades, podendo gerar subsídios importantes para a escolha dos candidatos mais adequados a cada vaga. Partindo desse pressuposto, a pesquisa cujos resultados estão aqui apresentados procurou investigar como esse instrumento é percebido pelos que dele participam, verificando o quanto tal percepção está alinhada com as teorias da área de Gestão de Pessoas. Foi escolhido para o estudo um grupo bem específico: o de estudantes universitários que se candidataram a vagas de estágio. Para isso, utilizou-se a pesquisa qualitativa, tendo como base entrevistas semiestruturadas com um total de vinte e um estudantes. Os resultados encontrados apontam que esta metodologia é percebida, principalmente, como uma forma de avaliação dos candidatos em um momento de descontração, indicando que sobressaem os aspectos lúdicos envolvidos. Também foi destacado ser essa uma prática promotora de interação, com os candidatos manifestando a crença de que é utilizada com o intuito de proporcionar maior conhecimento dos participantes. Os entrevistados percebem ainda esse método como um complemento para a tomada de decisão, entendendo que não pode ser o único critério de seleção. O que foi levantando revela, em síntese, uma visão positiva das dinâmicas de grupo e a satisfação em delas participar.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas; Recrutamento e seleção; Dinâmicas de grupo.



MAPEAMENTO DE COMPETÊNCIAS: APLICAÇÃO NO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA FACULDADE PRIVADA NA CIDADE DE JUIZ DE FORA/MG

Dayane Sell Avezani
Tatiana Dornelas de Oliveira

A ferramenta estratégica de mapeamento de competências vem sendo largamente utilizada pela gestão de pessoas de uma organização. Diante de sua importância no contexto gerencial e profissional, o presente trabalho visa apresentar um estudo de caso realizado com os alunos de uma faculdade de Administração de Empresas, localizada na cidade de Juiz de Fora/MG. Foi realizada uma pesquisa com os discentes, onde foram avaliadas suas principais competências nos períodos iniciais e nos períodos finais da graduação. Todo o trabalho foi executado por alunos do curso de Gestão em Recursos Humanos, com o auxílio da docente responsável pela disciplina. A hipótese inicial da pesquisa acreditava que existiria um *gap* grande entre os alunos. Ao final, pode-se constatar que a diferença não é tão grande e que os períodos iniciais possuem ótimas competências de mercado.

Palavras-chave: Mapeamento de competências; Administração de Empresas; Recursos Humanos; Ferramenta estratégica.



RESUMOS DOS TRABALHOS APRESENTADOS NA ÁREA DE COMPORTAMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES



“TRABALHAR É MANTER-SE VIVO”: ENVELHECIMENTO E SENTIDO DO TRABALHO PARA DOCENTES DO ENSINO SUPERIOR

Rejane Prevot Nascimento
Débora Vargas Ferreira Costa
Maria Nair Rodrigues Salvá
Renan Gomes de Moura
Lutumba António Sebastião Simão

Diante das mudanças no perfil demográfico da população brasileira, com a elevação no número de idosos, o tema envelhecimento populacional tem sido bastante estudado por áreas das Ciências Humanas e da Saúde. No entanto, ainda encontra-se uma grande lacuna no que diz respeito a esses estudos na área de Administração. O objetivo do presente artigo é compreender o sentido do trabalho para o professor idoso de ensino superior, comparando os entendimentos de sujeitos dos gêneros feminino e masculino. Com a finalidade de dar suporte ao estudo, são resgatadas teorias acerca do envelhecimento e significado do trabalho, aposentadoria, gênero e trabalho e sobre a docência. A pesquisa é de natureza qualitativa e os dados foram coletados por meio de pesquisa de campo. O corpus de entrevistados foi composto por 16 docentes. As entrevistas realizadas em profundidade foram analisadas por meio do método da análise de conteúdo. Pôde-se perceber que o trabalho para os sujeitos entrevistados é algo de extrema importância, que a aposentadoria é indesejada e temida e que os professores sentem preconceito no trabalho por conta de sua idade. Nas relações de gênero existentes no ambiente profissional, evidenciou-se a existência de preconceito não declarado por parte dos homens frente ao trabalho feminino.

Palavras-chave: Envelhecimento; sentido do trabalho; docente do ensino superior.



CULTURA E CLIMA ORGANIZACIONAL - FATORES E INDICADORES: PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL EM EMPRESAS DE TRÊS RIOS, RJ

Maria Cristina Drumond e Castro

A Cultura organizacional se apresenta como um conjunto de valores e normas compartilhados que controlam as interações entre os membros de uma organização e seus *stakeholders*. Portanto, pode ser uma fonte de vantagem competitiva se utilizada para aumentar a eficácia organizacional. O Clima organizacional é um indicador do grau de satisfação dos que atuam numa organização e está relacionado á variáveis como modelo de gestão, política de recursos humanos, avaliação de desempenho, remuneração, desenvolvimento de carreira entre outros. Pesquisas de clima organizacional são muito demandadas por organizações que visam melhorar o seu desempenho em busca manter seus talentos e criar um ambiente propício para o seu desenvolvimento. O presente trabalho teve como objetivo compreender como valores e normas afetam os indicadores de mensuração de clima organizacional, entender como a cultura é compartilhada por membros da organização; identificar os fundamentos da cultura de uma organização; entender como a cultura de uma organização, sua estrutura, podem ser projetadas ou administradas; discutir como desenvolver pesquisas de clima organizacional por meio de indicadores e fatores. Para atingimento dos objetivos foram avaliados diversos modelos teóricos em atividade realizada no âmbito da disciplina Gestão de Pessoas II no campus da UFRRJ, em Três Rios. Os discentes realizaram a discussão acerca da abordagem organizacional por meio de mapeamento, identificação dos principais indicadores de clima organizacional em seis empresas localizadas na cidade de Três Rios, no estado do Rio de Janeiro; desenvolveram os instrumentos e aplicaram 50 questionários em cada empresa, por fim, elaboraram os principais elementos que repercutiram nas organizações avaliadas. Os resultados apresentados revelaram que tanto o clima quanto a cultura organizacional influenciam diretamente no desempenho da equipe e nos resultados da organização. Os principais elementos destacados que afetam o clima nas organizações pesquisadas foram relacionados à motivação, integração à empresa, produtividade, adaptação às mudanças e envolvimento pessoal. Na comparação com os modelos apresentados por Litwin & Stringer (1968), Kolb (1986) e Sbragia (1983) a variável motivação por meio de recompensa, promoção e remuneração foi mencionada em todas as organizações pesquisadas. A variável oportunidade de crescimento e incentivos profissionais, dos modelos de Sbragia (1983) e Bispo (2006) esteve presente em 80% dos entrevistados. Do modelo sugerido por Bispo (2006), ainda foram mencionadas na pesquisa, as variáveis: comunicação, cultura organizacional em indicadores relacionados aos fatores internos, já na seção do modelo que trata das variáveis relacionadas aos fatores externos, e não presentes nos demais modelos estudados foram indicadas: convivência familiar, saúde física e mental, segurança pública e vida social. O principal resultado da atividade foi proporcionar aos alunos a oportunidade de investigação e diálogo acerca do tema, e especialmente contribuir para sua reflexão como futuros gestores em organizações.

Palavras-chave: cultura organizacional; clima organizacional; pesquisa de clima organizacional.



A CONTRIBUIÇÃO DA GESTÃO DE PESSOAS EM PROCESSOS DE MUDANÇA CULTURAL

Luiz Guilherme Dias Cesar

O trabalho aborda como a área de Gestão de Pessoas (GP) pode contribuir para o desenvolvimento de processos programados de mudança cultural nas organizações. O conjunto de suposições compartilhadas na cultura da organização serve a uma função estabilizante e fornecedora de significado para seus integrantes. A narrativa criada coletivamente a partir dos mitos e símbolos compartilhados no imaginário coletivo das pessoas engendra a capacidade de cooperar em torno de um mesmo objetivo e em grande número, sendo este um mecanismo eficaz de gestão de pessoas. Historicamente, a cultura se mostrou um chamado à mudança e não à preservação do *status quo*, como se tornou habitual. Esta mudança engendrou as características da sociedade pós-moderna. Por conseguinte, as teorias administrativas tradicionais mostram-se limitadas para explicar as turbulências que caracterizam a sociedade contemporânea. Esse momento dissolveu as narrativas organizacionais que foram desenvolvidas durante os últimos séculos. Além disso, a emergência de uma revolução tecnológica, que contempla a automação quase irrestrita das indústrias, aumenta a instabilidade da sociedade e das organizações. É nesse contexto que um projeto de mudança cultural programado foi desenhado por uma indústria automobilística multinacional, objeto deste estudo. A pesquisa teve como objetivo geral analisar como se desenvolveu esse projeto, destacando principalmente a atuação da GP. A pesquisa tem um caráter de orientação misto, baseado nas estruturas de valores concorrentes. O estudo permitiu chegar-se à conclusão de que o propósito estratégico da GP deve ser a gestão da cultura organizacional com intuito de criação do sentido de pertencimento para as pessoas.

Palavras-Chave: Gestão de pessoas. Cultura organizacional. Mudança organizacional planejada.



RESUMOS DOS TRABALHOS APRESENTADOS NA ÁREA DE RELAÇÕES DE TRABALHO E SUBJETIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES



TRABALHO E ESTRESSE: UM ESTUDO SOBRE OS PRINCIPAIS FATORES ESTRESSORES

Luciana Guedes Ribeiro
Danielle Lisboa da Motta de Almeida
Paulo Lourenço Domingues Junior
Jorge Alberto Velloso Saldanha
Everlam Elias Montibeler

A presente pesquisa tem como pretensão averiguar os níveis de estresse no ambiente organizacional, identificando os principais fatores causadores de estresse profissional no Brasil. Para tanto, foram pesquisadas 608 pessoas economicamente ativas, de diversos estados brasileiros e de diferentes setores de trabalho. Este estudo pode ser caracterizado como quantitativo e descritivo. Para obtenção da coleta de dados, aplicou-se um questionário embasado na Escala de Estresse no Trabalho (EET), legitimada por Paschoal e Tamayo (2004), composta por 23 fatores estressores. Os resultados demonstraram que o nível de estresse profissional da população brasileira, em termos gerais, pode ser caracterizado como médio, embora possam ocorrer variações de acordo com cada setor de trabalho. Quanto aos principais fatores estressores, a pesquisa revelou que as poucas perspectivas de crescimento na carreira, a deficiência em treinamentos para capacitação e a forma como as tarefas são distribuídas são as principais causas de estresse profissional, com base no público observado.

Palavras-chave: estresse, trabalho, fatores estressores.



QUALIDADE DE VIDA E DOENÇAS PSICOSSOMÁTICAS: REFLEXÕES SOBRE CONCEITO, PRÁTICA E CONSEQUÊNCIAS DESSA RELAÇÃO EM UM AMBIENTE LABORAL

Laryssa Parizzi
Aretha Henrique Martins Salomão

Após a Revolução Industrial, o trabalho passou a ser o ponto principal na vida de um ser humano. É tanto tempo dedicado à organização que o homem acaba deixando família, amigos e lazer de lado, e as consequências dessas mudanças não demoraram a chegar, o trabalhador começa a adoecer de forma física e mental. Diante de tanto adoecimento, algumas empresas criam programas de QVT para minimizar os gastos previdenciários com os afastamentos devido às doenças e também para evitar que novos funcionários também adoecessem. Com o objetivo de discorrer sobre o a evolução do trabalho e o conceito de qualidade de vida no trabalho, correlacionando estas variáveis ao adoecimento dos trabalhadores, este artigo buscou verificar se a ausência de qualidade de vida no trabalho poderia facilitar o surgimento de doenças psicossomáticas nos trabalhadores. Para tal foi realizada uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, analisando publicações de teóricos considerados referência na discussão da temática em pauta.

Palavras-Chave: Qualidade de vida. Psicossomática. Adoecimento. Trabalho.



ASSÉDIO MORAL NAS ORGANIZAÇÕES: UMA ANÁLISE SOBRE A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E SUA ABORDAGEM MIDIÁTICA

Bruna Pfeiffer Salgado

Diante de um cenário social e político em que a sociedade está demasiadamente focada apenas no lucro e nas questões objetivas da rotina profissional, faz-se necessário compreender como as organizações lidam com a saúde mental de sua força de trabalho. Surge, também, a importância de avaliar como a mídia aborda, veicula e discursa sobre esse tema com foco na acentuação da precarização das condições de trabalho dos empregados, nas questões relacionadas à saúde dos mesmos e nos modelos de violência contra esses trabalhadores. Estas são questões que guiam a proposta de trabalho apresentada, baseada na análise de conteúdo *online* da revista *Veja* de fevereiro a outubro de 2017. Este recorte se justifica pelo tempo em que fui assinante da *Veja*, fato que permitiu que o acesso ao acervo deste período fosse irrestrito. Tendo em vista que as áreas corporativas e suas relações com a mídia têm uma abordagem pouco crítica, propomo-nos a identificar como a *Veja* aborda a temática da saúde mental nas organizações. A pesquisa almejou estudar como essa problemática se torna visível e derradeira no que diz respeito à sua exposição midiática. O artigo apresenta os resultados obtidos, confrontados com a base teórica estudada. Recorre-se à análise de conteúdo e o enquadramento como metodologia para a pesquisa.

Palavras-chave: Assédio Moral; Precarização; Organizações.



O SOFRIMENTO PSÍQUICO POR TRÁS DO LATTES: UMA REFLEXÃO SOBRE O IMPACTO DA JORNADA DE TRABALHO NA SAÚDE MENTAL DE PROFESSORES

Aretha Henrique Martins Salomão
Fábio Garcia Pereira Junior
Natália Pinho Rosa
Polliana Henrique Martins Horsth

O presente artigo pretende apresentar uma reflexão crítica sobre a jornada de trabalho excessiva enquanto geradora de impacto negativo à saúde mental de professores. Para tal foi realizada uma pesquisa bibliográfica de caráter exploratório, analisando publicações de teóricos considerados referência na discussão da temática em pauta. Considerando o contexto da educação, já se identifica na literatura acadêmica estudos que relacionam casos de adoecimento de professores e a precarização do cenário de trabalho, bem como nota-se grande vulnerabilidade a manifestações de sofrimento psíquico em profissionais desta categoria. Entretanto, ainda não foi atribuída relevância ao fato de o excesso de jornada de trabalho funcionar como um elemento potencialmente patogênico. Como o trabalho do professor não engloba apenas o ato de lecionar, envolvendo também diversas atividades extraclasse, o tempo destinado à execução de suas atividades não é respeitado pela grande maioria dos estabelecimentos de ensino, de modo que, muitas vezes, suprimem o tempo legal. Isto posto, infere-se que a excessiva jornada de trabalho passe a funcionar como elemento desencadeador de sofrimento psíquico de complexidade diversa, desde medo e angústia, perpassando por estresse, fadiga, e transtornos de ansiedade de várias naturezas, podendo até levar à síndrome de *burnout*. O adoecimento recorrente do professor, em especial pela presença de sofrimento psíquico em menor ou maior escala, sugere a busca de alternativas, algumas aqui apresentadas, para a melhoria da qualidade de vida desse profissional.

Palavras-Chave: Jornada de Trabalho. Professores. Saúde Mental do Trabalhador.

