

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ  
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ALLYSON EDUARDO DOS SANTOS FERREIRA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO EM UM PERÍODO DE RECESSÃO: UM LEVANTAMENTO  
REALIZADO COM OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA  
FACULDADE DAMAS**

RECIFE

2017

ALLYSON EDUARDO DOS SANTOS FERREIRA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO EM UM PERÍODO DE RECESSÃO: UM LEVANTAMENTO  
REALIZADO COM OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA  
FACULDADE DAMAS**

Monografia apresentada à Faculdade Damas da Instrução  
Cristã como requisito parcial para obtenção do título de  
Bacharel em Administração, sob a orientação da Prof<sup>a</sup>  
Ms. Andrea Karla Travassos de Lima.

Recife

2017

Catálogo na fonte  
Bibliotecário Ricardo Luiz Lopes CRB/4-2116

F383d Ferreira, Allyson Eduardo dos Santos.  
Desafios e perspectivas para a inserção no mercado de trabalho em um período de recessão: um levantamento realizado com os egressos do Curso de Administração da Faculdade Damas / Allyson Eduardo dos Santos Ferreira . - Recife, 2017.  
42 f. : il. color.

Orientador: Prof<sup>a</sup>. Ms. Andréa Karla Travassos de Lima.  
Trabalho de conclusão de curso (Monografia - Administração) – Faculdade Damas da Instrução Cristã, 2017.  
Inclui bibliografia

1. Administração. 2. Crise. 3. Mercado. 4. Trabalho. 5. Administrador. I. Lima, Andrea Karla Travassos de. II. Faculdade Damas da Instrução Cristã. III. Título

658 CDU (22. ed.) FADIC (2018-038)

FACULDADE DAMAS DA INSTRUÇÃO CRISTÃ

CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

ALLYSON EDUARDO DOS SANTOS FERREIRA

**DESAFIOS E PERSPECTIVAS PARA A INSERÇÃO NO MERCADO DE  
TRABALHO EM UM PERÍODO DE RECESSÃO: UM LEVANTAMENTO  
REALIZADO COM OS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA  
FACULDADE DAMAS**

Defesa Pública em Recife, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

BANCA EXAMINADORA:

Presidente:

---

Orientador (a): Ms. Andréa Karla Travassos de Lima

---

Professor (a) Convidado (a): Dr<sup>a</sup>. Catarina Rosa e Silva de Albuquerque

---

Professor (a) Convidado (a): Mr. José Marcelo Gonçalves Leitão

Dedico esse trabalho aos meus pais que me apoiaram desde a infância e durante toda a minha jornada como estudante até o presente momento. Dedico-o também a minha professora orientadora, pela qual tenho grande apreço e estima por seu profissionalismo e competência no ramo de Pessoas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente aos meus pais, que foram as principais pessoas que me possibilitaram trilhar o caminho pelo qual passei para chegar até onde estou, bem como àquelas pessoas que me deparei neste caminho e participaram, ao longo de toda essa jornada, cada uma em algum momento, desse caminho e que tiveram grande importância e influência em todo o meu aprendizado acadêmico, seja no auxílio que me trouxeram, seja na troca mútua de experiências e informações que agregaram valor ao meu conhecimento como acadêmico, profissional e, sobretudo, como cidadão.

“Maior que a tristeza de não haver vencido é a vergonha de não ter lutado!”

Rui Barbosa

“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana”.

Carl Jung

## RESUMO

O mercado de trabalho nos dias atuais tem passado por uma série de mutações que são provenientes do cenário de recessão econômica vivenciado no Brasil. Diante das circunstâncias os profissionais que buscam inserção no mercado têm sentido dificuldades para tal, pois um dos impactos do fenômeno econômico referido é a escassez de oportunidades de trabalho nas organizações. O presente trabalho tem como objetivo identificar os caminhos que devem ser adotados por profissionais recém-formados do curso de administração que estão em busca de inserção no mercado de trabalho. O objeto de estudo deste trabalho são os egressos do curso de administração da Faculdade Damas da Instrução Cristã, esta é uma instituição religiosa que tem como finalidade a formação de profissionais. Diante disso, foram analisados quatro temas principais: períodos de recessão, mercado de trabalho, recrutamento e seleção e a profissão do administrador de empresas. Para se chegar aos resultados, houve a realização de uma pesquisa de campo de cunho exploratório, sendo aplicado um questionário contendo questões abertas e fechadas para os ex-alunos do curso de administração da Faculdade Damas. Foi possível identificar que um percentual de egressos também afirma que têm sentido dificuldades se recolocar no mercado e acredita que há grande influência da crise econômica atual nesse processo. Conclui-se, portanto, que há uma necessidade de que os que estão buscando se inserir no mercado de trabalho devem procurar a devida qualificação para atender às expectativas das organizações do contexto atual ou buscar empreender.

**Palavras-Chaves:** Crise. Mercado. Trabalho. Administrador.

## **ABSTRACT**

The labor market in the present day has undergone a series of mutations that come from the scenario of economic recession experienced in Brazil. Given the circumstances, professionals seeking entry into the market have felt difficulties for this, since one of the impacts of the mentioned economic phenomenon is the shortage of work opportunities in organizations. The present study had as objective to identify the paths that should be adopted by newly graduated professionals of the administration course that are in search of insertion in the job market. The object of study of this work were the graduates of the course of administration of the Faculty Damas of Christian Instruction, this is a religious institution whose purpose is the training of professionals. In this context, four main themes were analyzed: periods of recession, labor market, recruitment and selection, and the profession of business administrator. In order to reach the results, an exploratory field research was carried out, and a questionnaire containing open and closed questions was applied to the alumni of the course of administration of the Faculdade Damas. It was possible to identify that a percentage of graduates also affirm that they have felt difficulties to return to the market and believes that there is great influence of the current economic crisis in this process. It is concluded, therefore, that there is a need for those who are seeking to enter the labor market should seek the appropriate qualification to meet the expectations of organizations in the current context or seek to undertake.

**Keywords:** Crisis. Market. Work. Administrator.

## LISTA DE TERMOS EM LÍNGUA ESTRANGEIRA

<b>MIX</b> – Mistura.....	14
<b>DOWNSIZING</b> – Achatamento .....	15

## **LISTA DE FIGURAS**

Figura 1: Brasil – Taxa de Desemprego .....	16
Figura 2: Os níveis hierárquicos.....	28

## **LISTA DE QUADROS E GRÁFICOS**

Quadro 1: Vantagens e desvantagens do Recrutamento Interno .....	22
Quadro 2: Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Externo .....	23

## LISTA DE ABREVIACÕES

<b>FADIC</b> – Faculdade Damas da Instrução Cristã.....	29
<b>FGTS</b> – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.....	20
<b>IBGE</b> – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística .....	19
<b>PIB</b> – Produto Interno Bruto. ....	19
<b>RH</b> – Recursos Humanos .....	24
<b>SENAI</b> – Serviço Social da Indústria.....	27
<b>SESI</b> – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial .....	27

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
1.1 Justificativa.....	12
1.2 Objetivos.....	13
1.2.1 Objetivo Geral .....	13
1.2.2 Objetivos Específicos .....	13
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO. ....</b>	<b>14</b>
2.1 Trabalho e Mercado de Trabalho.....	14
2.1.2 Mercado de Trabalho Brasileiro .....	15
2.1.3 Desemprego. ....	15
2.2 Crises Econômicas.....	16
2.2.1 Períodos de Recessão e os Impactos no Mundo do Trabalho: Um Breve Panorama Histórico: Um Breve Panorama Histórico.....	16
2.2.2 A Crise Contemporânea e as Metamorfoses no Mundo do Trabalho.....	19
2.3 O Subsistema de Recursos Humanos. ....	20
2.3.1 Planejamento e Controle de Recursos Humanos em períodos de Crise .....	20
2.3.2 Recrutamento e Seleção.....	21
2.3.2.1 Recrutamento.....	21
2.3.2.2 Seleção.....	23
2.3.3 Recrutamento e Seleção em Períodos de Crise .....	25
2.4 Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho. ....	25
2.4.1 A Formação Profissional e Qualificação no Brasil.....	26
2.5 Profissionais da Administração e Mercado de Trabalho. ....	27
2.5.1 O Profissional da Administração.....	27
2.5.2 Mercado de Trabalho Atual dos Profissionais da Administração. ....	28
2.6 A Faculdade Damas da Instrução Cristã.....	29
2.6.1 Missão, Visão e Valores. ....	29
<b>3. METODOLOGIA.....</b>	<b>31</b>
<b>4. RESULTADOS .....</b>	<b>33</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>35</b>
<b>REFERÊNCIAS. ....</b>	<b>37</b>
<b>APÊNDICE A. ....</b>	<b>40</b>

## 1. INTRODUÇÃO

O Brasil tem vivenciado um período de recessão econômica caracterizado por uma grande instabilidade em diversos setores do mercado, sendo um destes setores o do trabalho. Na tentativa de sobreviver às mudanças econômicas do ambiente, as organizações procuram minimizar os seus custos e, para tal, adotam como medida a redução do seu quadro de pessoal.

Devido às reduções do quadro de pessoal nas empresas, a escassez de vagas para os profissionais que estão em busca de inserção no mercado de trabalho tem crescido consideravelmente. Profissionais, qualificados ou não, têm sido alvo desse fenômeno conjuntural de desemprego, oriundo do período de crise atual. Sendo assim, os profissionais passam por grandes dificuldades de alocação ou recolocação no atual mercado, fazendo-se necessário refletir quais os meios que podem contribuir para que estes se destaquem nos processos seletivos e possam se inserir no ambiente organizacional. Tal fator é de fundamental importância, pois, de acordo com Lacombe (2011), a seleção é o conjunto de práticas e processos utilizados para escolher, dentre os candidatos disponíveis, o que aparentar ser mais adequado para a função. Portanto, é importante que ao participar de uma seleção, o profissional esteja qualificado para o devido cargo para ser escolhido no processo seletivo.

Na avaliação do mercado de trabalho, o presente trabalho trará um levantamento realizado com administradores formados pela Faculdade Damas da Instrução Cristã, avaliando as perspectivas e desafios vividos por estes profissionais e que ainda podem ser enfrentados por novos profissionais desta área de atuação no contexto atual.

### 1.1 Justificativa

A escolha do tema justifica-se pela existência de um grande grupo de pessoas que vêm sendo excluídas do mercado de trabalho e levam muito tempo, ou até mesmo não conseguem se inserir no ambiente de trabalho devido à falta de vagas para atender à demanda de profissionais existentes, bem como, pelo motivo de nos processos seletivos os candidatos não serem avaliados como aptos nas competências técnicas e/ou comportamentais para assumir as devidas funções nas empresas.

O conteúdo do presente trabalho é de grande importância no contexto atual do Brasil, ou até mesmo em qualquer contexto temporal onde seja vivenciado um período de Crise Econômica, visto que serão apontados alguns impactos provenientes das crises econômicas no

Mercado de Trabalho. Dessa forma, este trabalho busca contribuir com profissionais que estão buscando se inserir no atual Mercado de Trabalho, de modo bem abrangente em qualquer profissão, pois as dificuldades encontradas para inserção no Mercado de Trabalho se estendem aos diversos ramos de atuação profissional, mas terá um enfoque para os profissionais que se formam na área de Administração, visto que fará uma mensuração de dados a partir de estudo de campo com recém-graduados da área, trazendo para reflexão alguns caminhos que podem ser adotados por estes profissionais para que tenham melhores resultados nos processos seletivos.

Entende-se que este possa ser relevante também às organizações, principalmente àquelas que são responsáveis pelos recursos humanos nas empresas, pois fará a análise de como esses profissionais atuam em contextos de crise, e poderá também propiciar aos mesmos, através da discussão exposta, novas maneiras de planejar sua atuação com o capital humano trazendo à tona o conhecimento teórico de alguns pontos-chave para a seleção de pessoas em momentos de Recessão.

Visto que este trabalho faz um levantamento com egressos do curso de administração, pode contribuir ainda com a instituição de ensino na busca por uma formação de profissional mais integrada com as necessidades e expectativas do mercado de trabalho.

## 1.2 Objetivos

### 1.2.1 Objetivo Geral

Mostrar os desafios e perspectivas para inserção no mercado de trabalho em um período de recessão.

### 1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Entender o contexto de recessão do Brasil e seus efeitos no mercado de trabalho;
- b) Apontar os impactos oriundos dos períodos de recessão no mercado de trabalho;
- c) Fazer um levantamento das principais dificuldades encontradas no mercado de trabalho atual;
- d) Expor o modo de atuação dos profissionais de Recursos Humanos, nas organizações, em um contexto de Crise Econômica;

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 Trabalho e Mercado de Trabalho

Na percepção de Chiavenato (2014) um dos principais indicadores do emprego é o mercado de trabalho, que é onde ocorrem às contratações, demissões, procura de emprego, e daí surgem às maneiras de buscar a melhor opção para suprir a necessidade da sua empresa, através do recrutamento e a seleção do pessoal.

Conforme Marras (2008) o trabalho é o somatório de tempo, energia e dedicação pessoal que um ser humano presta ao outro, visando receber algo em troca, podendo ser um benefício financeiro, material ou até um *mix* de ambos, que lhe proporcione a satisfação de suas necessidades pessoais e sociais. Já o conceito de mercado de trabalho é algo que pode ser facilmente compreendido pelas empresas, colaboradores e acadêmicos, apesar de impreciso do ponto de vista teórico, dando margens a interpretações não fidedignas concernentes ao processo de trabalho, justamente pela facilidade de aceitação do senso comum.

Apesar da imprecisão do ponto de vista teórico, observa-se que, no âmbito prático, é um conceito bastante intuitivo, sendo uma nomeação comum, a qual, aparentemente pode ser tida como um processo de compra e venda de trabalho, já que este é a atividade desenvolvida pelo colaborador nas organizações. Analisando com mais profundidade, pode-se complementar essa concepção, afirmando que o trabalho é uma atividade transformadora e um processo dinâmico existente ao longo da história em todos os modos de produção, conectando o homem com a natureza, extraindo dela os recursos necessários para sua subsistência (LYRA, 2009).

Para Marras (2008) o mercado de trabalho é o ambiente onde se desenvolve a lei da oferta e da procura de mão-de-obra. Nele, a empresa busca profissionais com o intuito de preencher postos de trabalho em seus quadros, e os profissionais oferecem seus serviços e sua força de trabalho para as devidas empresas. O mercado de mão-de-obra, assim como os demais, é regido pela lei da oferta e da procura, no que tange a possibilidades e valorização. As organizações acenam para o trabalhador com remuneração, benefícios e a possibilidade de desenvolvimento, enquanto o empregado oferece à organização o conjunto de fatores o qual se denomina “força de trabalho” que é composto pelos conhecimentos, habilidades e motivação do trabalhador. A movimentação do mercado de trabalho é o resultado de uma dinâmica constante, provocada pela flutuação de variáveis, que podem ser de origem política,

econômica, social ou tecnológica, que define o posicionamento das empresas no que diz respeito à mão-de-obra.

### 2.1.2 Mercado de Trabalho Brasileiro

De acordo com Marras (2008) o mercado de trabalho brasileiro é altamente desfavorável ao trabalhador, devido aos inúmeros casos de *downsizing* praticados nas empresas, bem como das mudanças ocorridas ao longo das últimas décadas que modificaram os perfis do trabalho por conta das novas tecnologias ou simplesmente extinguindo-os e criando novas funções. O segmento industrial foi um dos mais afetados, testemunhando uma forte migração de mão-de-obra para o setor de serviços.

De acordo com o *site* da Ebah, rede social para o compartilhamento acadêmico, o mercado de trabalho é constituído da procura de mão-de-obra pelas organizações e oferta de trabalho pelas pessoas. A demanda de trabalho depende nos preços, da produção e da remuneração que será paga aos seus colaboradores, de maneira que possibilite o aumento dos índices de lucratividade da organização.

### 2.1.3 Desemprego

Conforme Marras (2008), existem várias formas de conceituar o desemprego. Dentre as mais comuns, utilizadas no Brasil, temos as seguintes:

- a) Desemprego Aberto, que trata das pessoas que procuraram trabalho de maneira efetiva nos últimos trinta dias e não exerceram nenhum trabalho nos últimos sete dias;
- b) Desemprego oculto pelo trabalho precário, onde estão enquadradas as pessoas que realizam de forma irregular alguma espécie de trabalho remunerado ou mesmo pessoas que realizam trabalho não remunerado para ajudar negócios de parentes e que procuraram trabalho nos últimos trinta dias, ou que, não tendo procurado trabalho nesse período, fizeram-no até doze meses atrás;
- c) Desemprego oculto pelo desalento, que engloba as pessoas que não possuem trabalho e nem procuraram nos últimos trinta dias, por desestímulo do mercado de trabalho ou por circunstâncias fortuitas, mas apresentaram procura efetiva de trabalho nos últimos doze

meses. A Figura 1 mostra os índices de desemprego no Brasil, em milhões, no período compreendido entre Setembro de 2016 a Agosto de 2017.

Figura 1: Índices de Desemprego no Brasil



Fonte: Trading Economics <https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>

O desemprego é um fator bem acentuado nos períodos de crise, como mostra a Figura 1. Em seguida, serão expostas algumas concepções do conceito de Crise Econômica para o entendimento de seu impacto no Mercado de Trabalho.

## 2.2 Crises Econômicas

De acordo com Pignata e Carvalho (2015) o conceito de Crise é definido como um ponto crítico, no qual ocorrem mudanças, algumas vezes profundas e inevitáveis, seja para o bem ou mesmo para o mal, que sua resolução pode trazer impactos favoráveis ou desfavoráveis, podendo ser brusca com ou sem catástrofe. Em seu sentido etimológico, o substantivo crise vem do latim *crisis* quando se refere a um momento de decisão ou de mudança súbita. Em grego, *krísis*, significa uma ação ou faculdade de distinguir, tendo como extensão o sentido de “um momento difícil” (PIGNATA; CARVALHO, 2015).

### 2.2.1 Períodos de Recessão e os Impactos no Mundo do Trabalho: Um Breve Panorama Histórico

Neste espaço serão abordados três períodos de recessão vivenciados no Brasil: a Crise de 1929, a crise dos anos 70 e a crise do contexto atual, que se iniciou no ano de 2015. De acordo com Lyra (2009), os economistas marxistas não entraram em um consenso no que concerne à causa das crises econômicas, ficando claro em discussões realizadas entre eles, principalmente na passagem do século XIX para o século XX, sendo expostas diversas causas que podem levar ao fenômeno. As dificuldades de entender os motivos que conduziam às crises deviam-se ao fato de tentarem descobrir a causa sem fazer uma real análise de seu conteúdo.

Dentre os períodos de recessão vivenciados no Brasil é importante destacar o período da Crise de 1929, também chamada de Grande Depressão. De acordo com o *site* História do Mundo a crise de 1929 é um dos temas mais importantes quando se estuda o período entre as duas Guerras Mundiais, isto é, de 1919 a 1939. O símbolo máximo da Crise de 1929 é a quebra da Bolsa de Valores em Nova Iorque, onde afetou todo o mundo levando milhões de pessoas ao desemprego. A expansão de crédito liberada pelo Sistema de Reserva Federal foi o fator principal que acarretou na Crise, pois tornava as taxas de juros artificiais, sem lastro com as reservas de crédito reais, que eram ancoradas na poupança. Os investidores, que tinham ações na Bolsa de Valores, ampliaram os seus negócios, os salários e os investimentos, devido ao sinal falso de expansão de crédito que recebiam, medida a qual acarretou na formação da chamada “bolha inflacionária”, já que chegou um momento que havia muito dinheiro circulando, mas sem o valor real da produção.

Outro momento de crise foi em meados dos anos 70, conforme afirma Antunes (2008), o mundo do trabalho vivenciou uma situação fortemente crítica. Entender os elementos constitutivos desta crise é bastante complexo, uma vez que, em seu conjunto, vieram a acarretar em consequências muito fortes no interior do movimento operário e no âmbito do movimento sindical. Nesse período o cenário apresentou um quadro de crise estrutural do capital, que se abateu no conjunto das economias capitalistas a partir especialmente do início dos anos 70. Esta crise fez com que o capital implementasse um grande processo de reestruturação do capital, visando recuperar o ciclo de reprodução de capital e que afetou fortemente o mundo do trabalho. Outro elemento fundamental para o entendimento das causas do refluxo do movimento operário decorre do explosivo desmoronamento do Leste Europeu, propagando-se, no interior do mundo do trabalho, a falsa ideia do “fim do socialismo”. Segundo Toledo (1981), é fácil observar que o desaquecimento (ou crise, ou depressão) econômico apresenta-se com a mesma intensidade às organizações com os mais diferentes níveis de maturidade gerencial. A reação dos membros da organização, sobretudo dos

componentes da administração, poderá variar em função de seus respectivos níveis de maturidade gerencial. Uma crise pode representar coisas distintas aos administradores-chave de uma empresa, pois poderá se perpetuar como um novo desafio, algumas vezes até previsível por dirigentes mais experientes, onde sua pressão externa negativa virá a acarretar em um leque de oportunidades construtivas. Contudo, para uma administração imatura, pode causar um estímulo a tomadas de decisões precipitadas, imediatistas e/ou emocionais, que, muitas vezes, deixam marcas profundas na evolução da organização.

Na sociedade contemporânea, as diversas correntes do pensamento econômico admitem o fato de que existem alterações nos cenários econômicos onde podem apresentar períodos de progresso ou períodos de instabilidade. Porém, quando a questão é identificar as causas de uma recessão, existe uma grande variedade de perspectivas que podem justificar a sua existência (LYRA, 2009). Chegando ao período atual, observa-se um cenário de recessão mundial que impactou na economia brasileira. Segundo o *site* do Guia do Estudante, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva, em resposta à crise mundial que eclodiu no ano de 2008, adotou um modelo econômico que fomentava o consumo. Algumas medidas foram adotadas para trazer um crescimento econômico de curto prazo para o país. Dentre elas houveram: redução de taxas de juros, cortes de impostos, desonerações fiscais a alguns setores da economia e incentivo à liberação de crédito. Contudo, a crise mundial se estendeu até o governo da Presidente Dilma Rousseff e, com as medidas adotadas, o governo passou a gastar mais frente a uma arrecadação de impostos e tributos reduzida, gerando um desequilíbrio nas contas públicas, que trouxe por consequência a perda da capacidade de atrair investimentos para estimular o crescimento do país.

Ainda conforme o *site* do Guia do Estudante, a Presidente Dilma Rousseff iniciou seu segundo mandato no ano de 2015 adotando algumas medidas que visavam o equilíbrio dos orçamentos do governo, conhecidas como o Ajuste Fiscal. Essas medidas incluíam a restrição de benefícios, aumento de impostos e tributos, contenção de gastos e ampliação de receitas. Contudo, ao tomar medidas que cortam gastos oficiais, gerou-se um efeito amplo na economia. Como exemplo fácil de ser compreendido, houve a paralisia de setores produtivos que acarretam no fechamento de empresas, aumento do índice de desemprego e redução nos índices de contribuição para Receita Federal, já que se as empresas fecham ou diminuem as vendas, menor será a sua contribuição. O resultado final é a redução do desempenho do Produto Interno Bruto (PIB) que, quando cai por dois trimestres seguidos, pode-se dizer que o país está em recessão técnica.

## 2.2.2 A Crise Contemporânea e as Metamorfoses no Mundo do Trabalho

Para Antunes (2008), muitas mudanças, provenientes das profundas mudanças que o capitalismo vem sofrendo em escala mundial, seja na sua estrutura produtiva ou no universo de seus ideários, valores, vêm se acentuando no mundo do trabalho. O capitalismo contemporâneo acentuou uma lógica destrutiva, em conformidade com configuração que vem assumindo nas últimas décadas. Antunes (2009) ainda diz que pelo próprio sentido que conduz essas tendências, os elementos destrutivos que presidem a lógica do capital vêm se acentuando. Existe um aumento da competitividade e concorrência intercapitais, interempresas e interpotências, que à medida que cresce mais nefasta são suas consequências.

Conforme o site do Brasil Econômico (2017), os dados apurados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram que a taxa de desemprego no Brasil atingiu 13,2% no trimestre encerrado em Fevereiro de 2017. Com base nos dados apurados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), houve uma alta de 1,3% no comparativo com o trimestre anterior, sendo ainda a maior taxa de desocupação no País da série histórica do indicador iniciada em 2012. Com o resultado, o Brasil apresentou 13,5 milhões de pessoas desocupadas e teve uma alta de 11,7%, ou seja, mais de 1,4 milhão de pessoas se comparado ao trimestre encerrado em novembro de 2016. Na comparação com os dados apurados pelo IBGE no mesmo trimestre do ano 2016, a alta no número de desempregados foi de 3,2 milhões.

Um dos fatos que vale ressaltar no contexto de mudanças do mercado de trabalho brasileiro é a Reforma Trabalhista que entrou em vigor a partir do dia 11 de novembro de 2017, proposta pelo Presidente Michel Temer, que, teoricamente, apresentou como finalidade em sua proposta o combate ao desemprego e à crise econômica no país. Segundo o *site* da UOL, a Reforma altera direitos e deveres de trabalhadores e empresas privadas, sendo algumas delas: possibilidade de divisão de férias em três períodos; contratação de funcionários sem hora fixa e com salários variáveis; possibilidade de trabalhar doze horas seguidas e descanso de trinta e seis horas, existindo acordo coletivo para tal; possibilidade de demissão por acordo em que o trabalhador ganhará menos FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) etc. Entendido os impactos da crise atual no mundo do trabalho, é de grande importância a realização de uma análise do setor organizacional que gerencia as atividades de inserção de profissionais nas organizações: o setor de Recursos Humanos.

## 2.3 O Subsistema de Recursos Humanos

Na visão de Marras (2008) a existência de uma organização está condicionada à presença de três fatores ou recursos, sendo que, por princípio, a falta de algum deles inviabiliza a continuidade do negócio: Recursos Humanos, Recursos Financeiros e Recursos Físicos. Nesse contexto, é fundamental registrar que os Recursos Humanos têm um peso de importância vital maior que os demais, visto que, a organização é uma entidade jurídica e, portanto, não tem presença, não produz nem se desenvolve. Sendo assim, o papel da empresa é representado, em sua totalidade, pelo homem, ou seja, pelos recursos humanos.

A história mostra que as primeiras organizações não tinham em sua estrutura orgânica uma função específica de Recursos Humanos (RH), mas apenas, inserido no quadro de seus registros contábeis, a tarefa de controle e pagamento da mão-de-obra. Contudo, com a evolução dos tempos e o surgimento da Escola de Relações Humanas, vários estudos na área da psicologia industrial e da sociologia, entre outros, foram comprovando a importância de uma preocupação maior para a relação social que o vínculo empregatício continha em seu interior, fazendo despertar a necessidade de aprimoramento desse campo.

### 2.3.1 Planejamento e Controle de Recursos Humanos em períodos de Crise

Uma atividade de importância particular nas crises econômicas, entendida como o conjunto de medidas que envolvem a determinação adequada da quantidade e da qualidade de pessoal necessária em uma organização, bem como o controle e ajustes desse quadro é o Planejamento e o Controle de Recursos Humanos. Quando existe um dimensionamento descuidado, seja na quantidade ou na qualidade das pessoas que compõem uma organização, há uma possibilidade de cortes intempestivos e exagerados, que tendem a se concretizar em períodos conjunturais de crise (TOLEDO, 1988).

Na análise de Toledo (1988) no ambiente organizacional existe a substituição de pessoas, no quadro de colaboradores, feitas, geralmente, de maneira apressada, abrindo mão de um funcionário bem qualificado em troca de um parcialmente qualificado.

Ainda para o autor é muito comum que os dirigentes-chave das organizações não tenham os conhecimentos referentes ao custo de mão-de-obra do pessoal, e por consequência, têm a tendência de exagerar esses custos. Nessas situações é oportuno que a área de Recursos Humanos reforce a sua capacidade de obtenção e manutenção sempre atualizada das informações referentes ao custo de mão-de-obra. A importância dessa informação aumenta

mais ainda em períodos de crise ou de negociação sindical. Cabe à área de Recursos Humanos a divulgação, cuidadosa e efetiva, do exato peso do custo de pessoal das operações de uma organização. É de grande valia também, trabalhar-se em cima de informações mensais dos índices do comportamento da mão-de-obra, no que diz respeito a taxas de rotatividade, absenteísmo, acidentes, níveis dos salários médios, custos médios de transportes, refeições, etc. Estas informações permitem à gestão de Recursos Humanos, assim como as demais atividades de gestão de uma organização, buscar resultados e orientar-se através da oscilação destes resultados.

Visto que o setor de Recursos Humanos é responsável pelos trâmites do processo de agregar pessoas à organização, nas atividades de recrutamento e seleção, é cabível uma discussão de como são executados esses processos nas empresas.

### 2.3.2 Recrutamento e Seleção

Na perspectiva de Chiavenato (2014), o Processo de Agregar Pessoas é utilizado para incluir novas pessoas na empresa. Podem ser denominados processos de provisão ou de suprimento de pessoas. Incluem as atividades de recrutamento e seleção de pessoas. Neste processo as principais características são fundamentadas pelo recrutamento e seleção de novos funcionários para a empresa, ou seja, a forma de como se agrega novos colaboradores.

Para um colaborador fazer parte de uma empresa é uma decisão conjunta que une o interesse da empresa naquela mão de obra e o desejo do colaborador de integrar ao quadro de funcionários da uma empresa, pois as pessoas e as organizações não nascem ligadas ou juntas. As organizações escolhem as pessoas que desejam como colaboradores em seu quadro, e as pessoas escolhem as organizações nas quais pretendem trabalhar e desempenhar suas competências.

#### 2.3.2.1 Recrutamento

“Recrutamento é um conjunto de atividades desenvolvidas para atrair candidatos qualificados para uma organização” (CHIAVENATO 2014, p. 101).

O recrutamento é o processo que chama pessoas a um encontro para que sejam realizados testes, exames, provas, comprovação de habilidades. Ele tem por objetivo, contrair o maior número de pessoas possível, para pulverizar as personalidades, assim abrindo um leque de possibilidades para a seleção.

Existem dois tipos de recrutamento, são eles: recrutamento interno e recrutamento externo. Detalhando-os:

a) Recrutamento interno: É realizado com os próprios membros da empresa. É muito comum este tipo de recrutamento. Considerado, muitas vezes, promoção. É muito interessante para a empresa e também para os funcionários. Para empresa, que já tem a confiança naquele colaborador, e já está adaptado as normas internas, além de mantê-lo entusiasmado. E para o funcionário, que tem o reconhecimento, e pode crescer dentro da empresa, considerando o nível hierárquico. No entanto, este método de recrutar possui vantagens e desvantagens que Chiavenato e Ribeiro mostram através do Quadro 1 essa diferenciação:

Quadro 1: Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Interno

Vantagens	Desvantagens
É mais rápido e econômico;	Exige potencial de desenvolvimento dos candidatos para futuras promoções;
Maior validade e segurança;	Pode gerar conflitos de interesses entre os funcionários;
Maior motivação para o pessoal;	Pode gerar atitudes negativas dos funcionários não escolhidos;
Aproveita investimentos de treinamento;	Pode conduzir ao “princípio da incompetência” de Peter;
Proporciona encarecimento;	Pode conduzir a uma progressiva adaptação e bitolamento das pessoas;
Promove lealdade à empresa;	Não pode ser exclusivo, pois limita e cerceia o capital humano da empresa;
Desenvolve espírito sadio de competição entre os funcionários;	Não permite renovação dos recursos humanos;
Dá valor à prata da casa.	Não permite absorção do know-how de empresas concorrentes ou outras empresas.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p. 103) e Ribeiro (2005, p. 58).

Com a visualização do Quadro 1, pode-se observar as principais vantagens e desvantagens do Recrutamento Interno.

b) Recrutamento externo: Limongi-França e Arellano (2002) definem recrutamento externo como uma forma de captação de candidatos que estão no mercado de trabalho, ou seja, fora da organização. Para uma visualização simplificada, Chiavenato e Ribeiro mostram os contrapontos do recrutamento externo no Quadro 2:

Quadro 2: Vantagens e Desvantagens do Recrutamento Externo

Vantagens	Desvantagens
Traz “sangue novo” à empresa;	É um processo demorado e lento;
Renova e enriquece o patrimônio e recursos humanos da empresa;	É um processo caro em tempo e custos;

Aproveita investimentos de treinamento de outras empresas;	É menos seguro e confiável que o recrutamento interno;
Promove criatividade e inovação com ideias vindas de fora;	Quando monopoliza as oportunidades, pode frustrar as expectativas do pessoal;
Sacode o status quo da empresa.	Pode sinalizar barreiras aos planos de carreira dos funcionários;
	Pode reduzir a lealdade à empresa;
	Pode afetar a política salarial da empresa quando o novo funcionário é admitido com salário mais alto.

Fonte: Adaptado de Chiavenato (2014, p. 105) e Ribeiro (2005, p. 58).

Apesar do Recrutamento Interno apresentar vantagens e desvantagens, é possível observar que o dilema se repete no Recrutamento Externo, como mostra o Quadro 2.

Após fazer a descrição de cargo, divulgar a vaga nas mídias adequadas, realização da triagem com os currículos enviados pelos candidatos (ou os que entraram em contato com a empresa) inicia-se a segunda fase do processo de contratação de pessoas, que é a seleção.

### 2.3.2.2 Seleção

A seleção será a escolha do melhor perfil entre os candidatos que passaram pela triagem, aquele mais adequado ao cargo a ser ocupado dentro da organização, visando manter ou elevar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização. Para a seleção são utilizadas diversas técnicas, aplicadas através de fases, conforme a complexidade do cargo a ser preenchido.

A seleção de pessoas faz parte do processo de provisão de pessoal, vindo logo depois do recrutamento. O recrutamento e a seleção de recursos humanos devem ser tomados como duas fases de um mesmo processo: a introdução de recursos humanos na organização. Se o recrutamento é uma atividade de divulgação, de chamada, de atenção, de incremento da entrada, portanto, uma atividade positiva e convidativa, a seleção é uma atividade obstativa, de escolha, opção e decisão, de filtragem da entrada, de classificação e, portanto, restritiva (CHIAVENATO, 2006, p. 185).

Conforme Knapik (2008), as técnicas de seleção podem ser classificadas em cinco grupos: Entrevistas de seleção, Testes de Personalidade, Provas ou Testes de Conhecimentos, Testes Psicométricos e Testes de Vivência que são definidos da seguinte forma:

- a) Entrevista de seleção é a técnica mais utilizada em processos de seleção, sendo o momento onde o entrevistador procura conhecer o candidato, pesquisa seus conhecimentos e habilidades;

- b) Testes de Personalidade são aqueles que visam identificar os fatores de ordem pessoal podem inferir no processo (antipatia, rejeição, atração, etc.) e devem ser feitos por um profissional experiente e hábil em avaliar características comportamentais;
- c) Testes de Conhecimento que buscam testar o conhecimento do profissional ou técnico, como noções de informática, redação, inglês, entre outros que seja indispensável para o bom desempenho da função. Segundo Limongi-França e Arellano (2002), os testes escritos podem ser gerais ou específicos. As provas gerais visam avaliar o grau de cultura geral do candidato enquanto as provas específicas têm a finalidade de avaliar conhecimentos de apenas algumas áreas ou departamentos;
- d) Testes Psicométricos, esses testes medem as aptidões individuais, determinando um índice comparando com os escores ponderados e validados anteriormente. Knapik (2008) afirma que os testes psicológicos são instrumentos muito úteis para identificar as aptidões dos candidatos. Podem ser utilizados para a avaliação do potencial intelectual dos candidatos, de suas habilidades específicas (raciocínio verbal, raciocínio abstrato, raciocínio mecânico, etc.), bem como de seus traços de personalidade;
- e) Técnicas de vivência, situações que exigem que o candidato interaja e participe ativamente (provas situacionais, dinâmicas de grupo e psicodrama). São técnicas que exigem respostas a situações de forma que os candidatos interajam e participem ativamente delas. Por se tratar de atividades que envolvem atuação e muitas vezes simulações de uma circunstância profissional, o controle por parte do candidato fica diminuído e os resultados podem ser mais visíveis e espontâneos (LIMONGI-FRANÇA; ARELLANO, 2002).

Após o detalhamento do processo de Recrutamento e Seleção de Pessoas, é importante avaliar o posicionamento do setor de RH nos períodos de recessão para a compreensão das perspectivas e limitações existentes nos processos seletivos, como é visto a seguir.

### 2.3.3 Recrutamento e Seleção em Períodos de Crise

“O recrutamento de pessoal subentende, sempre, o mercado de trabalho. Recrutar significa chamar, atrair, ir ao encontro de pessoal que possua pelo menos qualidade mínima capaz de atender às necessidades da empresa” (FERREIRA, 1999, p. 17).

Para Toledo (1988), em uma conjuntura de crise econômica, as atividades de Recrutamento e Seleção de uma organização ficam altamente afetadas, principalmente no que tange ao seu volume de captação de mão-de-obra executora de mercadorias ou serviços. Durante períodos econômicos difíceis existem duas armadilhas permanentemente armadas no que diz respeito aos processos seletivos: o sub-recrutamento e o sobre-recrutamento. O primeiro concerne na tendência de recrutar pessoas que muitas vezes não estão devidamente qualificadas, visando “economizar”. Há também o sobre-recrutamento, ou seja, recrutar um profissional devidamente apto para função, porém, por um nível salarial deprimido. De acordo com o site da Associação Brasileira de Recursos Humanos a diminuição do quadro de pessoas é sempre resultado da decisão de redução de despesas com pessoal diante do momento econômico desfavorável ou até de algum problema interno efêmero.

O sub-recrutamento e o sobre-recrutamento podem trazer consequências negativas que podem vir a ser impactantes na organização. O primeiro, que tem como finalidade diminuir os custos por profissional, pode sair mais custoso do que o esperado se a empresa não dispor de gente para desenvolver no elemento as competências necessárias para a execução de suas atividades. O sobre-recrutamento, dependendo do contexto, pode trazer como consequência a falta de motivação do colaborador ou mesmo o seu desligamento da organização, pois, em algumas situações, por estar desempregado, ou mesmo por insegurança no emprego atual, aceita condições salariais mais baixas que a devida média de mercado (TOLEDO, 1988).

## 2.4 Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho

De acordo com o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2011), a importância da qualificação profissional para a inserção no mercado de trabalho é reiterada e crescentemente confirmada em vários estudos no mercado de trabalho. Contudo, não existe pesquisa permanente sobre o tema que permita analisar as diversas estratégias de qualificação e seus efeitos diretos no que tange ao engajamento de profissionais no mercado brasileiro. Comumente, os estudos que utilizam registros administrativos, pesquisas domiciliares e censos tomam como base o nível de escolaridade dos indivíduos como a informação que mais se aproxima da noção do nível de qualificação profissional das pessoas.

### 2.4.1 A Formação Profissional e Qualificação no Brasil

A história de formação profissional do Brasil está enquadrada em uma lógica de qualificação, avaliada com um preparo para atender às demandas técnico-organizativas do mercado de trabalho formal. Por várias décadas a economia e o planejamento da educação trabalharam com a qualificação formal, visando obter um determinado número de diplomas em setores profissionais pré-estabelecidos, baseados na projeção de demanda.

As concepções de qualificações, citadas acima, foram elaboradas com base nas teorias do capital humano e do planejamento macrosocial e estão apoiadas em enfoques macroeconômicos que dão privilégio às dimensões relativas ao desenvolvimento econômico, crescimento e diversificação do mercado formal de trabalho e sua conexão com os sistemas de educação escolar (ORLETTI, 2007).

No decorrer da história, o governo criou órgãos que pudessem contribuir com a formação de profissionais qualificados para atender às demandas do mercado de trabalho, bem como permitir uma melhoria na formação técnica dos profissionais e aspirantes do Brasil. Nesse contexto, foram criadas duas instituições – O Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI) e o Serviço Social da Indústria (SESI) – que tinham como objetivo formar/capacitar profissionais para o setor industrial.

Conforme o site do Portal da Indústria, o Serviço Nacional de Aprendizagem (SENAI) foi criado em 22 de Janeiro de 1942, com a missão de profissionais para a incipiente indústria nacional, pois estava claro que o Brasil não teria uma indústria forte e nem alcançaria o desenvolvimento sustentado. Estava previsto em decreto que a nova instituição de educação profissional seria mantida com recursos dos empresários e administrada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Em conformidade com o *site* Portal da Indústria, o Serviço Social da Indústria (SESI) é uma instituição aliada das empresas com objetivo de melhoria da qualidade da educação e elevação da escolaridade dos brasileiros. Também contribui na criação de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e aumento da qualidade de vida do trabalhador. O SESI atua nos 26 estados e no Distrito Federal, e dedica-se a aumentar a produtividade e promover o bem-estar do trabalhador, por meio de algumas ações, contribuindo assim com as demandas das indústrias.

Na compreensão de Weinstein (1999) a fundação do SENAI e do SESI deu à liderança industrial a possibilidade de estabelecer programas e atividades visando a racionalização do ambiente industrial, tanto dentro como fora da fábrica. Os decretos-leis que deram origem ao SENAI e SESI e a legislação posterior regulamentando esses órgãos traçaram apenas um esboço geral de suas estruturas, onde descreveram suas respectivas missões, onde outorgou

aos industriais e aos seus tecnocratas a tarefa de preencher essas novas estruturas com programas e doutrinas adequados.

No entendimento de Frigotto (2004 *apud* ORLETTI, 2007) existe a necessidade de uma educação com enfoques distintos. Essa perspectiva traz um modo “*dual*” na educação, onde a primeira vertente seria constituída de uma escola clássica, formativa, com ampla base científica e cultural para as classes dirigentes e a segunda seria um modelo pragmático, instrumental e de preparação profissional para os trabalhadores. Ou seja, trata-se de ensinar, treinar, adestrar, formar ou educar na função produtiva condizente com um determinado projeto de desenvolvimento pensado pelas classes dirigentes.

## 2.5 Profissionais da Administração e Mercado de Trabalho

Maximiniano (2010) afirma que a administração é tema grande importância em qualquer escala de utilização de recursos para a conquista de objetivos, seja ele individual, familiar, grupal, organizacional ou social. Conforme Maximiniano (2010 p.6):

A administração é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. O processo administrativo abrange cinco tipos principais de decisões, também chamadas processos ou funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle.

Ainda conforme o autor, os conhecimentos administrativos são construídos pela visualização e análise crítica da experiência cotidiana das empresas e de seus gestores. Durante o Século XXI, mudanças nos diversos ambientes – competitivo, tecnológico, econômico, social – levaram ao surgimento de novas concepções e técnicas para o gerenciamento das empresas.

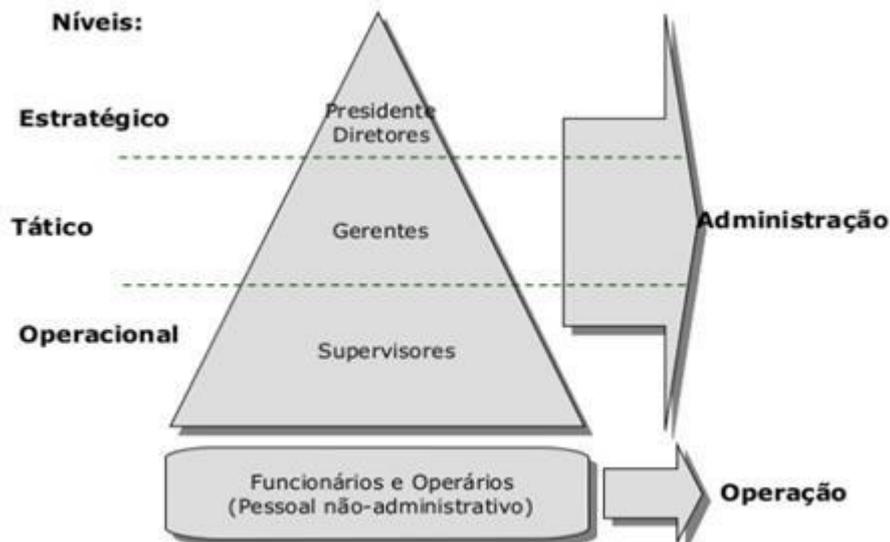
Após a explanação do conceito de administração, é necessário entender o papel dos profissionais que exercem a função de administrar nas organizações, como será visto a seguir.

### 2.5.1 O Profissional da Administração

Robbins e Decenzo (2004) defendem que os gerentes trabalham em organizações, porém nem todos os componentes de sua estrutura são gerentes, pois se podem dividir os membros organizacionais em duas categorias: operacionais e gerentes. Os operacionais são os membros que executam trabalhos e tarefas, mas não tem a responsabilidade de supervisionar a

execução dos trabalhos de outros operadores. Em contrapartida, os gerentes, norteiam as atividades de outras pessoas da empresa, como mostra a Figura 2.

Figura 2: Os níveis hierárquicos



Fonte: Chiavenato, 2003, p. 159

Normalmente, classificados em alto ou médio nível, e/ou de primeira linha, supervisionam os colaboradores operacionais e até os gerentes de nível inferior.

### 2.5.2 Mercado de Trabalho atual dos profissionais da Administração

Em consonância com uma pesquisa feita pelo Conselho Federal de Administração, em 2011 e publicada em 2012, cujo título era “Perfil, Formação, Atuação e Oportunidades de Trabalho do Administrador”, sendo o quinto projeto de pesquisa feito com este título, o administrador era um profissional cada vez mais requisitado e as oportunidades são reais tanto no setor público, como no setor privado. A pesquisa apontou as tendências do mercado de trabalho para o administrador, levando em consideração a concepção dos administradores, empregadores e professores. Contudo, na sexta edição da mesma pesquisa, feita no ano de 2015, o índice dos profissionais da administração que declaram ter carteira assinada diminuiu comparativamente aos das pesquisas anteriores, caindo de 78,11%, no ano de 2011, para 75,14%, no ano de 2015.

Após a mensuração de dados estatísticos relacionados ao mercado para administradores e análise do contexto atual para este público, é importante fazer jus à

instituição de ensino formadora dos profissionais que foram objeto de estudo do levantamento realizado neste trabalho.

## 2.6 A Faculdade Damas da Instrução Cristã

De acordo com o *site* da Faculdade Damas da Instrução Cristã (FADIC) é uma instituição educacional que tem como objetivo formar profissionais-cidadãos tecnicamente capazes, bem como socialmente comprometidos com o bem comum, que tenham uma visão crítica e predisposição para utilizar o saber científico e tecnológico nos limites da ética e dos valores cristãos, visando contribuir para a consolidação da Sociedade da Informação e o desenvolvimento da Economia do Brasil. Na Faculdade Damas funcionam os cursos de Bacharelado em Administração, Direito, Arquitetura e Urbanismo e Relações Internacionais.

### 2.6.1 Missão, Visão e Valores

Segundo o *site* da Faculdade Damas a missão da FADIC é “formar a pessoa humana com base nos valores cristão, éticos, e acadêmicos, de maneira participativa e comprometida, encarnando a face atual do Cristo educador para construir uma sociedade sustentável”. Em seguida tem-se a visão de futuro da FADIC que é ser o grupo de educação Damas, propiciando visibilidade e expansão ao carisma institucional com ações conjuntas e participativas, pautado na educação acadêmica e cristão que contribua para uma sociedade ética e fraterna.

Ainda conforme o site da instituição, a FADIC possui os seguintes valores:

- a) Revelar a face atual do Cristo Educador;
- b) *Duc in Altum* - Avançar para águas mais profundas;
- c) Promover o conhecimento científico e a pesquisa;
- d) Respeito e acolhimento à pessoa humana como imagem e semelhança de Deus;
- e) Tudo fazer bem com amor e alegria, competência e ousadia;
- f) Diálogo escuta e discernimento;
- g) Observância do direito e a prática da justiça;

- h) Educar com firmeza e afeto;
- i) Comprometimento, ética e transparência.

O princípio de valor que concerne ao conhecimento científico e pesquisa é fundamental para os acadêmicos de administração, pois o alinhamento entre teoria e prática é de suma importância no desenvolvimento das competências do administrador e se faz necessário para o entendimento das concepções teóricas e do exercício prático nas organizações.

### 3. METODOLOGIA

A metodologia é o ramo da ciência que se ocupa do estudo dos métodos das diferentes ciências. Segundo Vergara (2004) método é o caminho, maneira ou forma de pensamento para se atingir um determinado fim. Prodanov e Freitas (2013) sustentam que a palavra ciência vem do latim *Scire*, que significa aprender ou conhecer. Portanto, unindo os dois conceitos pode-se definir método científico como um conjunto de procedimentos adotados com a finalidade de atingir o conhecimento.

Conforme Gil (2010) pode-se definir pesquisa como o procedimento racional e sistemático que tem a finalidade de conceder propostas de soluções aos problemas. Ela é necessária quando o quantitativo de informações até então obtidas não for suficiente para responder ao problema ou então quando as informações estão desordenadas a ponto de não poder ter-se a resposta adequada. De acordo com Gerhardt e Silveira (2009) é feito um levantamento de referências teóricas que já foram analisadas, e divulgadas por ferramentas eletrônicas ou meios escritos, como livros, artigos científicos, páginas de *web sites*. Existem diversas razões para a realização de uma pesquisa. No entanto, estas podem ser classificadas em dois grandes grupos: razões de ordem intelectual que são as decorrentes do desejo de conhecer pela própria satisfação de ter o conhecimento e as de razões de ordem prática que são as decorrentes do desejo de conhecer visando fazer algo de modo mais eficiente ou eficaz.

Esta pesquisa possui uma abordagem qualitativa, que é caracterizada pelo aprofundamento da compreensão de um grupo social ou de uma organização. Em relação aos fins trata-se de uma pesquisa exploratória que tem como objetivo trazer uma familiaridade com o problema, visando deixá-lo mais evidente e levantar hipóteses. De modo geral, esse tipo de pesquisa envolve um levantamento bibliográfico seguido de entrevistas com pessoas que tiveram alguma vivência com o problema investigado e análises de situações que auxiliem no entendimento (GERHARDT; SILVEIRA, 2009).

Para o levantamento, foi selecionada uma amostra por conveniência, que engloba recém-formados (egressos) do Curso de Administração da Faculdade Damas da Instrução Cristã – FADIC. Este foi selecionado, pois é um público de novos profissionais que, evidentemente, passaram por um processo de inserção no mercado de trabalho e poderiam contribuir com sua experiência no contexto atual com as informações que se fariam necessárias para o desenvolvimento do presente trabalho.

A coleta de dados foi realizada através da aplicação de um questionário (ver no Apêndice A), sendo um deles direcionado aos egressos do curso de administração que

estavam empregados até o dia em que foi realizada a pesquisa, contendo oito questões semiabertas, e outro direcionado aos egressos que estavam desempregados até o dia da realização do questionário, contendo quatorze questões, com a finalidade de avaliar as perspectivas dos referidos egressos no mercado de trabalho atual. A aplicação do questionário aconteceu no dia 26 de Outubro de 2017, em um evento que ocorreu na FADIC (Encontro de Egressos) que reuniu os egressos dos cursos de graduação. No dia da realização da pesquisa, a FADIC tinha o número de dezenove egressos do curso de Administração, contudo apenas quatro estiveram presentes no evento e apenas estes participaram da pesquisa. Para os ex-alunos que não participaram do evento foi encaminhado aos mesmos questionários, no entanto, não obtivemos respostas. Os resultados desta pesquisa foram apresentados no formato de texto.

#### 4. RESULTADOS

Com base nos dados apurados, dentre os participantes da pesquisa, apenas uma pessoa está desempregada atualmente. O índice é relativamente bom para a FADIC, pois mostra sua eficiência na formação de profissionais aptos para o mercado de trabalho atual. Como foi visto na pesquisa bibliográfica, conforme as pesquisas do Conselho Federal de Administração (CFA), os administradores têm um vasto mercado de atuação e apesar da recessão atual, existe ainda um grande leque de possibilidades para administradores no mercado de trabalho. As informações coletadas mostram ainda que o referido ex-aluno, enquadrado no grupo de egressos desempregados, tem buscado emprego em um tempo compreendido entre seis meses e um ano, porém vem sentindo uma grande dificuldade em ser convocado a participar dos processos seletivos aos quais se submete ao enviar o seu currículo, apesar de já ter experiência na área e ainda da busca intensa em diversos canais de divulgação de vagas de emprego como sites de vagas, redes sociais etc.

Um dos pontos que vale ressaltar é que apesar das dificuldades para se inserir no mercado de trabalho, vividas por esse ex-aluno, ele não tem feito nenhum curso adicional de pós-graduação ou mesmo complementar para ampliar as suas competências técnicas.

Foram questionados aos egressos que estavam empregados, quais deles já estavam empregados ou não no período em que concluíram o curso de Administração na FADIC. Duas pessoas responderam que sim e apenas uma pessoa respondeu que não. A partir disso pode inferir com base nas respostas, que a maioria dos profissionais da administração, buscam se inserir no ambiente organizacional ainda durante a graduação, fator de grande relevância, pois existe dessa forma um alinhamento de concepções teóricas e acadêmicas à prática das organizações, onde os profissionais podem visualizar processos, pôr em prática os conhecimentos adquiridos e propor melhorias e mudanças para uma execução mais eficiente dos fluxos e tarefas, já que, como afirma Maximiliano (2010), os conhecimentos administrativos são construídos pela visualização e análise da experiência cotidiana das empresas e de seus dirigentes.

Foi questionado ainda aos egressos empregados se foi percebido por parte deles algum tipo de dificuldade para inserção dos mesmos no mercado de trabalho e se acreditavam que esse fato poderia estar atrelado ao período de recessão econômica atual. De acordo com as informações apuradas, a maioria dos entrevistados não teve a percepção de dificuldades para se inserirem no mercado de trabalho, tampouco acreditam que existiram dificuldades atreladas ao período de recessão dos dias atuais. Contudo, o egresso que está atualmente em busca de

inserção afirmou que acredita que as dificuldades que ele tem vivenciado para se recolocar são, sim, provenientes do contexto de crise atual. A resposta desse egresso teve grande peso e credibilidade na pesquisa, pois, dentre os participantes da pesquisa, este é o único que busca inserção no mercado de trabalho no contexto atual, diferentemente dos demais participantes da pesquisa.

Ainda com a finalidade de avaliar se os egressos que estavam alocados no mercado de trabalho até o dia da aplicação do questionário poderiam se submeter à procura de outra oportunidade de emprego, e conseqüentemente passar por processos seletivos no contexto atual, foi questionado se os mesmos pensavam em mudar de emprego ou seguir carreira na empresa em que já estavam inseridos. De acordo com as respostas obtidas, todos desejam se manter na empresa na qual estão inseridos no quadro de colaboradores atualmente. Conforme os entrevistados, os motivos de não sentirem vontade de mudar de emprego é o desejo de estabilidade na empresa da qual fazem parte; almejam o crescimento profissional individual; desejam contribuir com o crescimento da organização da qual fazem parte do quadro de colaboradores; ou ainda por fazerem parte de empresa familiar.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A importância de conhecer os impactos que as crises econômicas podem trazer para o mercado de trabalho é de grande valia para profissionais que buscam se inserir no ambiente de trabalho das organizações, pois estes podem buscar uma qualificação maior para ganhar vantagens em processos de seleção. Essa alternativa pode ser considerada por estes profissionais, contudo, não será a resolução plena do nível de desemprego no Brasil, já que é um problema de caráter conjuntural. A redução da oferta de emprego no cenário atual, como foi visto, tem em sua essência origem na recessão vivenciada pelo país e pode ou não ser solucionada, estando à mercê do comportamento dos dirigentes do país juntamente com o comportamento dos consumidores.

Tomando como subsídio a situação do egresso que está buscando recolocação no mercado de trabalho e tem sentido dificuldades nos processos de seleção dos quais participa, mesmo tendo experiência na área, pode-se diagnosticar como necessidade o aprimoramento de suas competências, seja em cursos de qualificação, pós-graduação ou algum outro que possa lhe trazer novos conhecimentos e conseqüentemente vantagens nos processos de recrutamento e seleção em que for submetido, pois, como visto, o contexto de crise atual diminui a quantidade de vagas no mercado e, por conseqüência, os processos seletivos tornam-se mais competitivos.

É importante destacar também, com base nos egressos que estavam empregados ainda enquanto estavam na graduação, que a aquisição de experiências profissionais ainda enquanto acadêmico, para o administrador, é de fundamental importância, já que a construção do conhecimento deste profissional é um ciclo de formação continuada que pressupõe a necessidade de um alinhamento entre fundamentação teórica e prática. Cada organização tem suas particularidades, fluxos e objetivos e no momento em que o acadêmico é inserido no ambiente organizacional, entenderá a importância de uma macro visão de mercado e micro visão dos processos internos de cada empresa, e assim terá condições plenas de futuramente assumir cargos de gestão em uma organização.

Ainda vale a ressalva de que o contexto de recessão contemporâneo tem diminuído o número de oportunidades, assim como o número de empregados no mercado de trabalho, como foi exposto na Figura 1, fator que também atingiu as oportunidades de trabalho para administradores, conforme os dados expostos das pesquisas do Conselho Federal de Administração.

Foi possível entender o contexto de recessão do Brasil e seus efeitos no mercado de trabalho, analisando as concepções de diferentes autores sobre os impactos do período de recessão frente à perspectiva do mercado de trabalho. Em seguida pode-se fazer um levantamento das principais dificuldades encontradas no mercado de trabalho atual, mediante ao estudo de caso, observando na prática os problemas vividos por pessoas que buscam inserção no mercado de trabalho. Foi analisado ainda o modo de atuação dos profissionais de Recursos Humanos, identificando o seu posicionamento no ato do processo de recrutamento e seleção de pessoas, bem como as expectativas existentes por eles sobre os candidatos às ofertas de trabalho no contexto de recessão atual. E, finalmente, podem-se apresentar possíveis soluções que possam contribuir com os profissionais que estão em busca de colocação no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 15. Ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS. **Em tempos de crise e demissões, como o RH deve cuidar dos que vão e dos que ficam na empresa?**. Disponível em: <<http://www.abrhsc.org.br/em-tempos-de-crise-e-demissoes-como-o-rh-deve-cuidar-dos-que-voe-e-dos-que-ficam-na-empresa/>>. Acesso em: 28 out. 17.

BRASIL ECONÔMICO. **Desemprego atinge 13,5 milhões de brasileiros:** maior taxa desde 2012. Disponível em: <<http://economia.ig.com.br/2017-03-31/desemprego-dados-ibge.html>>. Acesso em: 18 set. 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. Ed. Baeuri, SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos:** fundamentos básicos. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

CHIAVENATTO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração:** uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 7. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO. **Pesquisa Perfil. Formação, Atuação e Oportunidade de Trabalho.** Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/pesquisa-nacional>>. Acesso em: 28 out. 17.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho:** Reflexões e ensaios metodológicos construídos a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego. São Paulo: DIEESE, 2011.

EBAH. **Mercado de trabalho.** Disponível em: <<http://www.ebah.com.br/content/ABAAAEvOYAE/mercado-trabalho>>. Acesso em: 15 nov. 2017.

FACULDADE DAMAS. **Institucional.** Disponível em: <http://www.faculdedamas.edu.br/institucional/missao-visao-valores-e-crencas>. Acesso em: 19 out. 17.

FERREIRA, Paulo P. **Administração de pessoas.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GERHARDT, Tatiana Engel. SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

HISTÓRIA DO MUNDO. **Crise de 1929.** Disponível em: <<http://historiadomundo.uol.com.br/idade-contemporanea/crisede29.htm>>. Acesso em 28 out. 17.

GUIA DO ESTUDANTE. **Entenda a atual crise econômica brasileira em 5 passos.** Disponível em: <<https://guiadoestudante.abril.com.br/blog/atualidades-vestibular/entenda-a-atual-crise-economica-brasileira-em-5-passos/>>. Acesso em: 19 nov. 17.

KNAPIK, J. **Gestão de Pessoas e Talentos.** Curitiba: Ibpex, 2008.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina; ARELLANO, Eliete Bernal. **As pessoas na organização**. São Paulo: Editora Gente, 2002.

LYRA, Diego Mendes. **A crise econômica e o mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://tede.biblioteca.ufpb.br/bitstream/tede/5039/1/arquivototal.pdf>>. Acesso em 20 nov. 17.

MARQUES, Ivan da Costa. **O Brasil e a abertura dos Mercados: O Trabalho em questão**. São Paulo: Ed. ABET, 1998.

MARRAS, Jean Pierre. **Capital-Trabalho: O desafio da gestão estratégica de pessoas no século XXI**. São Paulo: Futura, 2008.

MAXIMINIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração: da revolução urbana à revolução digital**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

ORLETTI, Elisabeth. **NOVOS DESAFIOS PARA A QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**. Disponível em: <<http://www.uff.br/trabalhonecessario/images/TN05%20ORLETTI,%20E.pdf>>. Acesso em 20 nov. 17.

PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira de. **Efeitos da Crise Econômica do Brasil em 2015**. v. 09, n° 2, p. 04-18, JUL-DEZ, 2015. Revista Eletrônica “Diálogos Acadêmicos” (ISSN: 0486-6266). Disponível em: <<http://www.uniesp.edu.br/fnsa/revista>>. Acesso em: 10 out. 2017.

PORTAL DA INDÚSTRIA. **Institucional: História**. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional/historia/>>. Acesso em: 10 out. 2017.

PRODANOV, Cléber Cristiano. FREITAS, Ernani César de. **METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. Ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

**Recursos Humanos: Foco na Modernidade: textos selecionados**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1992.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2005.

ROBBINS, Stephen P. DECENZO, David A. **Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações**. 4. Ed. São Paulo: Prentice Hall, 2004.

TOLEDO, Flávio de. **Recursos Humanos: crises e mudanças**. São Paulo: Atlas, 1986.

TOLEDO, Flávio de. **Recursos Humanos no Brasil: mudanças, crises e perspectivas**. São Paulo, Atlas, 1981.

TRADING ECONOMICS. **Brasil – Taxa de Desemprego**. Disponível em <<https://pt.tradingeconomics.com/brazil/unemployment-rate>>. Acesso em 28 out. 17.

UOL. **A Reforma Trabalhista**. Disponível em: <<https://www.uol/economia/especiais/a-reforma-trabalhista.htm#mudam-as-leis-do-trabalho>>. Acesso em: 19 nov. 17.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

WEINSTEIN, Barbara. **(Re)formação da classe trabalhadora no Brasil**. São Paulo: Cortez, 2000.

**APÊNDICE A – Questionário**

1 – Quanto tempo faz que você concluiu a graduação em administração?

- a) 6 meses
- b) 1 ano
- c) 1 ano e 6 meses
- d) 2 anos
- e) Mais de 2 anos

2 – Quando você concluiu a graduação, já estava empregado?

- a) Sim
- b) Não

**As perguntas a seguir são destinadas aos egressos que estão empregados**

3 – Você percebeu dificuldades para se inserir no mercado de trabalho?

- a) Sim
- b) Não

4 – Você acredita que as dificuldades que impactaram na sua alocação no mercado de trabalho estavam diretamente ligadas ao atual período de crise econômica no Brasil?

- a) Sim
- b) Não

5 – Quanto tempo faz que você está empregado?

6 – Você pretende em mudar de área / emprego? Especifique seus objetivos profissionais.

- a) Sim
- b) Não

7 – Você pensa em fazer encareiramento na empresa na qual está trabalhando atualmente?

- a) Sim
- b) Não

Por quê?

8 – Você é ou pretende ser empreendedor / ter seu próprio negócio?

- a) Sim
- b) Não

**As perguntas a seguir são destinadas aos egressos que não estão empregados atualmente**

3 – Você tem buscado se inserir no mercado de trabalho?

- a) Sim
- b) Não

4 – Quando você encaminha seu currículo para ofertas de emprego, você tem sido convocado para participar dos processos seletivos?

- a) Sempre
- b) Quase sempre
- c) Quase nunca
- d) Nunca

5 – Assinale a seguir todas as fontes onde você tem procurado vagas de emprego.

- a) Sites de vagas na internet
- b) Redes sociais (facebook, instagram, linkedin etc)
- c) Indicação de amigos/familiares/colegas já empregados
- d) Não tenho procurado emprego
- e) Outros. Especifique:

6 – Você tem sentido dificuldades em processos seletivos?

- a) Sim
- b) Não

7 – Há quanto tempo você vem procurando emprego?

- a) Menos de 6 meses
- b) Entre 6 meses e 1 ano
- c) Entre 1 e 2 anos
- d) Mais de 2 anos
- e) Não tenho procurado emprego

8 – Você tem feito cursos complementares / cursos de pós-graduação ou até outra graduação em outra área para aprimorar suas competências técnicas?

- a) Sim
- b) Não

Especifique qual(is):

9 – Você pensa/pensou em optar pelo empreendedorismo?

- a) Sim
- b) Não

10 – Fale sobre os seus objetivos profissionais de curto e longo prazo.

11 – Você possui experiência profissional?

- a) Sim
- b) Não

12 – Qual(is) o(s) tipos de experiência profissional que você possui? Assinale todos os tipos de experiência profissional que possuir.

- a) Emprego registrado em CTPS
- b) Estágios realizados durante a graduação
- c) Autônomo / informal
- d) Empreendedor individual
- e) Não possuo experiência
- f) Outros. Especifique: