



Edmir Denis Diniz

**Medo de Errar no Ambiente de Trabalho de
um Fundo de Pensão: Um Estudo de Caso**

Dissertação de Mestrado

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Orientadora: Prof^a. Patrícia Amélia Tomei

Rio de Janeiro
Março de 2014



Edmir Denis Diniz

**Medo de Errar no Ambiente de Trabalho de um Fundo de
Pensão: Um Estudo de Caso**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de Mestre pelo Programa de Pós-
Graduação em Administração de Empresas da PUC-Rio.
Aprovada pela Comissão Examinadora abaixo assinada.

Prof^a. Patricia Amelia Tomei

Orientadora
Departamento de Administração – PUC-Rio

Prof^a. Flávia de Souza Costa Neves Cavazotte

Departamento de Administração - PUC-Rio

Prof. Helio Arthur Reis Irigaray

Fundação Getúlio Vargas

Prof^a. Mônica Herz

Vice-Decana de Pós-Graduação do CCS – PUC-Rio

Rio de Janeiro, 10 de março de 2014

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial do trabalho sem a autorização da universidade, do autor e da orientadora.

Edmir Denis Diniz

Graduou-se em Administração de Empresas pela UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais) em 1996 e em Direito Pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais em 2005. Pós-graduou-se em MBA Gestão pela Fundação Getúlio Vargas. Trabalha na Auditoria Interna do Banco do Brasil.

Ficha Catalográfica

Diniz, Edmir Denis

Medo de errar no ambiente de trabalho de um fundo de pensão: um estudo de caso / Edmir Denis Diniz ; orientadora: Patrícia Amélia Tomei. – 2014.

99 f. : il. (color.) ; 30 cm

Dissertação (mestrado)—Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Departamento de Administração, 2014.

Inclui bibliografia

1. Administração – Teses. 2. Medo de errar. 3. Medo organizacional. 4. Gerações. 5. Fundos de pensão. I. Tomei, Patrícia Amélia. II. Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro. Departamento de Administração. III. Título.

CDD: 658

Para Ivo, Louise e Tatiana.

Agradecimentos

Aos meus pais, que tornaram tudo isso possível.

À minha esposa Tatiana Falconi, pela paciência interminável e carinho infinito.

À minha orientadora Patrícia Tomei pela sabedoria e motivação.

Ao futuro Doutor Vinicius Maia pela imensa contribuição.

Ao Mestre Ricardo Bastos, pelo companheirismo e pelas caronas.

Aos colegas do Fundo de Pensão, em especial da Auditoria Interna, pela amizade e compreensão.

Aos meus amigos do outro lado da vida.

Resumo

Diniz, Edmir Denis; Tomei, Patrícia Amélia. **Medo de Errar no Ambiente de Trabalho de um Fundo de Pensão: um estudo de caso**. Rio de Janeiro, 2014. 99p. Dissertação de Mestrado – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

O medo pode reprimir a criatividade, a inovação e o talento dos indivíduos, sendo capaz de gerar desgostos, frustrações e posturas defensivas. Por outro lado, o medo pode ser interpretado como algo positivo e uma administração eficaz desse sentimento pode transformá-lo num ponto de apoio de interação social ou fonte de motivação, contribuindo para o desempenho de gerentes e colaboradores de uma organização. O principal objetivo deste estudo é analisar como as diferenças geracionais e as variáveis demográficas - tais como gênero, tipo de plano de previdência, nível hierárquico, tempo no cargo e tempo na empresa - influenciam na intensidade do medo de errar no ambiente organizacional. Para tanto, foi aplicado o questionário Performance Failure Appraisal Inventory – PFAI (CONROY, 2002) a uma amostra intencional, não probabilística, escolhida por acessibilidade, de funcionários de um Fundo de Pensão do Rio de Janeiro. O tratamento estatístico dos dados revelou baixa intensidade do medo de errar relacionado às gerações, sendo que a Geração X apresentou os maiores índices, colocando em evidência as limitações relacionadas à expressão de sentimentos, principalmente de sentimentos negativos. Por outro lado, gênero e tempo no cargo apresentaram resultados significativos, indicando que mulheres e funcionários em posições hierarquicamente inferiores tendem a sentir com mais intensidade o medo de errar.

Palavras-chave

Medo de errar; medo organizacional; gerações; fundo de pensão.

Abstract

Diniz, Edmir Denis; Tomei, Patrícia Amélia (Advisor). **The Fear of Failure in the Work Environment Of A Pension Fund: a case study**. Rio de Janeiro, 2014. 99p. MSc. Dissertation – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro.

Fear can restrain creativity, innovation and the talent of individuals, being able to generate disgusts, frustrations and defensive postures. On the other hand, fear can be interpreted as something positive and effective administration of this sentiment can turn it into a foundation of social interaction or source of motivation, contributing to the performance of managers and employees of an organization. The main objective of this study is to examine how generational differences and demographic variables - such as gender , type of pension plan , hierarchical level , time in office and time in the company - influence the intensity of the fear of failure in the organizational environment. In order to accomplish that, the Performance Failure Appraisal Inventory questionnaire was applied - PFAI (Conroy, 2002) to a non-probabilistic and non-intentional sample, chosen by accessibility of a Pension Fund employees from Rio de Janeiro. Statistical analysis of the data revealed low intensity of the fear of failure related to generations, and Generation X showed the highest rates, highlighting the limitations related to the expression of feelings, especially negative ones, such as fear. On the other hand, gender and time in office showed significant results, indicating that women and employees in junior positions tend to feel more intensely the fear of making mistakes.

Keywords

Fear of failure; organizational fear; generation; pension fund.

Sumário

1 Introdução.....	13
1.1 Objetivos	14
1.2 Relevância.....	15
1.3 Delimitação do Estudo	15
1.4 Estrutura da Dissertação	16
2 Referencial Teórico	17
2.1 Medo	17
2.2 O medo no contexto organizacional	20
2.3 O medo de errar	27
2.4 <i>Performance Failure Appraisal Inventory</i> (PFAI)	32
2.5 As Gerações no Ambiente Organizacional.....	33
2.6 A Questão do Gênero.....	37
3 Metodologia.....	39
3.1 Tipo de Pesquisa.....	39
3.2 Universo e Amostra	40
3.3 Coleta de Dados.....	40
3.4 Modelo conceitual da pesquisa	41
3.5 Questões de análise.....	42
3.6 Tratamento Estatístico	42
3.7 Limitações do método	43
4 Apresentação do Estudo de Caso.....	45
4.1 Histórico da Organização	45
4.2 Contexto Organizacional	46
5 Resultados	54
5.1 Perfil da amostra	54
5.2 Confiabilidade do questionário	58
5.3 Estatística descritiva.....	59
5.4 Normalidade	60
5.5 Análise de correlação das dimensões do medo de errar.....	61
5.6 Análise de regressão.....	62
5.7 Análise de Variância <i>One-Way</i> (ANOVA).....	68
6 Conclusões e Sugestões.....	74
7 Referências Bibliográficas	78
ANEXOS	83

Lista de Quadros

Quadro 1 - Dimensão e questões relacionadas.....	41
Quadro 2 - Divisão de gerações no universo.	49
Quadro 3 - Percentual de homens e mulheres por cargo no universo.	50
Quadro 4 - Distribuição de frequência das idades na amostra.....	54
Quadro 5 - Número de funcionários por geração na amostra.	55
Quadro 6 - Distribuição de homens e mulheres na amostra.	55
Quadro 7 - Distribuição dos funcionários por tipo de plano na amostra....	56
Quadro 8 - Distribuição de funcionários por cargo.	56
Quadro 9 - Distribuição funcionáriosXtempo no cargo na amostra.	57
Quadro 10 - Distribuição funcionáriosXtempo de empresa na amostra....	58
Quadro 11 - Estatística descritiva da amostra por dimensão.	59
Quadro 12 - Teste Kolmogorov-Smirnov.....	60
Quadro 13 - Correlação dimensões x variáveis demográficas	62
Quadro 14 - Resumo do modelo regressão linear dimensão VC	62
Quadro 15 - Análise de variância dimensão VC.....	63
Quadro 16 - Coeficientes da regressão na dimensão VC	64
Quadro 17 - Resumo final do modelo dimensão VC.	64
Quadro 18 - Análise de variância final dimensão VC.	64
Quadro 19 - Coeficientes finais dimensão VC.....	65
Quadro 20 - Resumo do modelo dimensão DA.....	66
Quadro 21 - Análise de variância dimensão DA.....	66
Quadro 22 - Coeficientes finais dimensão DA.....	66
Quadro 23 - Coeficientes finais Índice Geral.....	68

Lista de Tabelas

Tabela 1 - ANOVA's one-way por dimensão e índice geral.	69
Tabela 2 - Média e I.C. por dimensão para as diferentes gerações.	73
Tabela 3 - Média e I.C. por dimensão para as diferentes faixas etárias...	73
Tabela 4 - Média das dimensões por geração	92
Tabela 5 - Média das dimensões por faixa etária.....	92
Tabela 6 - Média das dimensões por gênero	92
Tabela 7 - Média das dimensões por geração e gênero	93
Tabela 8 - Média das dimensões por gênero e faixa etária.....	94
Tabela 9 - Média das dimensões por cargo	94
Tabela 10 - Média das dimensões por geração e cargo	96
Tabela 11 - Média das dimensões por faixa etária e cargo.....	97
Tabela 12 - Média das dimensões por tipo de plano de previdência.....	98
Tabela 13 - Média das dimensões por tempo na empresa.	98
Tabela 14 - Média das dimensões por tempo no cargo.	99
Tabela 15 - Pareamento amostra/universo - idade..	99
Tabela 16 - Pareamento amostra/universo - gênero	99
Tabela 17 - Pareamento amostra/universo - tipo de plano.....	99
Tabela 18 - Pareamento amostra/universo - tipo de plano.....	99
Tabela 19 - Pareamento amostra/universo - tipo de plano.....	99
Tabela 20 - Pareamento amostra/universo - tipo de plano.....	99

Lista de Figuras

Figura 1 - Medo em diferentes setores do sistema organizacional.	24
Figura 2 - Erro, vergonha.	27
Figura 3 - Cinco dimensões de Conroy	28
Figura 4 - Distribuição por idade no Fundo de Pensão	48
Figura 5 - Distribuição por gênero no Fundo de Pensão.....	49
Figura 6 - Distribuição por cargo no Fundo de Pensão	50
Figura 7 - Distribuição por tipo de plano no Fundo de Pensão.....	51
Figura 8 - Distribuição por tempo no cargo no Fundo de Pensão	53
Figura 9 - Distribuição por tempo no Fundo de Pensão	53
Figura 10 - Distribuição da amostra por faixa etária.....	54
Figura 11 - Distribuição da amostra por gênero	55
Figura 12 - Distribuição da amostra por tipo de plano.....	56
Figura 13 - Distribuição da amostra por tipo de cargo.....	57
Figura 14 - Distribuição da amostra por tempo no cargo.	57
Figura 15 - Distribuição da amostra por tempo de empresa.....	58
Figura 16 - Média das dimensões do medo de errar na amostra.....	60

Tentar conter os esforços humanos no campo da certeza, da ciência ou da engenharia é, ao mesmo tempo, fútil e prejudicial. Por mais que tentemos, não somos capazes de remover o mistério da vida. Somos confrontados constantemente com a dificuldade de agir de acordo com nosso idealismo e buscar uma profundidade inalcançável, e somos deixados com pouco mais do que um paradoxo: a ideia de que, para cada grande ideia, existe uma ideia oposta que também é verdade.

Peter Block