

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE

AUGUSTO CÉSAR DANTAS DE AMORIM

A EMPREGABILIDADE PASSADA A LIMPO, UM ESTUDO DE CASO NA
EMPRESA DE SERVIÇOS URBANOS EM NATAL

NATAL
2008

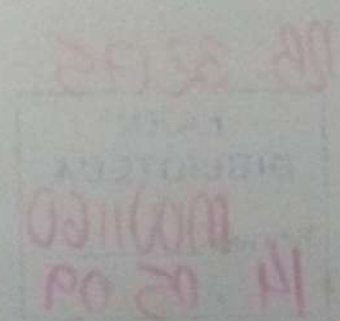
AUGUSTO CÉSAR DANTAS DE AMORIM

**A EMPREGABILIDADE PASSADA A LIMPO, UM ESTUDO DE CASO NA
EMPRESA DE SERVIÇOS URBANOS EM NATAL**

Monografia apresentada ao Curso de
Graduação em Administração da
Faculdade Natalense para o
Desenvolvimento do Rio Grande do
Norte como requisito obrigatório para
obtenção do grau de Bacharel em
Administração

Orientador: Carlos Eduardo Marinho
Diniz, M. Sc.

NATAL
2008



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Amorim, Augusto César Dantas de Amorim

A empregabilidade passada a limpo, um estudo de caso na empresa de serviços urbanos em Natal / Augusto César Dantas de Amorim. – Natal: FARN, 2008.
59f.

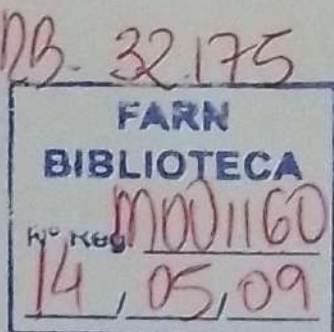
Orientador: Carlos Eduardo Marinho Diniz (M.Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade – Monografia. 2. Gestão de Pessoas – Monografia. 3. Garis – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 658.3

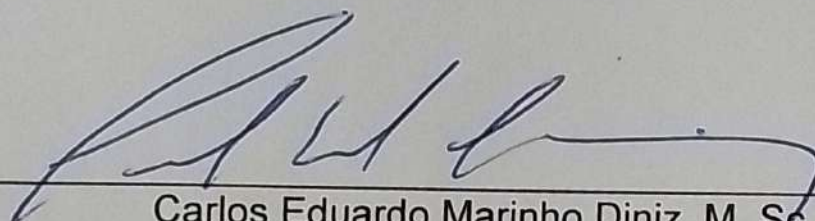


658.3
A543e
2001
EX-01

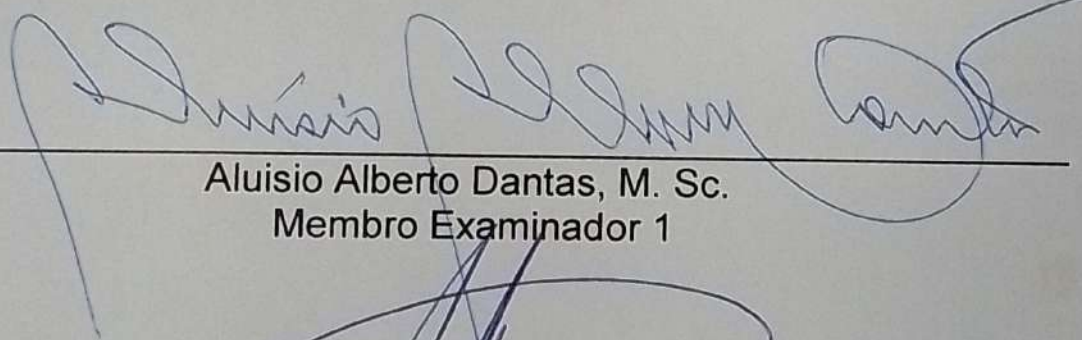
AUGUSTO CÉSAR DANTAS DE AMORIM

A EMPREGABILIDADE PASSADA A LIMPO, UM ESTUDO DE CASO
NA EMPRESA DE SERVIÇOS URBANOS EM NATAL

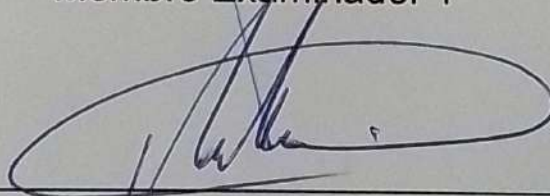
Monografia apresentada ao curso de Graduação em Administração da Faculdade Natalense para o desenvolvimento do Rio Grande do Norte e aprovado em 12 de Dezembro de 2008. pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:



Carlos Eduardo Marinho Diniz, M. Sc.
Orientador e Presidente da Banca



Aluisio Alberto Dantas, M. Sc.
Membro Examinador 1



Alcyr Veras da Silva, M. Sc.
Membro Examinador 2

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, que me auxilia e me ilumina sempre nos momentos mais importantes da minha vida.

Aos meus Pais, Osmar Batista e Irene Dantas e meus irmãos, Arthur Dantas, Thatyana Dantas e Osmar Jr. (Bill), que são meu alicerce. Agradeço a eles por todas as minhas conquistas até hoje, por que sem eles não sou nada.

À minha amiga especial Marcela Alves, pelo apoio, amizade, companheirismo, incentivo e por me agüentar em toda a nossa trajetória nesses 4 anos de curso.

A todos os colegas do curso de Administração, pelos momentos de estudo e descontração que juntos desfrutamos.

A todos meus amigos que me ajudaram diretamente ou indiretamente.

A todo Corpo docente e Administração da FARN.

Ao meu orientador Carlos Eduardo Marinho Diniz, pela paciência, empenho, apoio, incentivo, atenção e disponibilidade em todas as fases da minha pesquisa, e por que ele foi e sempre será mais que um professor e orientador, ele é meu amigo do peito que vou tê-lo com carinho sempre.

À minha namorada Rafaela Fernandes, pelo incentivo, apoio e grande ajuda na reta final de conclusão da monografia.

RESUMO

O estudo sobre empregabilidade por si já se sustenta numa análise que o administrador tem como pressuposto de sua formação. O presente trabalho tem por finalidade avaliar o nível de empregabilidade dos garis da empresa URBANA – Cia. de Serviços Urbanos de Natal do ramo de limpeza pública. Nesse contexto, foi transcrito um relato sobre a Introdução da pesquisa abordando questões de mercado e empregabilidade. A metodologia utilizada se consolida na mais importante visão do tema, para a melhor adequação de sua elaboração, desenvolvimento e finalização da pesquisa. Para se alcançar a finalidade do estudo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva na forma de estudo de caso, por oferecer condições de proporcionar maiores informações sobre o tema estudado. Para coleta de dados deste estudo foi utilizado um questionário com perguntas fechadas. A análise foi realizada a partir da tabulação dos dados coletados. Após a tabulação, destacam-se alguns pontos de extrema relevância, dentre estes: a questão dos níveis de percepção sobre a profissão e o futuro; a questão dos sonhos de consumo e ainda a visão sistêmica que o gari concebe da Urbana. A análise foi concebida, considerando-se os dados relevantes a temática estudada, que estivesse condizente com o foco principal do trabalho e que viesse a contribuir para o entendimento do tema abordado. Por fim, a temática permite uma análise qualitativa da questão em principalmente extrair que a formação do profissional é a base de um incremento na carreira e mesmo no sentido da amostra pesquisada ter níveis elementares de estudo, estes percebem a importância deste para o aprimoramento de suas carreiras e por fim a empregabilidade. O estudo conclui que o nível de empregabilidade dos garis da urbana é passível de uma intervenção dos gestores e que a educação é o caminho de elevação dos níveis de empregabilidade.

Palavras – Chave: Empregabilidade. Gestão de Pessoas e Garis.

ABSTRACT

The study on employability, in itself, maintains a review that the administrator must have it as a prerequisite of his training. This work is intended to assess the level of employability of garis at URBANA – a company of urban services in Natal that is responsible for cleaning public places. In this context, it was reported on the introduction issues addressed to questions such as market and employability. The methodology used is concretized in the most important vision of the theme, for the best appropriateness of their preparation, development and completion of the search. To achieve the purpose of the proposed study, it was performed a descriptive work in the form of case study, for offering conditions to provide more information on the subject studied. For data collection of this study, it was used a questionnaire with closed questions. The analysis was performed from the tab of the data collected. After untabify, there are some extremely important points, among these: the question of levels of perception on the profession and the future. The question of dreams of consumption and the systemic vision about URBANA that the garis have. The analysis was designed, considering the relevant data related to the studied theme, which was consistent with the main focus of work and that would contribute to the understanding of the subject addressed. Finally, allows a qualitative review of the matter mainly showing that the professional training is the basis to improve a career and, although the researched public have a basic level o education, they understand the importance of this for the improvement of their careers and finally employability. The study concludes that the level of employment in urban garis is punishable by a speech from managers and that education is the way to lifting the levels of employability.

Key – words: Employability. People management and Garis.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Quanto ao Sexo	31
Gráfico 2 – Quanto a Idade	32
Gráfico 3 – Quanto ao Estado Civil.....	32
Gráfico 4 – Quanto ao Grau de Escolaridade.....	33
Gráfico 5 – Região de Residência	34
Gráfico 6 – Tempo de Carteira Assinada.....	34
Gráfico 7 – Perspectiva de Permanência na Profissão.....	35
Gráfico 8 – Quantidade de Filhos.....	36
Gráfico 9 – Satisfação no Trabalho	37
Gráfico 10 – Satisfação Quanto a Remuneração.....	38
Gráfico 11 – Satisfação Quanto a Jornada de Trabalho.....	38
Gráfico 12 – Atitude de Ampliação de Escolaridade.....	39
Gráfico 13 – Quanto ao Sonho de Consumo.....	40
Gráfico 14 – Tempo para Alcançar esse Sonho de Consumo.....	41
Gráfico 15 – Expectativas para o Futuro	41
Gráfico 16 – Desejo de Escolaridade para os Filhos.....	42
Gráfico 17 – Quanto a sua Empregabilidade.....	43
Gráfico 18 – Atitude no Aumento da Empregabilidade.....	43
Gráfico 19 – Empresas para Trabalhar após Demissão.....	44
Gráfico 20 – Ajuda na Capacitação Profissional por parte da Empresa	45
Gráfico 21 – Visão da Gestão da Urbana.....	46
Gráfico 22 – Atitude para melhorar o Ambiente de Trabalho.....	47
Gráfico 23 – Nota Atribuída a Urbana.....	48
Gráfico 24 – Nota Pessoal.....	48
Gráfico 25 – Comentários Adicionais.....	49

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA	09
1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA PESQUISA.....	10
1.3 OBJETIVOS.....	10
1.3.1 Geral.....	10
1.3.2 Específicos	11
1.4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO.....	11
1.5 JUSTIFICATIVA.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1 MERCADO DE TRABALHO.....	13
2.1.1 Mercado de trabalho brasileiro	14
2.2 EMPREGABILIDADE	15
2.2.1 Adequação vocacional.....	17
2.2.2 Competência profissional.....	18
2.2.3 Relacionamentos	19
2.2.4 Idoneidade	20
2.2.5 Saúde física e mental	20
2.2.6 Reserva financeira.....	21
2.3 POLITICA DE SALÁRIO.....	21
2.4 GESTÃO DE PESSOAS.....	22
2.4.1 Gestão de pessoas na sociedade do conhecimento	23
2.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	24
2.6 SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA.....	26
3 METODOLOGIA.....	28
3.1 TIPO DE PESQUISA	28
3.2 AMBIENTE DA PESQUISA	29
3.3 COLETA DE DADOS E ÁREA DE ABRANGÊNCIA.....	29
3.4 ANÁLISE DE DADOS.....	30
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	31
4.1 DADOS AVALIATIVOS.....	31
5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES.....	50

5.1 Conclusão.....	50
5.2 Recomendações.....	51
REFERÊNCIAS	53
APÊNDICES.....	56

1 INTRODUÇÃO

O mercado globalizado muda a cada instante, e em todos os setores a formação dos profissionais busca se concretizar numa experiência constante de aprimoramento. Seja qual for o setor, a função ou a formação.

Considerando a fase de expansão de mercados e a maior exigência por parte das empresas, este assunto se torna uma constante discussão no gerenciamento das organizações.

O presente trabalho objetiva avaliar o nível de empregabilidade dos garis da Urbana, possíveis conseqüências de uma boa administração desse pessoal, expectativas futuras, e outras situações podem causar na sociedade.

Este estudo de caso será realizado junto aos funcionários da URBANA – Cia. de Serviços Urbanos de Natal, com o intuito de avaliar a questão do ambiente de trabalho, condições favoráveis no emprego, segurança, capacitações, nível de escolaridade de seus funcionários, organização empresarial e outros.

Em fim, identificar todas as possíveis conseqüências positivas e/ou negativas a fim de identificar as características de gestão pública, propondo melhorias na maximização dos resultados e analisando possíveis mudanças no intuito de um melhor ambiente de trabalho.

1.1 CONTEXTO E COLOCAÇÃO DO PROBLEMA

Os elevados níveis de desemprego e a cobrança constante do mercado em novas posturas profissionais, balizam este trabalho no que concerne à estrutura mercadológica.

Empregabilidade pode ser entendida como as ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho (CAMPOS et al, 2003 apud RUEDA; MARTINS; CAMPOS, 2004). Considerando que nesta época de mudanças, as empresas estão procurando alternativas de modernização de seus sistemas e processos produtivos e passando por constantes diminuições em seu quadro de pessoal, a condição de ser empregável passa a ser

mais importante do que o emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e se adaptar à nova realidade de mercado.

Dessa forma, analisando o contexto atual de mercado, percebe-se a necessidade primordial de desenvolvimento constante do indivíduo para poder acompanhar a rapidez das mudanças, promovendo a empregabilidade necessária para estar presente no mundo do trabalho. A preparação para esse novo mundo deve estar presente no período escolar, desde o nível fundamental até a pós-graduação, passando por cursos técnicos e de qualificação. Assim, o indivíduo de melhor nível educacional e melhor qualificação profissional poderá levar vantagem.

1.2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA PESQUISA

Em linhas gerais a pesquisa vai indicar o nível de satisfação dos funcionários, se eles gostam do que fazem, as suas expectativas futuras, o porquê da escolha desse emprego, se a estabilidade no emprego por ser um emprego público e concursado, se ajudou na escolha, o que eles sentem da sociedade em relação à discriminação por estar nesse tipo de trabalho e a questão da insalubridade por trabalhar com um material que pode lhes trazer doenças.

A análise de empregabilidade pode elucidar questões pertinentes ao nível de emprego e permitir que ações sejam tomadas a fim de amenizar esta questão. A empresa em estudo detém em seus quadros várias formações e processos distintos de sonhos.

Diante dos fatos expostos, a presente pesquisa pretende elucidar a seguinte questão: **QUAL O NÍVEL DE EMPREGABILIDADE DOS GARIS DA EMPRESA DE SERVIÇOS URBANOS EM NATAL?**

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Geral

O objetivo do estudo de caso é avaliar o nível de empregabilidade dos garis da empresa URBANA em Natal.

1.3.2 Específicos

As fases iniciais do projeto, serão elaboradas através de uma pesquisa no local de trabalho, analisando e avaliando assim o nível dos empregados da empresa, através de um questionário, respondido pelos funcionários (Garís) da organização. Para que se possa avaliar e definir o nível de empregabilidade encontrado.

- a) Levantar o Perfil, Características e nível de empregabilidade dos garís;
- b) Identificar os moldes na gestão da Urbana;
- c) Propor melhorias no sentido de ações de Gestão Pública.

1.4 CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO

A Companhia de Serviços Urbanos de Natal – URBANA, localizada na Rua Dr. Mário Negócio, 2389 – Quintas – Tels. (84) 3232-9999 e 232-8769 CEP: 59.040-000 – NATAL – RN E-mail – urbana@natal.rn.gov.br, Sociedade de Economia Mista, foi criada pela Lei Municipal 2.659 de 28/08/1979, tendo como finalidade específica, planejar, desenvolver, regulamentar, fiscalizar, executar, manter e operar os serviços de limpeza pública tais como: coleta de resíduos sólidos domiciliares, comerciais, resíduos de varrição de logradouros, capinação e limpeza de terrenos baldios, remoções especiais, limpeza do sistema de drenagem, limpeza das praias, canteiros, pintura de meios-fios e operacionalização dos resíduos na área de destino final de Cidade Nova (Aterro Sanitário). E tem na sua folha de pagamento 1.891 funcionários distribuídos nas diversas áreas de sua organização e em específico para limpeza publica ela possui 693 garís na frente de trabalho.

A cidade do Natal com uma área de 169,9 Km², foi dividida em 4 (quatro) regiões administrativas (norte, sul, leste e oeste). A população atual é estimada em 744.794 habitantes-(IBGE), interferindo diretamente na produção de resíduos. A coleta de resíduos de diferentes fontes de produção, como coleta domiciliar, coleta de entulho, coleta de podaço, coleta de caixas estacionárias através de poli guindastes atingem uma média de 1.523 ton. Os serviços de coleta domiciliar apresentam um índice de cobertura de 97,61%, com uma média diária de 587 ton. de resíduos coletados, com um per capita de 0,80 kg/hab/dia. Os serviços atribuídos

a URBANA são regulamentados pela Lei Municipal Nº. 4.748/96. Para os efeitos deste regulamento, lixo é o conjunto heterogêneo de resíduos sólidos provenientes das atividades humanas e segundo a natureza dos serviços de limpeza urbana, é classificado em: domiciliar, público, especiais e comerciais.

1.5 JUSTIFICATIVA

A escolha desse tema é de grande importância para a sociedade. Cabe frisar que o tema proposto foi pouco estudado na academia, tendo em vista uma grande relevância para fins futuros, estudos de caso para outros alunos não necessariamente interligados à administração a afim de aprender-se mais sobre o termo "empregabilidade".

Em relação à empresa, o presente trabalho será de grande importância para decisões gerenciais dos seus gestores, uma melhor visão de seus funcionários para uma melhor convivência, ambiente de trabalho melhor, focalizando melhores resultados, orientando seus funcionários de melhor forma possível.

Ao pesquisador, este tema servirá de contribuição na sua formação e provável aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos durante o desenvolvimento acadêmico. Na aplicação destes conhecimentos quando de sua pratica profissional.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A constituição da base teórica, permite compor temas relacionados a fim de contribuir no embasamento teórico principalmente no que concerne ao mercado de trabalho, empregabilidade e gestão de pessoas.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

A crescente dificuldade enfrentada pelos responsáveis por recrutamento de pessoas em conseguir no mercado de trabalho profissional habilitados a ocuparem as vagas disponíveis coloca em discussão a eficiência no processo de formação e qualificação a proporção candidato/vaga tem crescido substancialmente, reafirmando que a condição de que poucos conseguem preencher os requisitos exigidos pelo mercado (Bruno, 1996).

Mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação (Pereira, 1999).

Entende-se por mercado de trabalho a demanda e oferta da mão-de-obra, onde trabalhadores e empresários se confrontam dentro de um processo de negociações coletivas, acompanhados algumas vezes de interferência do Estado, determinam conjuntamente os níveis de salários, as condições de trabalho e demais aspectos referentes às relações entre o capital e o trabalho (Barbosa, 2002).

A dinâmica do mercado de trabalho é que determina o ambiente interno e a tomada de decisões de como, quem e onde alocar as pessoas no âmbito gestão da empresa. Ainda que o mercado de trabalho seja influenciado pela dinâmica econômica mais ampla e possa ser analisado nesse nível macroeconômico, adota-se no estudo a perspectiva microeconômica, ou seja, no âmbito da empresa que demanda mão-de-obra. É nesse contexto que se insere o mercado interno de trabalho que corresponde à forma de exercício que organiza todo o funcionamento dentro das empresas. São regras e procedimentos que englobam a cultura e a filosofia, que guiam e restringem as relações e comportamentos dentro do espaço em que estão instituídas. O recorte microeconômico corresponde às condições determinadas pela empresa em termos das relações de trabalho que serão

empregadas e permite determinar o posicionamento estratégico que a empresa assume quanto a sua estrutura organizacional (Ehrenberg, Smith, 2000, p. 438).

O mercado de trabalho está sempre modificando, sempre apresentando novidades.

Segundo esses autores Mercado de trabalho é a relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação. O Mercado de trabalho relaciona aqueles que procuram emprego e aqueles que oferecem emprego num sistema típico de mercado onde se negocia para determinar os preços e quantidades de um bem, o trabalho.

Ficar atento ao mercado de trabalho é fundamental para quem está pretendendo investir em uma profissão, em uma carreira. Entender o que se busca num profissional atualmente, as novas regras de trabalho, as relações de competição, as exigências da globalização, tudo isso faz parte da compreensão global da expressão "mercado de trabalho".

A rapidez com que o mundo caminha é tal que parece impossível acompanhar todas as mudanças no mercado. Independentemente da profissão que você escolher, é importante que saiba que hoje em dia o profissional com chance de sobressair é aquele que se mantém atualizado através de leitura de livros, jornais e revistas (cultura geral), que saiba informática, estude línguas inglesa e espanhola, seja uma pessoa dinâmica e aberta ao aprendizado. Esta é a base para um futuro promissor. Mercado de trabalho expressa a troca de serviços e conhecimentos, que promovem uma economia, dentro do Estado.

2.1.1 Mercado de trabalho brasileiro

O mercado de trabalho no Brasil, a partir dos anos 90 até os dias atuais é marcado pelo crescimento acelerado da taxa de desemprego e a precarização das relações de trabalho.

Para Moraes (2004, p. 38), o aumento da taxa de desemprego é consequência da existência de maior número de pessoas procurando emprego em relação à oferta de empregos, num determinado período de tempo.

Segundo Singer (1999), entende-se por precarização das relações do

trabalho, a substituição de relações formalizadas de emprego por relações informais de compra e venda de serviços, que vem constituindo-se principalmente pelas formas de contratação por tempo limitado (trabalho temporário) de assalariamento sem registro, de trabalho a domicilio e outras.

A partir dos dois autores, o Brasil vive um momento de grandes transformações, impulsionadas por novas demandas da sociedade e pela transformação acelerada da economia mundial. Essas mudanças são muito positivas. Elas estão permitindo aumentar a eficiência, assegurando ganhos de produtividade essenciais para a concretização do potencial de crescimento da economia brasileira. Estão levando também à modernização do Estado, que vai deixando o papel de empresário para assumir outro, de importância crescente, na regulação da economia e na promoção da igualdade de oportunidades. Finalmente, são essas as mudanças que permitirão ao Brasil alcançar uma integração com o resto do mundo que seja socialmente benéfica e economicamente saudável.

Por tudo isso, o mercado de trabalho brasileiro está se transformando. O aumento da taxa de desemprego vem crescendo muito pelo número de pessoas que a cada ano entram do mercado, e muitos deles sem qualificações para a vaga oferecida do mercado. Tem-se então uma mudança no perfil ocupacional dos empregos face à rápida introdução da tecnologia da informação e ao esforço de reestruturação das empresas, que levam a um aumento da demanda por trabalhadores mais qualificados.

2.2 EMPREGABILIDADE

O conceito de empregabilidade, na definição de Cabrera (2006), "é a capacidade de acumular e manter atualizadas suas competências, seu conhecimento e sua rede de relacionamentos, de forma a ter, sempre em suas mãos, o arbítrio sobre seu projeto de carreira".

Segundo Flory (2006), "empregabilidade significa a atenção contínua, a preocupação e a ação constantes da pessoa entender-se e posicionar-se no mercado em que atua. Ela precisa estar em crescimento constante, tanto pessoal quanto profissional, apta para aproveitar as oportunidades que surjam, bem como se proteger dos riscos oriundos das situações externas".

De acordo com Azevedo (2005), “quando se ingressa no mercado de trabalho, deve-se ter a consciência quanto ao esforço constante de manter-se nele. Para isso, é preciso que o profissional esteja sempre alerta ao seu crescimento, no que ele tem de positivo a oferecer à sua área”.

Entende-se por empregabilidade a capacidade do indivíduo tem de agregar valores ao seu perfil profissional. Onde se torna necessário que ele tenha um perfil moderno, pois a capacidade de inovar-se permite mais fácil a sua inserção no mercado de trabalho.

Conceito no qual se estabelece para os profissionais, empregados ou não, a obrigatória preocupação no sentido maior de se manterem permanentemente atualizados e empregáveis, diante das exigências de formação, em face das habilidades, especializações e talentos que o mercado de trabalho requer (Carvalho, 2004).

Segundo Guimarães (2006) Hoje tem mais cacife profissional aquele que cuida da sua carreira como se fosse um bem de consumo, que investe na própria capacidade e que aprimora seus talentos.

No novo contexto, a política de emprego tem procurado dar prioridade à empregabilidade, ou seja, a melhoria das condições de cada cidadão para buscar, obter ou produzir uma ocupação que lhe garanta renda suficiente para sua manutenção e de sua família (Guimarães, 1998, p. 259).

Segundo Deluiz (1997) No conceito de “empregabilidade” está implícita a tendência em eximir o Estado do seu “dever” em relação ao direito do cidadão ao trabalho, de caráter público e político, e repassar tal dever aos indivíduos, considerados isoladamente, tornando esse dever, deste modo, uma questão privada, pessoal. Assim, a “empregabilidade” significa o “dever” de cada indivíduo (que desaparece como cidadão, já que, no conceito de cidadania, há a dimensão do coletivo, do público) de encontrar seu próprio trabalho no mercado capitalista.

Os autores abordam que o conceito de empregabilidade opera numa conversão na idéia de direito ao trabalho, conquista da cidadania. A passagem do direito ao trabalho para a empregabilidade, encontra seu melhor sustentáculo no novo paradigma produtivo, a reforçar a importância da qualificação profissional, redefinida pela “pedagogia da competência”. Reiterando que a educação, ao longo

de toda a vida, é mais que um direito. É consequência de uma cidadania ativa e uma condição para participação plena na sociedade.

O reconhecimento do direito à educação, ao trabalho e ao direito de aprender durante toda a vida é mais que uma necessidade, é o direito que garante dignidade para desenvolver e praticar capacidades e competências individuais e coletivas. Portanto, é tarefa urgente ultrapassar o reino das aparências para estabelecer as verdadeiras relações que conferem uma nova materialidade ao discurso da empregabilidade.

2.2.1 Adequação vocacional

Segundo Minarelli (1995), Para ter motivação e prazer no trabalho, é preciso estar na profissão certa. Exercer uma atividade que corresponda à sua vocação. Feliz é o profissional que encontrou a ocupação que corresponde às suas aptidões, seus interesses e suas possibilidades. Este profissional tem prazer em trabalhar, por que cada dia é um momento de gratificação e realização. Muitos profissionais, pelos mais variados motivos, estão às voltas com atividades que não corresponde a sua vocação.

Entende-se que esses profissionais adotem uma atitude positiva de busca de convergência entre o trabalho e a vocação, mesmo que seja necessário trocar de emprego ou atividade. (MINARELLI, 1995, p. 50).

É um empenho pessoal de aprendizado, de desenvolvimento e direcionamento da sua oferta de trabalho rumo à área eleita.

O autor mostra o primeiro pilar da empregabilidade que é a adequação da profissão à vocação. Com ela, há motivação para trabalhar e felicidade com o trabalho. A pessoa é mais criativa, mais feliz, rende mais. A proximidade entre o trabalho desempenhado e a vocação é fundamental para que a pessoa tome a iniciativa, para que todos os dias tenham ânimo de ir para o trabalho, energia e disposição. Este pilar fortalece a empregabilidade na medida em que a ocupação corresponde à sua preparação, ao que sabe fazer de melhor e seus gostos. Este é

um profissional que tem prazer no que faz, cada dia é um momento de dedicação e prazer.

2.2.2 Competência Profissional

Segundo Minarelli (1995), Competência é sinônimo de capacitação profissional. Com ela você compete no mercado. Compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência. É desenvolvida pela formação escolar, pelos treinamentos recebidos, pelo autodidatismo e pela vivência cotidiana. Nesse final de século e de milênio, num mundo de mudanças frenéticas, de continua superação tecnológica e de obsolescência planificada.

Um mundo que exige atualização constante e rápida para atender às necessidades do mercado. Quem descuida de sua qualificação e atualização perde a "atratividade", não desperta atenção. Torna-se um profissional de segunda, de terceira.

Hoje em dia, o profissional deve comportar-se como uma pessoa diante de uma escada rolante que desce. Esta imagem representa com simplicidade o que é a dinâmica da vida.

O autor diz que este pilar compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, o jeito de atuar e a experiência, enfim, a sua capacitação profissional desenvolvida pela sua formação escolar, pelos treinamentos, pelo autodidatismo e pela vivência cotidiana. Com ela você compete num mercado que exige atualização constante e rápida, onde as leis são duras e cruéis: empresa de primeira só contrata profissional de primeira. Por isso deve -se sempre estar preparado, se atualizando e se posicionando como um solucionador de problemas e à disposição do mercado. Saber vender o seu trabalho, fazer o seu marketing, absorver o papel de prestador de serviço que resolve e que fornece resultados. O profissional atual, empregado ou não, tem que ir atrás da informação.

2.2.3 Relacionamentos

Segundo Minarelli (1995), quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso. Acesso e informações são a garantia de um diálogo mais produtivo e de um provável negócio.

Logo, outro grande patrimônio de um profissional é seu relacionamento. O relacionamento pode parecer uma coisa fantástica, mas pessoas tecem a vida inteira, aos poucos. Desde que nascem eles vão se estabelecendo, conhecendo pessoas, formando vínculos e interagindo com elas. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos, cultiva-os, mostra-se solidária, atenciosa e prestativa. Assim procedendo, pode valer-se deles sempre que for necessário.

O relacionamento é chamado de capital social, ou seja, uma vez que são construídos na vida em sociedade, na vida comunitária, na vida em família. É capital social porque tem um valor e podem solucionar problemas. Essa noção de capital está associada a capital financeiro. Todo mundo sabe a importância que o dinheiro tem para a vida, para a solução dos problemas.

O profissional não se lembra do endereço, do telefone, sequer do nome de quem pode ajudá-lo. Quando adota essa atitude de valorização, de preocupação, que pode até passar por "interesseira" saudavelmente interesseira, quando guarda e cuida bem de um relacionamento, você, profissional, torna-se possuidor de um pilar importantíssimo, principalmente durante os momentos críticos.

O autor mostra que este pilar é de extraordinária importância. Todos os problemas humanos se resolvem com seres humanos, desde que você cultive bons relacionamentos e saiba onde estão as pessoas. Quem conhece pessoas adquire informações e quem tem informações tem acesso, logo, outro grande patrimônio de um profissional é o seu relacionamento. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos, cultiva-os, mostra-se solidário, atencioso e prestativo. Sempre que tomamos a iniciativa de cumprimentar as pessoas, de nos lembrarmos dela, de enviar-lhe algum presente ou até de visitá-la, tratando bem do viver em harmonia com a sociedade, combatendo a inflação do esquecimento, da indiferença, do descuido, da frieza.

O interessante é que ser sociável é gratuito, sendo recebido como um presente da vida e depositado diariamente contribuindo à medida que o

encontramos abertos a relacionamentos, medida que se expuser, conversar, freqüentar, à medida que uns se interessam pelos outros.

2.2.4 Idoneidade

Segundo Minarelli (1995), Proporciona segurança e garante empregabilidade. O profissional idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas.

O autor quer dizer que este pilar que sustenta a empregabilidade diz respeito à idoneidade, a honestidade e a correção com a qual se conduz a vida e o trabalho dentro de princípios legais e éticos do profissional. Alguém só é contratado se for recomendado, se for honesto, só será apresentado, elogiado ou convidado se for correto, confiável. E, esta é uma questão que não tem meio termo, aquele profissional que é competente, que tem ocupação adequada à sua vocação, sempre encontra trabalho, sempre encontra quem o apresente, dê boas referências e faça recomendações. Boas referências decorrem de um trabalho bem-feito e de uma conduta correta, exemplar.

2.2.5 Saúde física e mental

Segundo Minarelli (1995), diz respeito ao cuidado com o equilíbrio emocional, evitando o desgaste exagerado, procurando cuidar melhor do corpo. Pessoas saudáveis têm bons relacionamentos e interação de maneira favorável, evitando vícios como o fumo, álcool e drogas. Matem sua auto-estima e sua capacidade de realizar projetos.

O autor diz que neste pilar, aquele que administra sua empregabilidade, sua carreira, quer o melhor para sua vida, deve lutar para obter continuamente o equilíbrio entre o trabalho e o lazer, entre a obrigação e a diversão, entre o papel profissional e os demais papéis que desempenha-se na vida. Quem apenas trabalha não tem tempo, ânimo nem condições para exercer outros papéis.

2.2.6 RESERVA FINANCEIRA

Segundo Minarelli (1995), refere-se ao amparo que o profissional deve proporcionar para que, diante da perda do emprego, tenha uma reserva, uma defesa, uma garantia que o sustente. O projeto profissional deve ocorrer paralelamente, seu negócio próprio de qualquer dimensão, também pode ser uma fonte alternativa de renda.

Como o autor explica, não é difícil, dentro de uma organização, que um profissional se depare com situações de enfrentamento ou com situações com as quais não concorde, pois uma negativa ou uma hesitação podem oferecer riscos à sua estabilidade, à sua permanência no emprego, ao seu contrato. Dessa forma o profissional precisa pensar nisso assim que entra em uma empresa. Precisa fazer reserva que o sustente por algum contratempo. As reservas são uma conveniência, uma defesa, mais um pilar que sustenta a empregabilidade.

2.3 POLÍTICA DE SALÁRIO

Segundo Flannery (1997) Atualmente as empresas estão sendo incentivadas a seguir algumas linhas de gestão com práticas administrativas que favorecem a emergência do capital humano como fator principal para o sucesso do negócio. Ainda de acordo com Flannery (1997), essas transformações geram mudança de valores, de cultura e reconfiguram as estruturas organizacionais. Estas, por sua vez, criam novas formas de administrar as pessoas por meio de políticas de recursos humanos que integram todos os setores da empresa e dimensionam suas estratégias para um único foco, isto é, o da valorização das pessoas como condição para obter comprometimento de todos e atingir os objetivos determinados. Mas como é possível motivar os funcionários, melhorar e manter seu desempenho, "melhorar a qualidade dos produtos e dos serviços, aumentar a produtividade e a margem de lucros e, ao mesmo tempo, ficar à frente da concorrência?" Essas questões sugerem que as organizações devem sustentar suas atividades influenciadas pelo mercado, porém observando o comportamento gerado pela cultura e pelos valores que existem no âmbito interno.

As empresas estão começando a compreender que o salário não deve ser considerado apenas em termos de cargos específicos e resultados financeiros correntes. A remuneração deve estar ligada às pessoas, ao desempenho individual e em equipe e à visão e aos valores organizacionais mantidos por esse desempenho. Uma estratégia de remuneração eficientemente projetada e cuidadosamente alinhada com certeza não tornará todos os funcionários felizes e satisfeitos, nem eliminará todos os problemas comportamentais de uma empresa. Essa estratégia, no entanto, auxiliará muito na melhora do desempenho e dos resultados. (FLANNERY, 1997, p. 20, 21).

A criação de diretrizes e regras no que concerne a este assunto contribui no incremento de melhorias no ambiente de trabalho. No que tange a plano de cargos e salários, este pode balizar a visão de futuro do empregado pois a fim de atrelar expectativas futuras a ações dos gestores.

2.4 GESTÃO DE PESSOAS

Segundo Fischer (1998) *apud* Fleury; Fleury (2001), "conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho". A gestão de pessoas baseia-se no fato de que o desempenho de uma organização depende fortemente da contribuição das pessoas que a compõem e da forma como elas estão organizadas, são estimuladas e capacitadas, e como são mantidas num ambiente de trabalho e num clima organizacional adequados. E ainda, como estão estruturados e organizados os membros da força de trabalho, de modo a habilitá-los a exercer maior poder e liberdade de decisão, levando à maior flexibilidade e à reação mais rápida aos requisitos mutáveis do mercado.

Os autores mostram que gestão de pessoas é, hoje, participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização: o capital humano, que nada mais são que pessoas que a compõe. É o resgate do papel do ser humano na organização, é torná-los competentes para atuar em suas atividades. Gestão de Pessoas é o trabalho centrado em captar o máximo

do profissional em pró da organização e assim contribuir para seu crescimento como pessoa e este para o crescimento da organização.

Em resumo, as organizações são constituídas de pessoas e dependem delas para atingir seus objetivos e cumprir suas missões. Para as pessoas, as organizações constituem o meio pelo qual elas podem alcançar vários objetivos pessoais com um mínimo de tempo, esforço e conflito.

A Gestão de Pessoas é uma área muito sensível à mentalidade que predomina nas organizações.

2.4.1 Gestão de pessoas na sociedade do conhecimento

Segundo observado por Fischer (1998) *apud* Fleury; Fleury (2001, p.65), A gestão por competências é uma nova tendência da gestão de pessoas. Esta “nova” forma de gestão, na prática, desenvolve as seguintes atividades, como: Captação de pessoas, visando adequar as competências necessárias às estratégias de negócio formuladas, as empresas buscam por pessoas que tenham um nível educacional elevado e, para tal, se valem de programas de *trainees*, por exemplo, considerados fundamentais para atrair novos talentos; Desenvolvimento de competências, visto que as empresas contam ainda com a possibilidade de desenvolver as competências essenciais dos indivíduos, através das mais diversas práticas, visando adequá-las às necessidades organizacionais; e Remuneração por competência, que é uma prática utilizada por empresas preocupadas em resguardar parte do conhecimento tácito de seus colaboradores e mantê-los nas organizações, e vem servindo para que empresas implantem novas formas de remuneração de seus empregados, dentre elas: participação nos resultados, remuneração variável e remuneração baseada nas competências desenvolvidas.

É importante salientar que a Gestão de Pessoas não ocorre apenas nos Departamentos de Recursos Humanos das organizações. Esta atividade deve ser vista pelos gestores das diversas unidades da companhia como parte do seu trabalho que, se realizado corretamente, permite a empresa atingir seus objetivos estratégicos com maior efetividade.

Diante deste contexto, os dois autores nos fazem refletir sobre as novas tendências da Gestão de Pessoas.

2.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Segundo Pereira (1997, p.5), a expressão Administração Pública está compreendida num sentido formal e também num sentido material. Como referência adotou-se o adjetivo governamental para expressar tudo aquilo que tenha vinculação com a estrutura institucional do Estado, com a Administração Pública em sentido formal, e com a Sociedade Política. O adjetivo social foi utilizado para expressar aquilo que se refere à Sociedade Civil e aos cidadãos de um modo geral que não tenham vinculação institucional com a esfera governamental.

Durante o século XX verifica-se uma evolução histórica no exercício da Administração Pública. Essa Administração Pública passou por um período chamado patrimonialista que teve como características o personalismo e a falta de distinção entre o que era bem privado e o que era bem público. O Estado absolutista, em épocas pré-modernas, possuía características de uma administração patrimonialista pela falta de distinção entre o que era bem privado do Rei e o que era um bem público. Isto era característico nos governos monárquicos absolutistas onde o Estado era um bem privado do Rei. Características patrimonialistas eram o foco da Administração Pública no Brasil durante o império e mesmo durante o período republicano representado pela República Velha (1889-1930). Nesse período os cargos da Administração Pública eram passados de pai para filho dando características personalistas a essa administração. Em contraposição ao Estado absolutista e ao sistema patrimonialista surge o Estado Liberal e a Administração Pública Burocrática. A Burocracia é uma “instituição administrativa que usa como instrumento para combater o nepotismo e a corrupção — dois traços inerentes à administração patrimonialista — os princípios de um serviço público profissional, e de um sistema administrativo impessoal, formal, legal e racional.”

No século XX, com o Estado do Bem estar social, que aumenta os serviços prestados à população, e também com o surgimento do Estado Empresário, existe um aumento da demanda de recursos públicos pelo Estado. Com isso, a maioria das nações entra em crise fiscal e o modelo burocrático da Administração Pública já não responde mais às necessidades. Surge então o modelo pós-burocrático ou gerencial. Nesse modelo gerencial a Administração Pública é “orientada para o cidadão e para a obtenção de resultados; pressupõe que os políticos e os funcionários públicos são merecedores de um grau real ainda que limitado de

confiança; como estratégia, serve-se da descentralização e do incentivo à criatividade e à inovação; o instrumento mediante o qual se faz o controle sobre os órgãos descentralizados é o contrato de gestão.” (PEREIRA, 1997, p.12).

Segundo Granjeiro (2003, p.26), no Brasil, com a redemocratização, a partir de 1985, depois de duas décadas de governos militares, começa a existir uma pressão democrática da sociedade civil para que haja uma maior aproximação e participação no Estado. As ações do Estado voltam-se para a restauração da cidadania e este procura se reformular buscando “a descentralização e a desconcentração da ação administrativa com os objetivos de situar a decisão pública próxima ao local da ação evitando o crescimento desordenado da Administração Pública”. O modelo de Administração Pública com aspectos mais gerenciais foi ratificado pela constituição de 1988, e a sua implantação foi aprofundada na década de 1990, principalmente com o Plano Diretor de Reforma do Aparelho do Estado (1995) e Emenda Constitucional da reforma administrativa (1998). Essa reforma teve como uma das suas principais características a “redefinição do papel do Estado, que deixa de ser o responsável direto pelo desenvolvimento econômico e social pela via da produção de bens e serviços, para fortalecer-se na função de promotor e regulador desse desenvolvimento” (GRANJEIRO, 2003, p.26). Esta característica alinha-se ao modelo neoliberal que procurou conter a crise fiscal gerada pelo Estado empresário e pelo Estado do bem estar social devido ao crescimento da Administração Pública.

A partir dos dois autores, a Administração ou Gestão Pública é a aplicação de métodos mais recentes na administração estatal, métodos que antes foram utilizados nas empresas.

O termo “Gestão” aparece como sinônimo de “Administração”. No entanto, são usados na área pública, não oficialmente, para designarem métodos diferentes. A palavra “Administração” permanecerá ligada à idéia da teoria clássica e suas funções: planejar, comandar, controlar, coordenar e organizar. Para quem não é da área de administração: significa maior rigidez no ato de administrar.

Já o “Gerir” significaria a utilização no Estado de métodos típicos das empresas. No Brasil, uma reforma Gerencial, que tentava trazer a lógica empresarial para o Estado, daí a valorização das empresas públicas na época, da suposta descentralização e etc. A partir do final da década de 80 a “Gestão” passou a

significar métodos mais ortodoxos ligados ao neoliberalismo e uma agenda internacional. Trata-se da diminuição do Estado, privatizações e etc.

2.6 SERVIÇO DE LIMPEZA URBANA

Segundo regulamento da lei de limpeza pública urbana do município do natal, todos os serviços de limpeza urbana do município de natal serão regidos pelas disposições contidas neste regulamento e explorados, com exclusividade, pela companhia de serviços urbanos de natal, entidade autárquica; criada pela lei municipal nº 2.659, de 28 de agosto de 1979, adotada de personalidade jurídica, patrimônio e receitas próprias, com autonomia financeira, administrativa e técnica, competindo-lhe especificamente, planejar, desenvolver, regulamentar, fiscalizar, executar, manter e operar serviços integrantes ou relacionados com sua atividade fim, bem como comercializar os produtos e subprodutos de lixo, com o emprego das prerrogativas jurídicas inerentes ao poder público e todos os privilégios, isenções e regalias da fazenda pública municipal. Os serviços atribuídos à companhia de serviços urbanos de natal são, especificamente, os determinados na lei nº 2.659, de 28 de agosto de 1979.

Para efeito deste regulamento, o lixo é o conjunto heterogêneo de resíduos sólidos provenientes das atividades humanas e, segundo a natureza dos serviços de limpeza urbana, é classificado em: lixo domiciliar, lixo público e resíduos sólidos especiais. Considera-se lixo domiciliar, para fins de coleta regular, os produzidos pela ocupação de imóveis públicos ou particulares, residenciais ou não acondicionáveis na forma estabelecida por esta lei. Consideram-se lixo público os resíduos sólidos resultantes das atividades de limpeza urbana, executados em passeios, vias e logradouros públicos e do recolhimento dos resíduos depositados em cestos públicos. Consideram-se resíduos sólidos especiais aqueles cuja produção diária exceda o volume ou peso fixados para coleta regular ou os que, por sua composição qualitativa e/ou quantidades, requeiram cuidados especiais em pelo menos uma das seguintes fases: acondicionamento, coleta, transporte e disposição final, assim classificados: resíduos sólidos declaradamente contaminados, considerados contagiosos ou suspeitos de contaminação, provenientes de estabelecimentos hospitalares, laboratoriais, farmácias, drogarias, clínicas e outros;

materiais biológicos, assim considerados: restos de tecidos orgânicos, resíduos de órgãos humanos ou animais, restos de laboratórios de análise clínicas e de anatomia patológica, animais de experiência e outros similares; cadáveres de animais de grande porte; resto de matadouros de aves e pequenos animais, resto de entrepostos de alimentos, resto de alimentos sujeitos a rápida deteriorização provenientes de feiras públicas permanentes, mercados, supermercados, açougues e estabelecimentos congêneres, alimentos deteriorados ou condenados, ossos, sebos vísceras e resíduos sólidos tóxicos em geral; substâncias e produtos venenosos ou envenenados, restos de material farmacológicos e drogas condenadas; resíduos contundentes e perfurantes, cuja produção exceda o volume de 100 (cem) litros ou 50 (cinquenta) quilos por período de 24 horas; veículos inservíveis ou irrecuperáveis abandonados nas vias e logradouros públicos, carcaça, pneus e acessórios de veículos, bens moveis domésticos imprestáveis e resíduos volumosos; lama provenientes de postos de lubrificação ou lavagem de veículos e similares; resíduos sólidos provenientes de limpeza ou esvaziamento de fossas ou poços absorventes e outros produtos pastosos que exalem odores desagradáveis; produtos de limpeza de terrenos são edificadas; resíduos sólidos provenientes de aterros, terraplanagem em geral, construção e/ou demolições; lixo industrial ou comercial; resíduos sólidos provenientes de calamidades públicas; valores, documentos e material gráfico apreendido pela polícia; resíduos sólidos poluentes, corrosivos e químicos em geral; materiais bélicos, de explosivos e de inflamáveis; resíduos sólidos nucleares ou radioativos; resíduos provenientes de poda ou árvores em geral.

Os serviços regulares de coleta e transporte de lixo domiciliar processar-se-ão nos honorários e com observância das determinações desta lei e das normas técnicas estabelecidas pela companhia de serviços urbanos. Entende-se por serviço regular de coleta de lixo domiciliar a remoção e o transporte, para os destinos apropriados, do conteúdo dos recipientes e contenedores padronizados ou das próprias embalagens, como as de lixo acondicionado em sacos plásticos e dos fardos embalados de lixo compacto, colocados pelos municípios em locais previamente determinados, obedecendo o horário estabelecido e os limites de peso e de volume calculados na conformidade da tabela "tipo de edificação produção diária de lixo", constante das normas técnicas da companhia de serviços urbanos.

3 METODOLOGIA

A metodologia é um conjunto de procedimentos que balizam a execução do projeto, no sentido de demonstrar necessários, como formas, pesquisas e análises.

3.1 TIPO DE PESQUISA

O problema abordado será um estudo que se baseia numa pesquisa de campo, que requerido informações suficientes para responder ao problema proposto. O estudo de caso é o método proposto para a elaboração dessa pesquisa. (GIL, 1991).

A escolha do tema será baseada pelo fato de serem encontrados poucos estudos existentes do tema em questão, apesar do tema ter grande importância. Trata-se da abordagem administrativa sobre a ótica da empregabilidade de uma empresa de serviços de limpeza pública da grande Natal à URBANA – Cia. de Serviços Urbanos de Natal. Ocorrendo a necessidade, com isso, de uma exploração mais relevante do tema a ser avaliado.

Para a classificação da pesquisa utiliza-se como base o método indicado por Gil (1991), com bases em seus objetivos que a classificação se faz mediante algum critério.

A pesquisa pode ser exploratória, descritiva e explicativa. Segundo Gil (1991), é exploratória tendo como objetivo principal o aprimoramento de idéias ou a descoberta de intuições; é descritiva, por ter como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno, suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como o questionário e a observação sistemática; e é explicativa, porque tem como preocupação central identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

A pesquisa será um estudo de caso, com levantamento de dados. Estudar, analisar e avaliar dados coletados, juntamente com alguns documentos, a serem obtidos na empresa do setor de limpeza pública, mostra-se de fundamental importância para a conclusão da pesquisa, proporcionando assim resultados mais satisfatórios possíveis.

3.2 AMBIENTE DA PESQUISA

Para Cervo; Bervian (1996, p.54), O universo é composto por um conjunto de pessoas, de animais ou de objetos que representem à totalidade de indivíduos que possuam as mesmas características definidas para um estudo.

O ramo de Limpeza Pública se baseia especificamente na higienização da grande Natal, que tem como responsável a URBANA – Cia. de Serviços Urbanos de Natal. Esta instituição se configura como sendo o universo da pesquisa deste trabalho. Universo é conceituado por (quantidade de garis). NO caso em questão é formado por 693 Garis.

A amostra segundo Gil (1991), “é uma pequena parte dos elementos que compõem o universo (população) escolhido”.

A elaboração deste trabalho irá se realizar numa organização (URBANA), onde esta instituição se configura como sendo a amostra da pesquisa a ser elaborada, com 100 Garis, do tipo aleatória com confiabilidade de 95% e 5% de erro amostral.

3.3 COLETA DE DADOS E ÁREA DE ABRANGÊNCIA

Segundo Barros; Lehfeld (2000, p.89), a coleta de dados significa a fase da pesquisa em que se indaga e se obtêm dados da realidade pela aplicação de técnicas.

Para Cervo; Bervian (1996, p.51), na pesquisa descritiva mostra-se à técnica a ser usada para a coleta de dados, como a entrevista, o questionário e o formulário.

A coleta de dados se dará através de entrevistas, utilizando como instrumento questionário estruturado, aplicados aos funcionários responsáveis pela limpeza pública, os garis.

Neste trabalho utilizar-se-á como instrumento de coletas de dados um questionário, composto por perguntas fechadas. Perguntas fechadas requerem segundo Gil (1991) “que permitem que alguém responda apenas sim ou não”, e com alternativas suficientemente exaustivas para abrigar a ampla gama de respostas possíveis.

3.4 ANÁLISE DOS DADOS

A análise dos dados se caracteriza pela coleta, reflexão, argumentação, interpretação, avaliação e conclusão das informações repassadas pelos funcionários da Urbana (Garis).

A interpretação dos dados estatísticos procederá através de análises de periodicidades, formas de ocorrência, variáveis e categorias, quantificando os dados em formato de tabelas e gráficos.

As análises quantitativa e qualitativa se mostram de grande importância para o tema a ser avaliado, por essa abordagem dos dois métodos terem sistemáticas diferentes, e, principalmente pela forma do problema que está sendo avaliado permitindo uma melhor conclusão do mesmo.

Segundo Oliveira (1997) o método que será utilizado na elaboração da pesquisa será o Quantitativo, conforme o próprio termo indica, "significa quantificar opiniões, dados, nas formas de coletas de informações, assim como também com o emprego de recursos e técnicas estatísticas". E define também a pesquisa qualitativa "permitem o estudo de questões, caos ou eventos em maior profundidade, permitindo que o pesquisador conheça com maior riqueza as experiências estudadas".

Os resultados obtidos da pesquisa servirão como fonte de recomendações, estudo de caso e, se possível, meio para a solução de alguns problemas para a instituição em estudo bem como para outras de relevância de áreas a fins.

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Os dados a seguir apresentados são provenientes da pesquisa realizada na Urbana – Cia. de Serviços Urbanos de Natal com os garis, objetivando a conclusão dos propósitos elencados na primeira parte deste estudo. A estrutura do questionário segue as dimensões dos objetivos específicos e serão analisadas nesta conformidade.

4.1 DADOS AVALIATIVOS

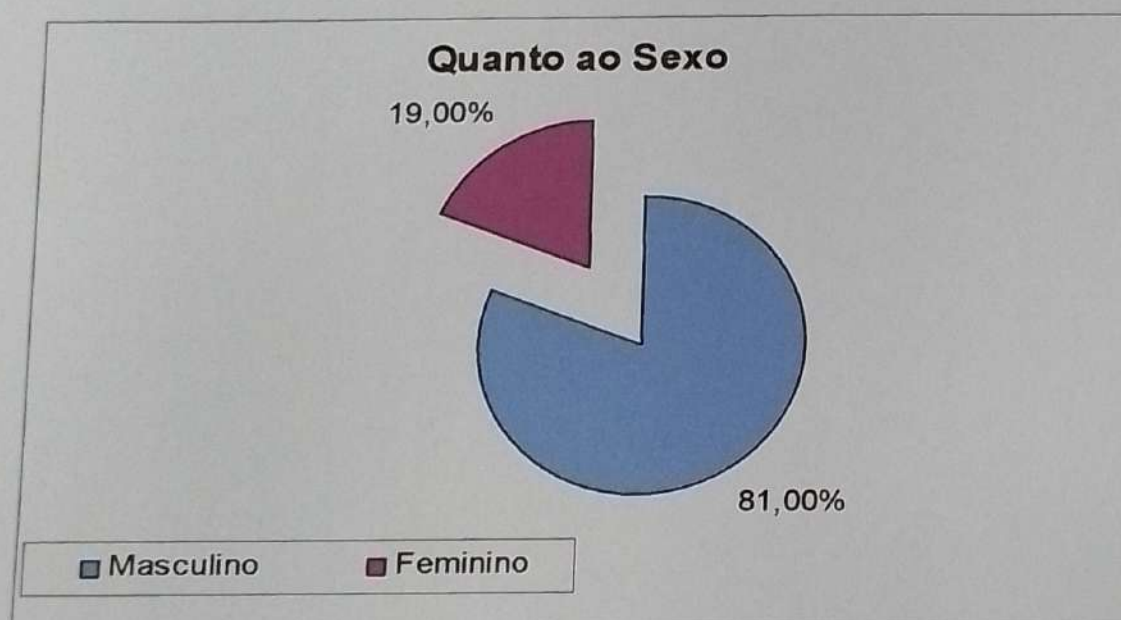


Gráfico 1 – Quanto ao Sexo

Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Com relação ao sexo dos entrevistados, 81% dos garis da Urbana são do sexo masculino e 19% são do sexo feminino, conforme o gráfico 1.

Historicamente, a função de gari é vista como sendo típica do homem, por ser um trabalho que exige da força bruta, devendo o trabalhador apresentar grande resistência física. Pode-se perceber que as mulheres estão se inserindo significativamente nessa profissão, com 19 % da amostra, mostrando que também é capaz de assumir este tipo de serviço, não se deixando influenciar por pensamentos, crenças e convicções adotadas pela sociedade da qual faz parte.

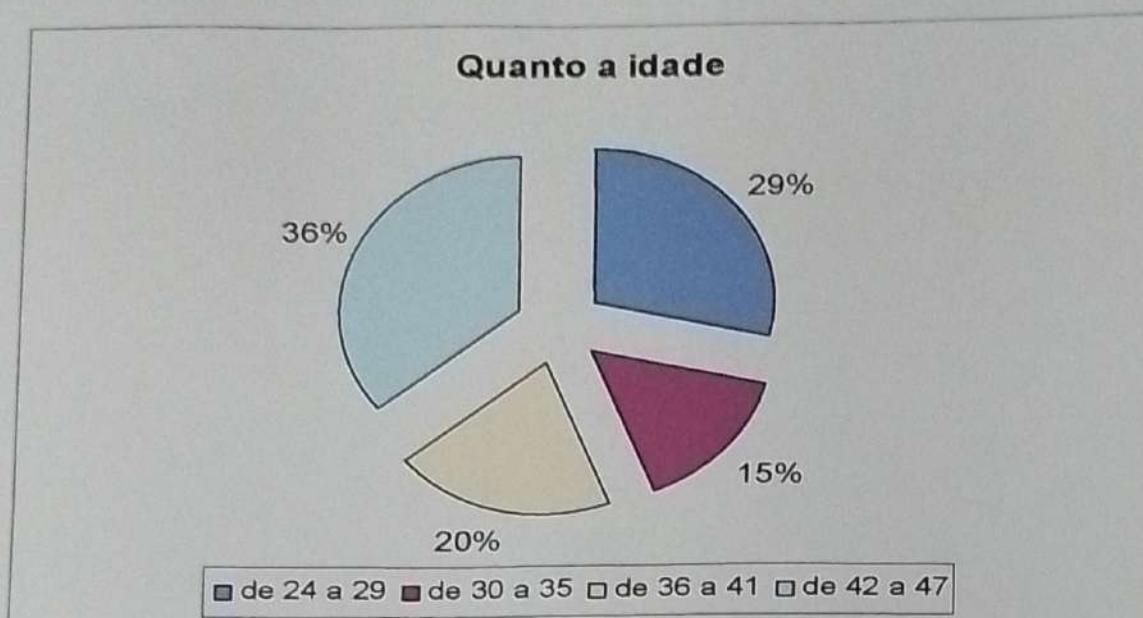


Gráfico 2 – Quanto a Idade

Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No gráfico 2, observa-se que a maioria dos entrevistados apresenta uma idade acima dos 30 anos, um perfil de profissional com maior estabilidade no serviço e já adaptados à rotina de trabalho. Com base nesse percentual, pode-se perceber considerável conformismo por parte destes trabalhadores no que se refere ao serviço prestado.

Observa-se também um percentual bem significativo (29%) de uma faixa etária de 24 à 29 anos, sendo esta população constituída pelos garis que ingressaram na empresa por meio de concurso público, formando um novo quadro de funcionários na empresa, com menos idade do que o quadro anterior e com novas perspectivas no que se refere à visão de crescimento profissional.

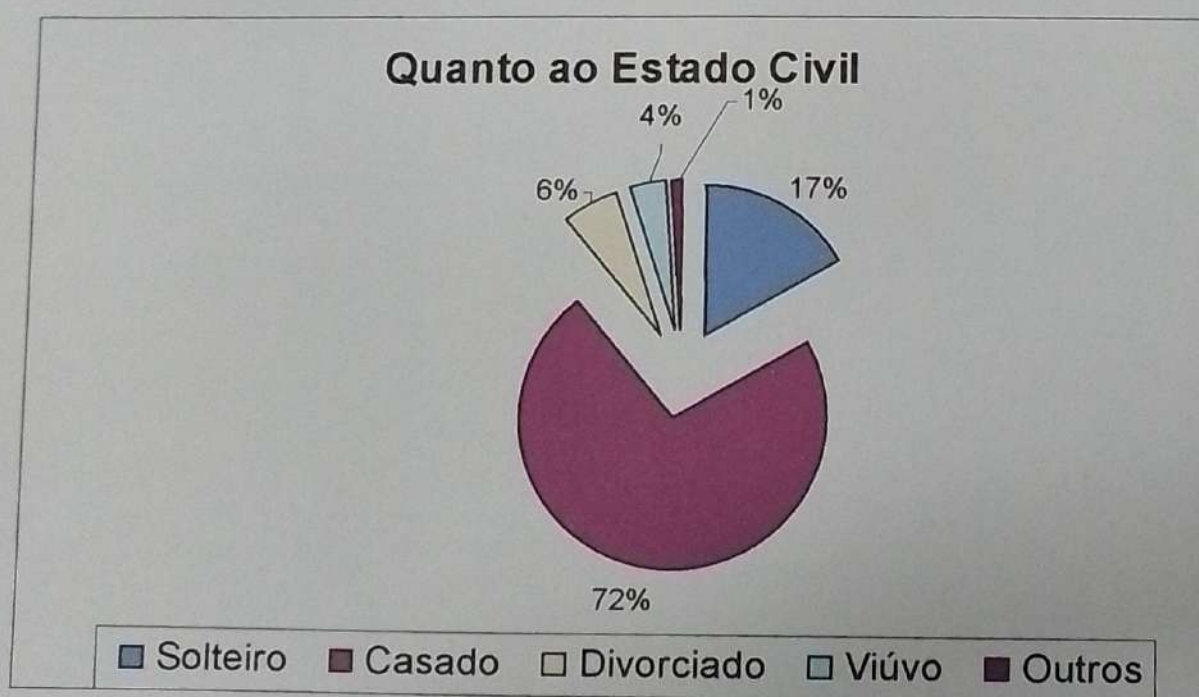


Gráfico 3 – Quanto ao Estado Civil

Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Identifica-se no gráfico acima que 72% dos entrevistados são casados. A grande incidência de funcionários casados está associada à formação familiar. Os profissionais casados precisam do emprego para o sustento familiar e, por isso, buscam desempenhar a profissão da forma que podem, seja ela qual for. Para eles, a profissão exercida não visa "status" e sim, sobrevivência.

A segunda maior incidência relaciona-se aos funcionários solteiros, que são pessoas que buscam se inserir no mercado profissional, a fim de alcançar a sua independência pessoal e profissional.

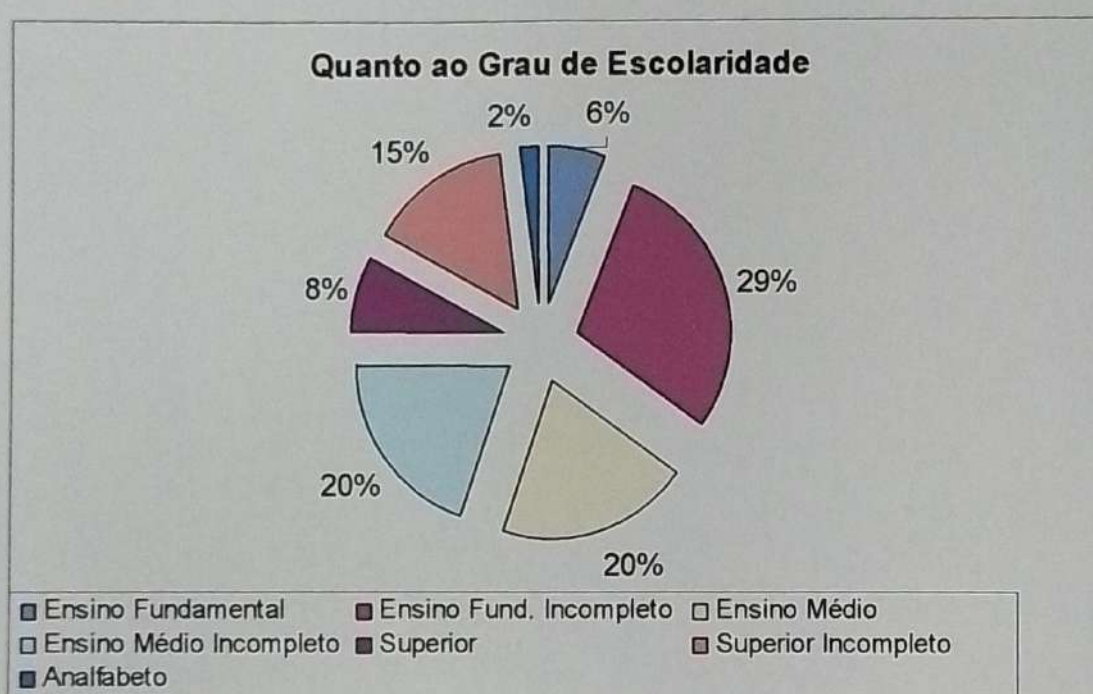


Gráfico 4 – Quanto ao Grau de Escolaridade
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Com relação à escolaridade, no gráfico 4, se destacam funcionários que não concluíram seus estudos, tanto no ensino fundamental e médio.

Desse modo, observa-se que tal resultado nos mostra a falta de formação educacional desses profissionais que, por pertencer a um nível socioeconômico baixo, não tiveram tantas oportunidades de estudo; além disso, deve-se considerar o fato condizente à necessidade de sobrevivência familiar, sendo para isso necessário que o indivíduo opte, na maioria das vezes, a trabalhar logo cedo, deixando seus estudos em segundo plano.

No que se refere ao nível superior, constatou-se que são poucos os funcionários inseridos nessa classificação, salientando que os mesmos são os que entraram na empresa por meio de concurso público.

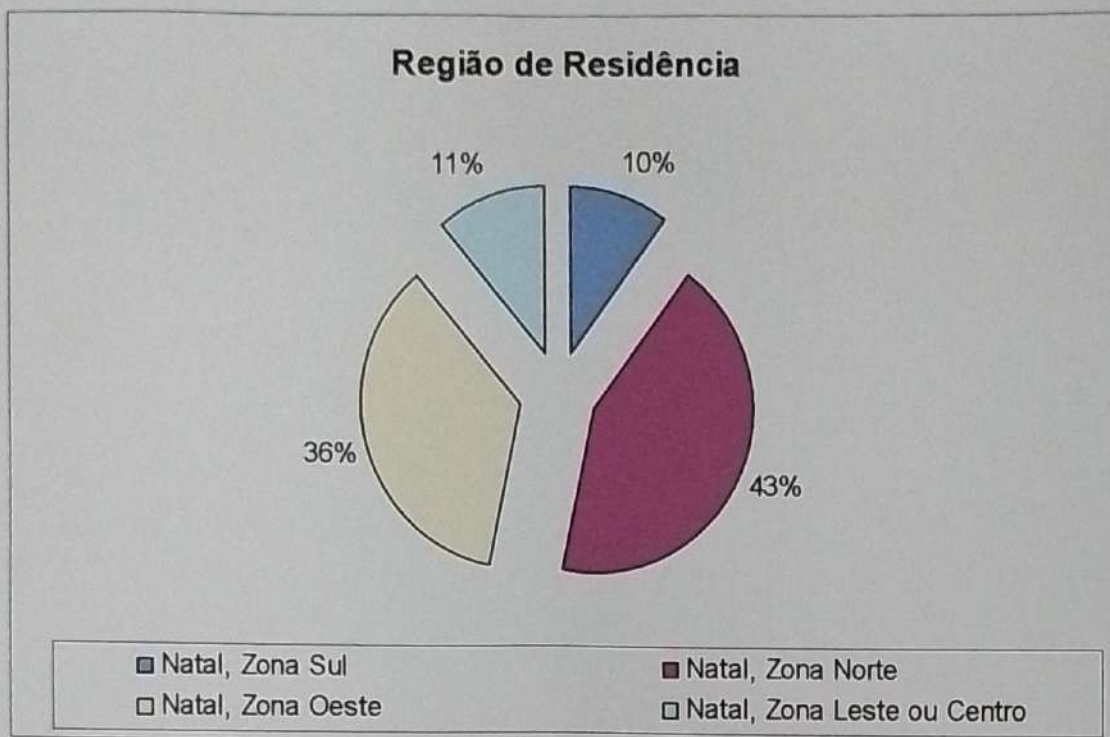


Gráfico 5 – Região de Residência
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Verifica-se, no gráfico 5, que a maioria dos garis residem na Zona Norte e na Zona Oeste, visto que em função da renda, estas regiões permitem a aquisição de moradia mais acessível. Por ser regiões com baixo custo de vida, em comparação com as demais regiões, a maioria dos funcionários acabam residindo nessas regiões.

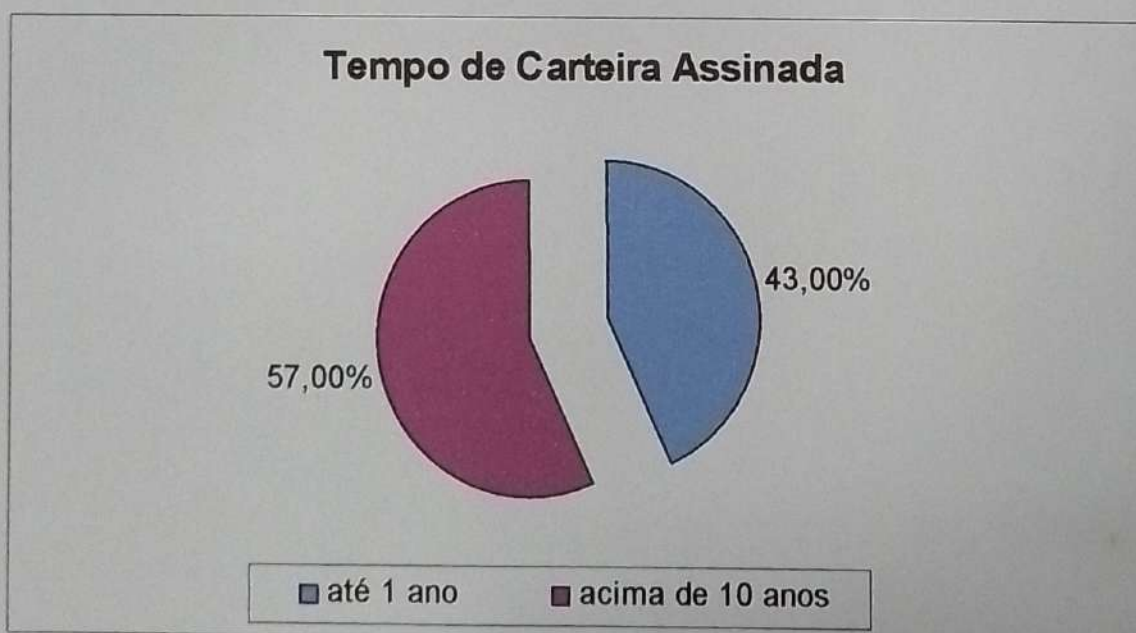


Gráfico 6 – Tempo de Carteira Assinada
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Percebe-se, no gráfico 6, que 57% dos entrevistados são funcionários com mais de 10 anos de empresa, que também nos mostra que 43% tem apenas 1 ano de empresa, devido ao ultimo concurso realizado pela Urbana.

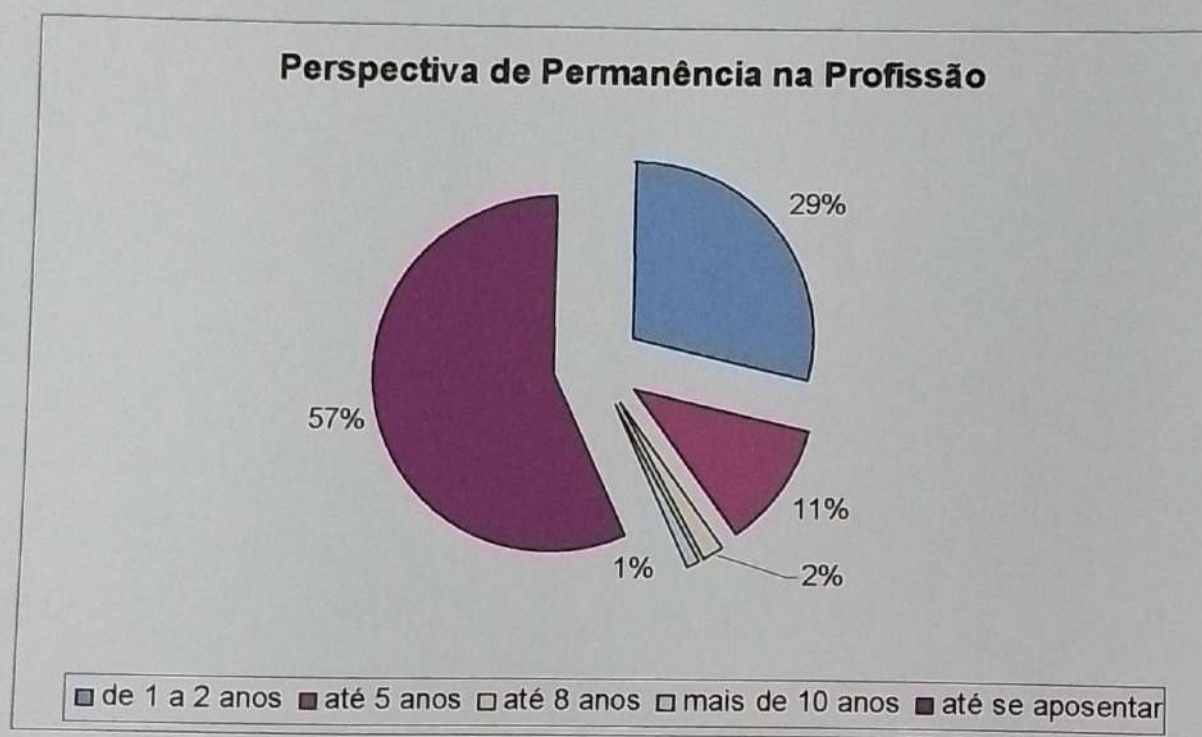


Gráfico 7 – Perspectiva de permanência na Profissão
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Destaca-se, no gráfico 7, que 57% dos entrevistados tem perspectiva de ficarem até se aposentarem na sua profissão, como visto no gráfico 2, onde a maioria dos entrevistados apresenta um perfil de profissional com maior estabilidade no serviço e já adaptados à rotina de trabalho. Pode-se perceber considerável conformismo por parte destes trabalhadores no que se refere ao serviço prestado. Como justificativa, deve-se levar em consideração que os funcionários com mais tempo na empresa e perto da aposentadoria, não adotam perspectiva de crescimento profissional, chegando a pensar na inviabilidade de mudança de cargo e/ou empresa.

Constata-se também um percentual significativo de 29% dos entrevistados que querem ficar na empresa por apenas 1 a 2 anos. Esses profissionais entraram com perspectiva de crescimento profissional, mas, ao conhecer a realidade da empresa, perceberam poucas chances de crescimento profissional; e, por serem pessoas com formação educacional e acadêmica, sabem que apresentam mais chances de se inserir no mercado de trabalho, daí o fato da procura por novas oportunidades de trabalho.

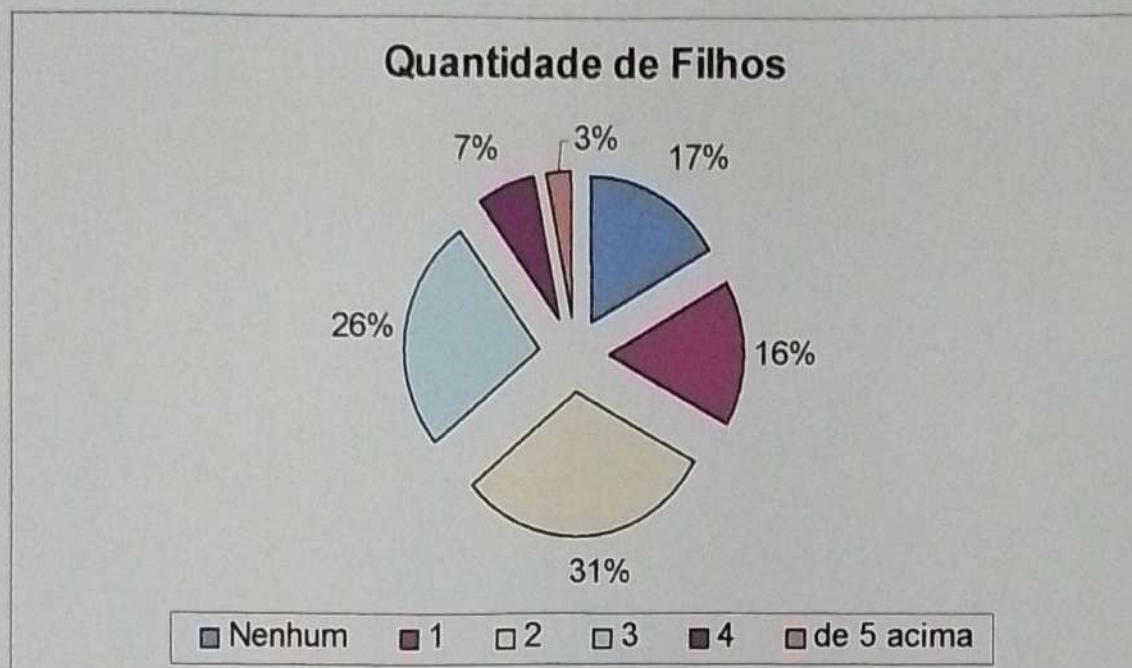


Gráfico 8 – Quantidade de Filhos
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Segundo estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de fecundidade, no que se refere à população natalense, é de 2 filhos por mulher. É importante considerar que a cidade progride consideravelmente a cada ano que passa, com relação ao total de habitantes.

Os resultados obtidos na entrevista feita com os funcionários da Urbana estão dentro do padrão geral da população de Natal, visto que a maioria deles mencionaram ter entre 2 e 3 filhos.

A partir desta inferência, pode-se perceber que o fato de o funcionário pertencer a uma classe socioeconômica mais baixa, não repercute diretamente no número de filhos que possui, estando essa quantidade associada a outros fatores, sejam eles culturais, demográficos etc.

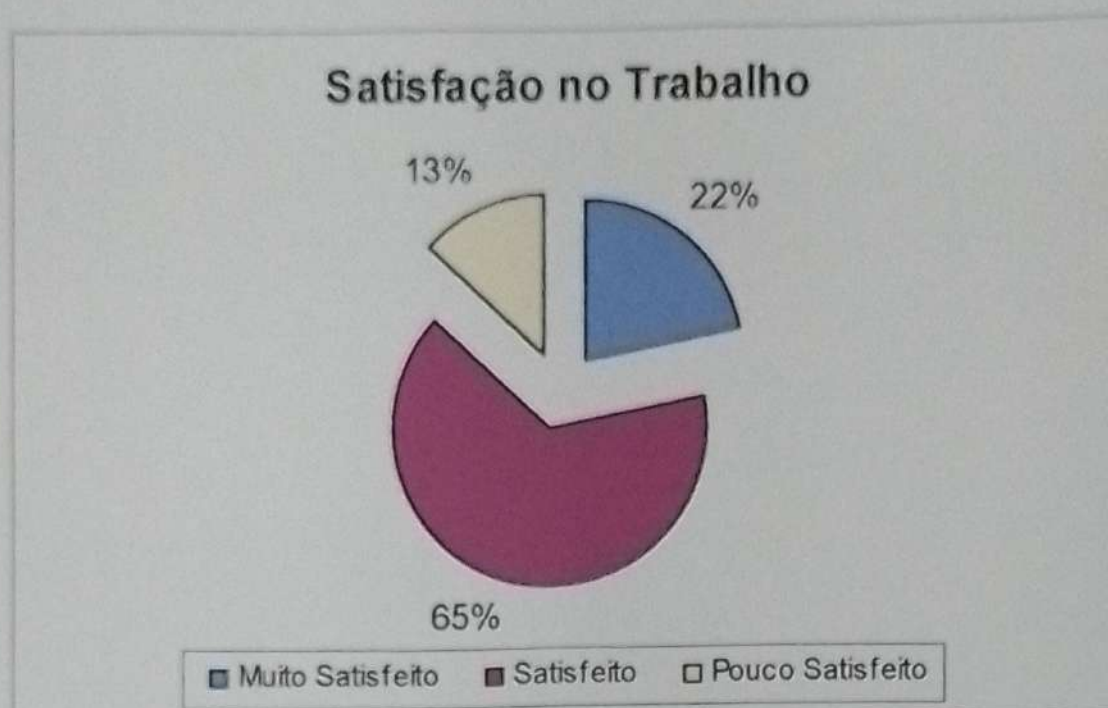


Gráfico 9 – Satisfação no Trabalho
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Tratando-se de profissionais com baixa escolaridade e nível socioeconômico, pode-se perceber contradição no que se refere à satisfação no trabalho. Muitos profissionais mencionaram em suas respostas que se sentem satisfeitos no ambiente de trabalho, pelo fato de o mesmo lhe proporcionar uma boa remuneração e também devido à boa jornada de trabalho.

Os funcionários que não pertencem ao percentual representativo adotam uma visão mais ampla no que se refere ao conceito de satisfação no trabalho, visão essa adotada em sua maioria, por profissionais de visão. Para eles, a satisfação está relacionada à autonomia, poder de decisão, boa qualidade de vida e motivação, não se limitando apenas a uma boa remuneração e jornada de trabalho.

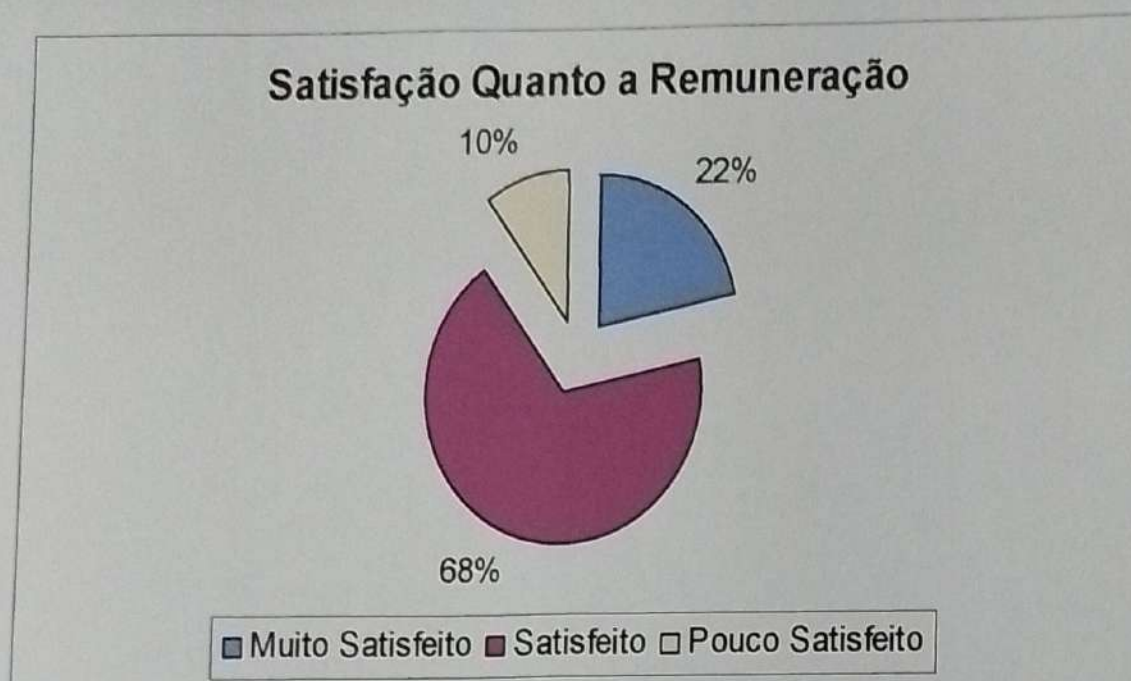


Gráfico 10 – Satisfação Quanto a Remuneração
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Constata-se, no gráfico 10, que 68% dos funcionários estão satisfeitos com a sua remuneração. O Sindicato dos Garis (SINDLIMP) trabalha em prol de ajudar os garis, visando aumento de salários e benefícios para eles. Os funcionários sempre recebem salário em dia, são melhores remunerados em comparação a outras empresas e profissões.

Os funcionários pouco satisfeitos com a remuneração adotam a perspectiva de que poderiam ganhar um pouco mais, já que desempenham uma função que exige esforço físico considerável e também por se tratar de um trabalho desgastante, chegando até mesmo a trazer prejuízos para a saúde.

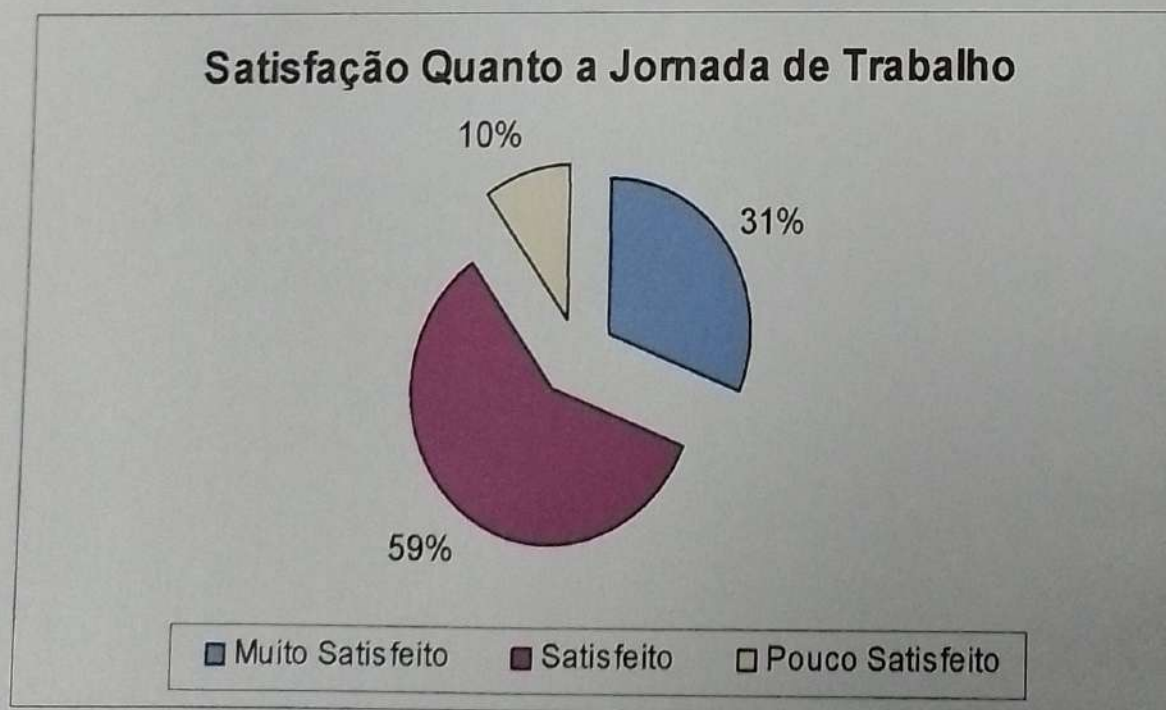


Gráfico 11 – Satisfação Quanto a Jornada de Trabalho
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Constata-se, no gráfico 11, que 59% dos entrevistados estão satisfeitos com sua jornada de trabalho que, em acordo com o Sindicato dos Garis (SINDLIMP), a jornada de trabalho é de seis horas (6h), fato este que repercute na aprovação dos funcionários no que se refere à carga horária diária de trabalho.

Os 10% dos funcionários que se dizem pouco satisfeitos com a jornada de trabalho, explicam que por ser uma jornada corrida, existe uma maior probabilidade de ocorrer queda no rendimento e produtividade, em função do desgaste físico sem intervalo para descanso.

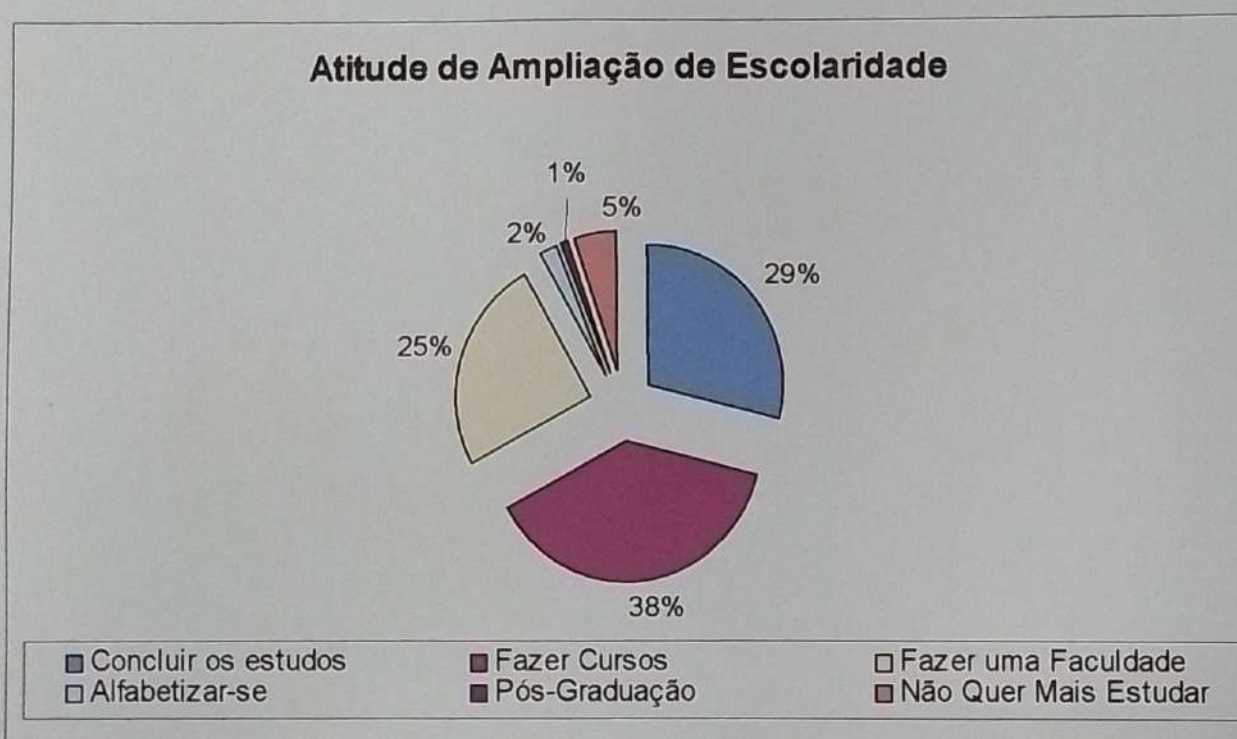


Gráfico 12 – Atitude de Ampliação de Escolaridade
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No que se diz respeito à atitude de ampliação de escolaridade, o gráfico 12 mostra um percentual bastante significativo (38%) na procura de fazer cursos, na conclusão dos estudos (29%) e também em fazer uma faculdade (25%).

Os cursos técnicos são extremamente importantes para a qualificação, amadurecimento, rendimento e produtividade do profissional, são mais viáveis financeiramente do que uma formação acadêmica e seus resultados são alcançados em curto prazo.

No resultado verifica-se, o grande interesse e estímulo dos mesmos no que se refere à conclusão dos estudos, a busca de oportunidades para o crescimento pessoal e profissional, valorização socioeconômica e auto-realização.

Pode-se também perceber no gráfico, uma considerável parcela que deseja fazer uma faculdade, mas que, infelizmente, por falta de oportunidades e condições econômicas, não conseguem alcançar esse objetivo de ampliação da escolaridade.

Constata-se que 5 % dos funcionários não querem concluir os estudos, pelo fato deles não se sentirem motivados, já que apresentam certa acomodação nas atividades cotidianas exercidas.

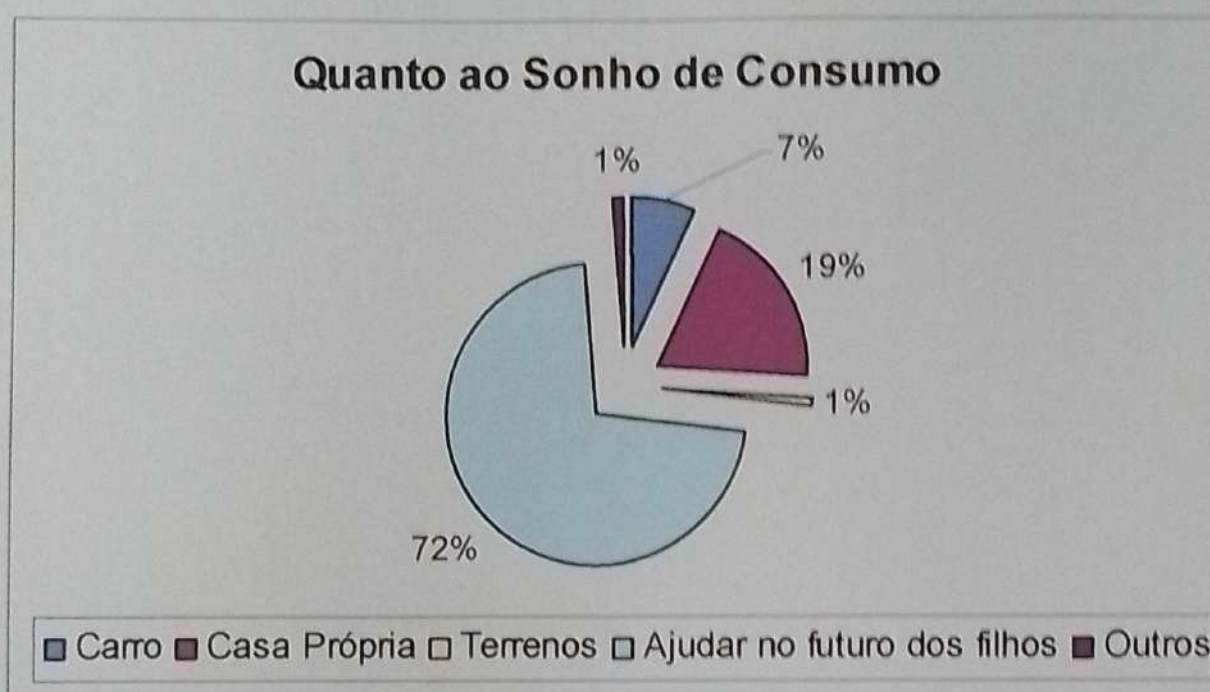


Gráfico 13 – Quanto ao Sonho de Consumo
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No resultado apresentado no gráfico 13, se destaca com 72% o interesse em ajudar no futuro dos filhos.

A visão dos funcionários, no que se refere ao sonho de consumo, está intrinsecamente relacionada prioritariamente ao fato de poder proporcionar uma melhor qualidade de vida aos seus filhos, deixando em segundo plano o interesse na aquisição de bens materiais como: casa própria, carro, terreno e outros.

Tal resultado demonstra que eles querem dar o melhor para seus filhos, fazer com que eles tenham um futuro promissor, com grandes oportunidades, oferecendo à sua prole todas as condições necessárias para o bem estar biopsicossocial.

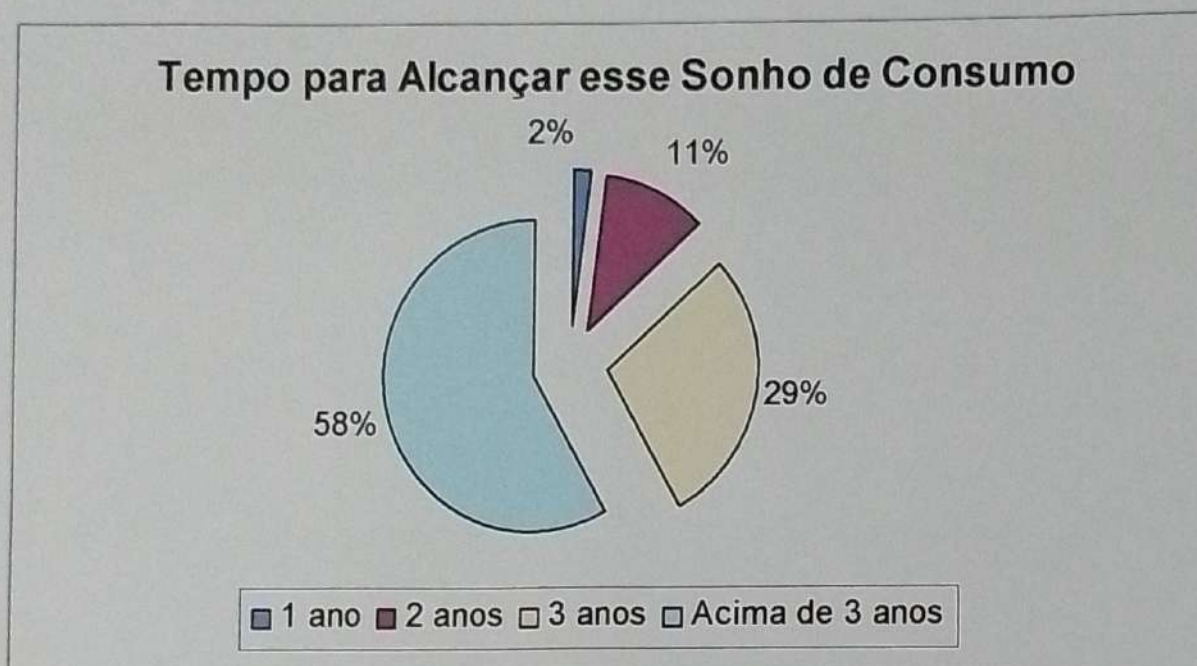


Gráfico 14 – Tempo para Alcançar esse Sonho
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No gráfico 14, observa-se que a maioria dos entrevistados (58%) esperam alcançar o seu sonho de consumo acima de 3 anos, mencionado pela maioria dos funcionários e que irá depender de diversos fatores, como por exemplo, questões econômicas e fatores individuais, sendo impossível predizer um tempo exato para alcançá-lo.

Já com relação aos funcionários que sonham em adquirir bens materiais, é possível estipular o tempo necessário para a concretização do sonho.

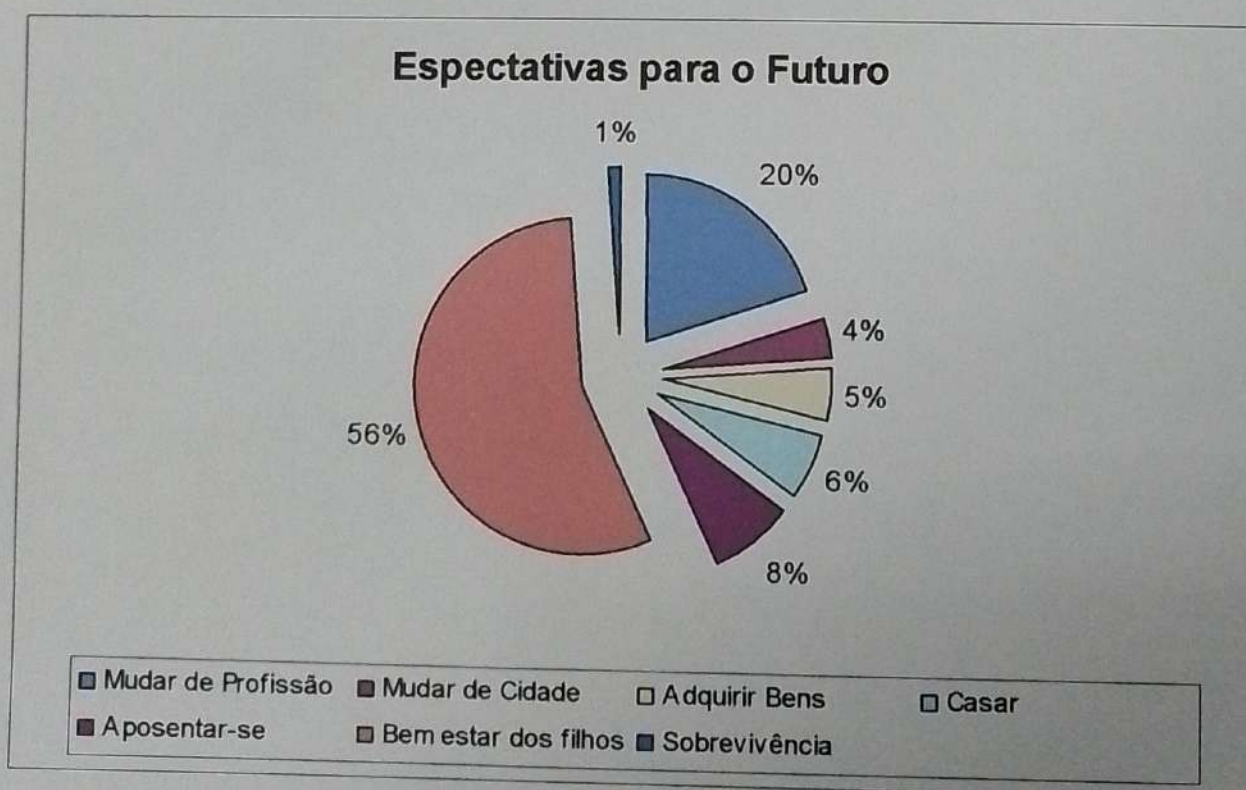


Gráfico 15 – Expectativas para o Futuro
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Constata-se, no gráfico 15, que as expectativas de futuro são semelhantes ao sonho de consumo tido pelos funcionários, referindo em primeiro lugar ao bem-estar dos filhos, de modo a proporcionar um melhor futuro e qualidade de vida a eles.

O gráfico também mostra que 20% dos funcionários desejam mudar de profissão, por adotar a perspectiva de crescimento e realização profissional.

Identifica-se também como resultado, a incidência próxima em relação a aposentar-se, adquirir bens e casar.

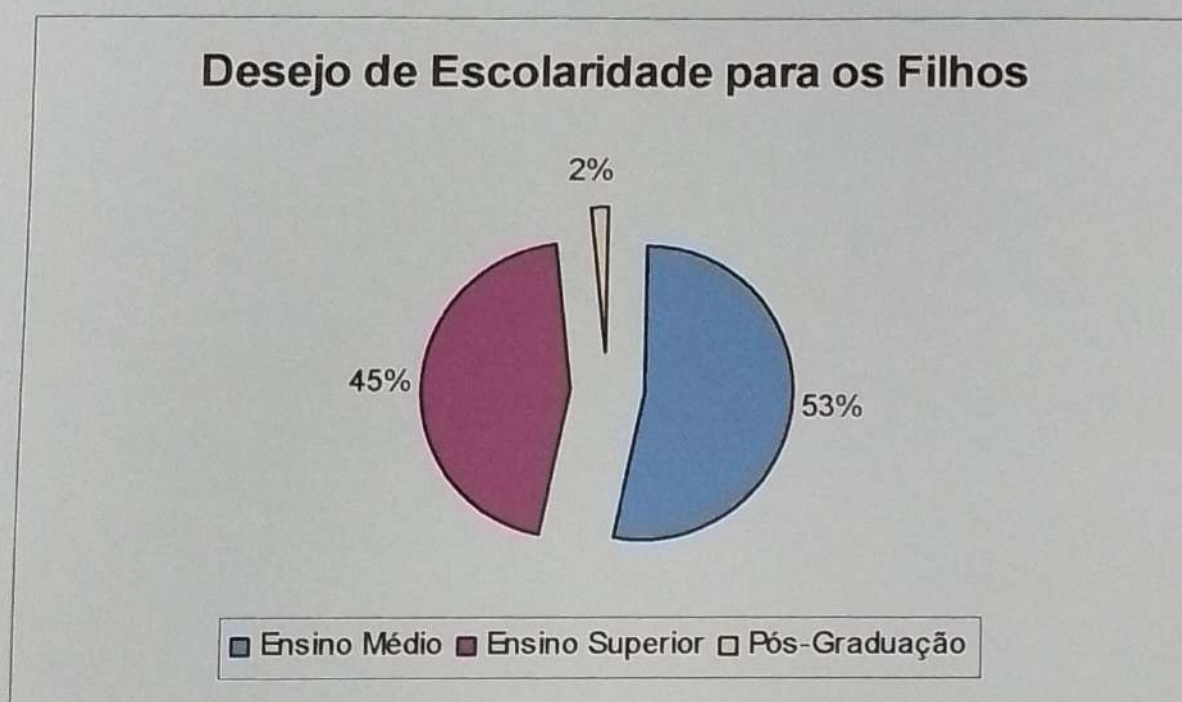


Gráfico 16 – Desejo de Escolaridade para os Filhos
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No resultado apresentado no gráfico 16 se destacam dois grandes desejos na escolaridade de seus filhos: 53% dos funcionários querem seus filhos com o ensino médio completo; enquanto 45% querem que os mesmos tenham um ensino superior.

Para os funcionários, a formação escolar é essencial na vida dos indivíduos, isto é, funciona como a base de tudo, da vida. É o alicerce sobre o qual o indivíduo busca se desenvolver como sujeito, é a partir de uma boa educação que ele cresce e se desenvolve em todos os seus aspectos existenciais.

Ao ingressar no ensino superior, o indivíduo vai se direcionar em uma área específica, de modo a preparar-se para o mercado de trabalho, passando a se aperfeiçoar para a sua futura prática profissional.

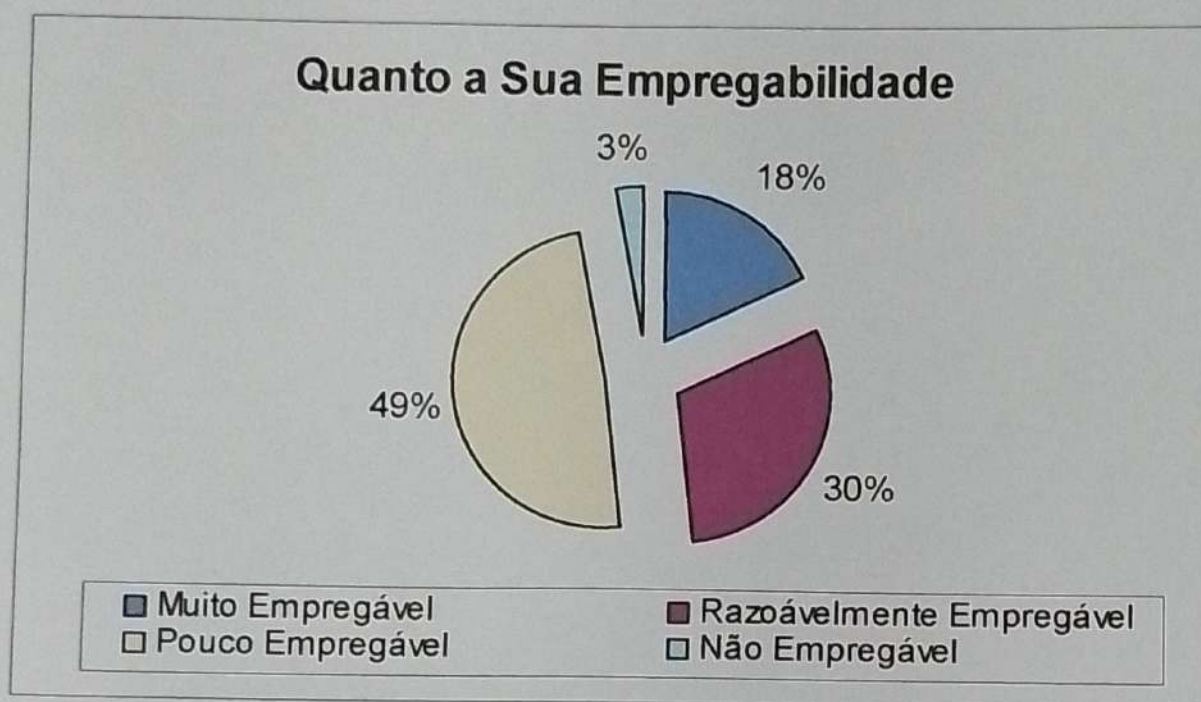


Gráfico 17 – Quanto a sua Empregabilidade
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Verifica-se, no gráfico 17, que 49% dos garís se consideram pouco empregáveis e que 30% deles se consideram razoavelmente empregáveis. Uma explicação para tal resultado relaciona-se aos baixos índices de formação educacional dos mesmos, em função de poucas oportunidades de crescimento profissional, baixa qualificação, conformismo e acomodação frente às atividades cotidianas exercidas.

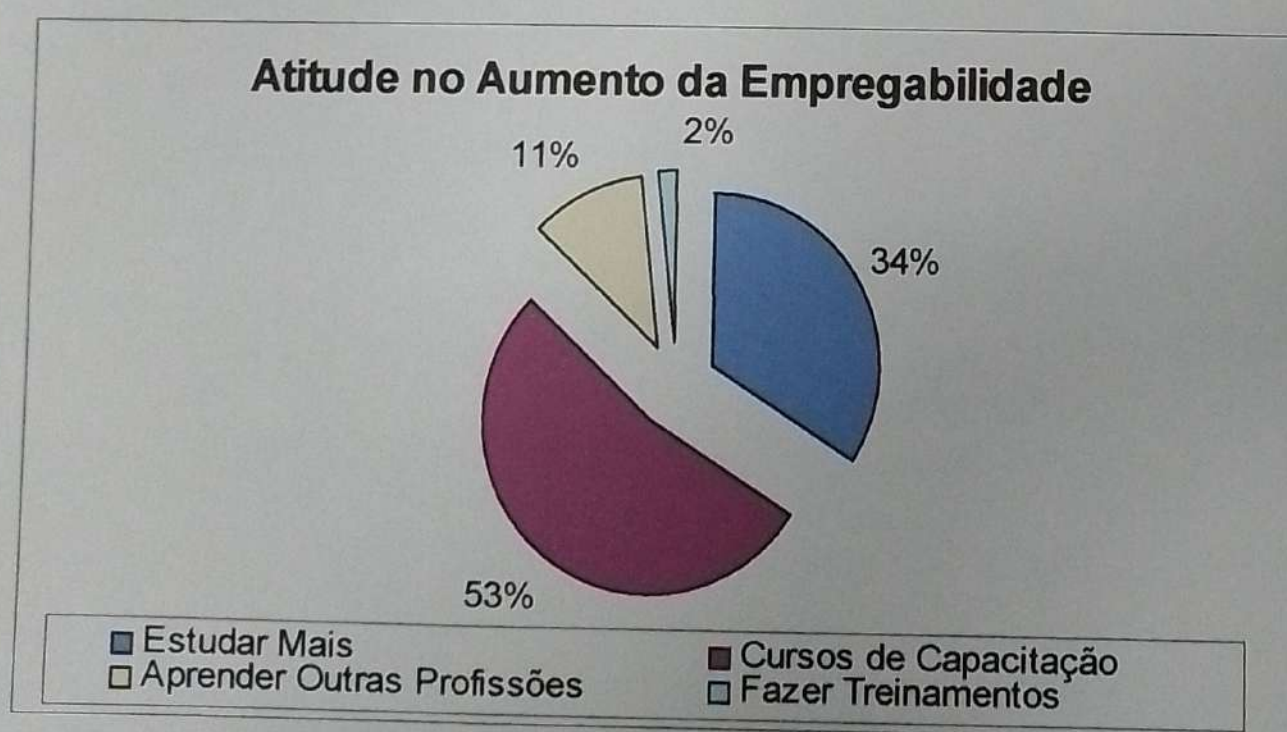


Gráfico 18 – Atitude no Aumento da Empregabilidade
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Observa-se, no Gráfico 18 que 53% dos funcionários acreditam que para se tornar pessoas mais empregáveis, deve-se buscar fazer cursos de capacitação, com a finalidade de ampliação de conhecimento, melhor qualificação profissional, descoberta de novas habilidades, aprimoramento no que se refere aos relacionamentos interpessoais e estímulo à motivação. Em contrapartida, os garis têm a noção de que não se deve parar de estudar; e sim, deve sempre buscar o aperfeiçoamento de suas habilidades e conhecimentos profissionais, seja por meio de cursos de capacitação, de treinamentos entre outros, pois o mercado de trabalho está em constante mudanças, devendo os indivíduos estar adaptados a vivenciá-las e buscar uma solução pensada a respeito dos inúmeros problemas com os quais ele venha a se deparar.

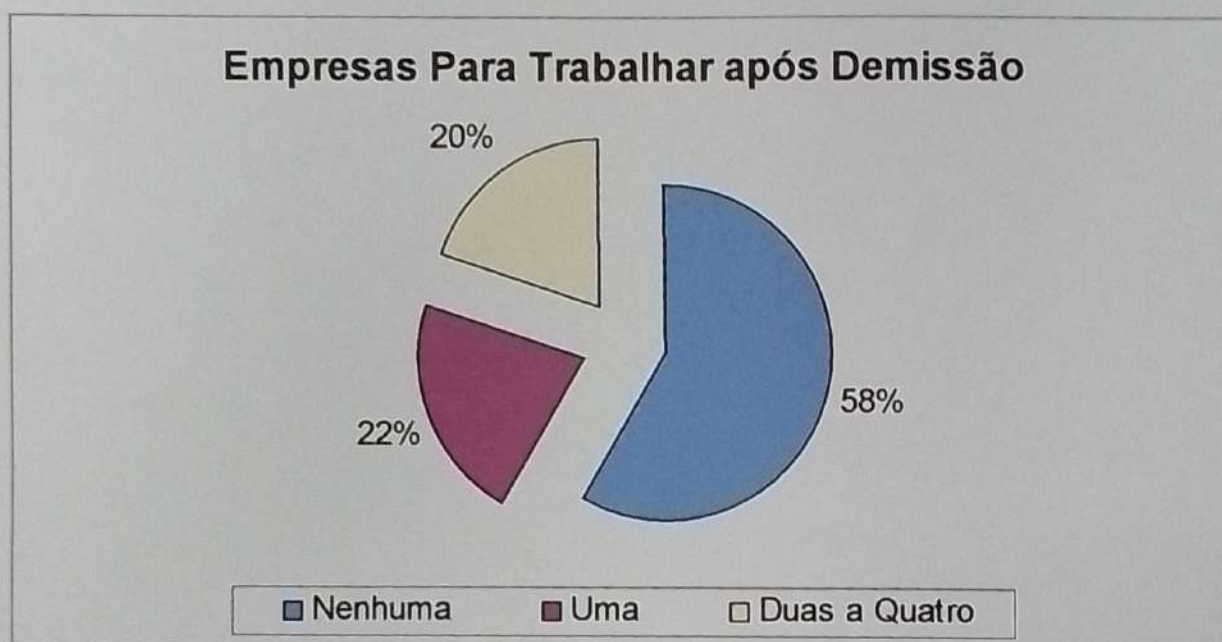


Gráfico 19 – Empresas Para Trabalhar após Demissão
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Percebe-se, no gráfico 19, que 58% dos entrevistados se fossem demitidos hoje, não teriam nenhuma capacidade de trabalhar em qualquer outra empresa, por apresentar uma limitação considerável, no que diz respeito ao seu foco de atuação. Eles não se vêem exercendo uma outra profissão, seja ela qual for, pois acreditam não ter preparo, conhecimento e competência para ampliar o seu leque profissional; isto é, não acreditam em sua capacidade de realização pessoal e profissional.

Desse modo, observa-se também um resultado expressivo de funcionários que se dizem preparados para exercer outras profissões, sendo àqueles com visão de futuro abrangente que, se tiverem oportunidades na vida, irão agarrá-las e tentar vencê-las; isto é, são pessoas que acreditam em sua capacidade de realização

peçoal e profissional, mostrando bastante interesse e vontade em atingir os seus objetivos, independentemente dos obstáculos a serem enfrentados.



Gráfico 20 – Ajuda na Capacitação Profissional por parte da Empresa
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Com relação à ajuda em capacitação profissional por parte da empresa, no gráfico 20, se destaca, com 56%, a alfabetização daqueles funcionários que precisam e querem concluir seus estudos, seguido de uma significativa resposta, com 40% de que a empresa não ajuda na capacitação dos mesmos e 4% que dizem ter treinamentos.

Os funcionários acreditam que o programa de alfabetização que a empresa oferece seja um programa de capacitação. Na verdade, tal programa se caracteriza como uma forma de incluir os funcionários na sociedade e não como capacitação profissional; mas 40% dos funcionários mostraram saber a real situação, que a empresa não oferece essa capacitação profissional, deixando a desejar no que se refere a treinamentos, cursos de capacitação, palestras sobre temas diversos, trabalhos de motivação, pesquisa de clima organizacional entre outros.

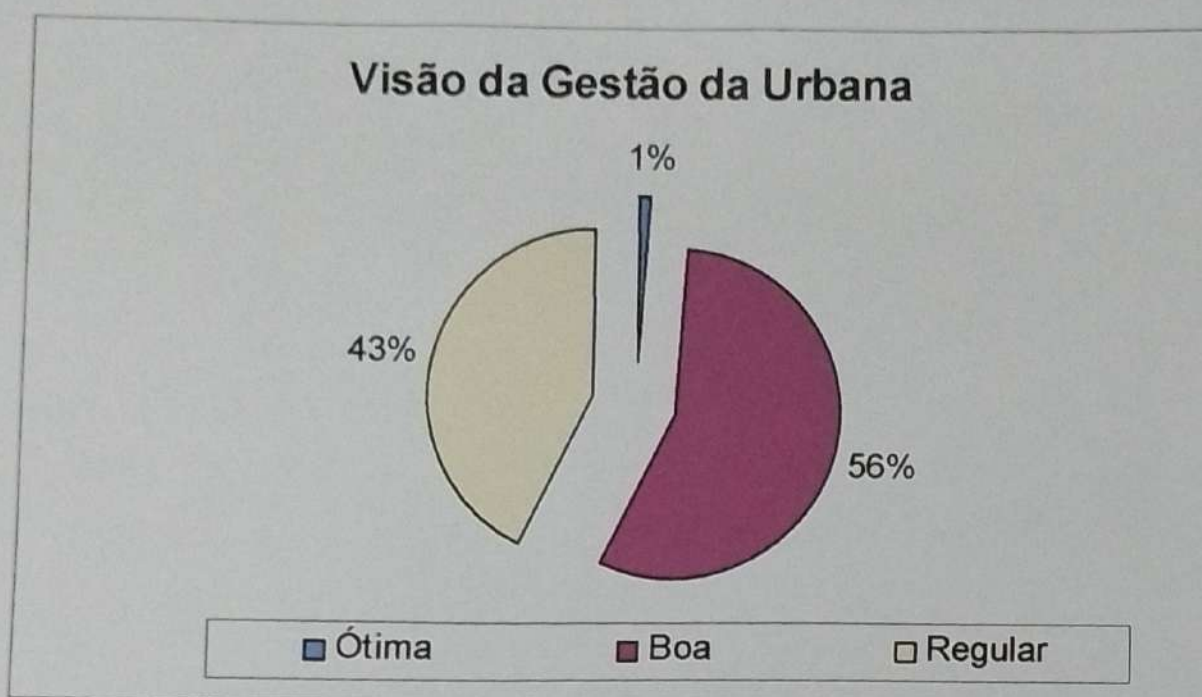


Gráfico 21 – Visão da Gestão da Urbana
Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Identifica-se, no gráfico 21, que 56% dos entrevistados visualizam a Urbana com uma boa gestão, enquanto 43% a consideram regular.

Segundo os funcionários, a gestão é regular, tranquila, mas precisa haver uma participação mais ativa, por parte de seus gestores, devendo eles mostrar mais interesse e respeito aos funcionários, de modo a oferecer uma abertura para que haja maior interação e harmonia entre os funcionários, entre setores de modo geral. Enfim, os funcionários acreditam que os gestores podem proporcionar uma maior abertura de diálogo, com o objetivo de se alcançar uma gestão mais democrática e participativa, onde todos tenham voz e vez.

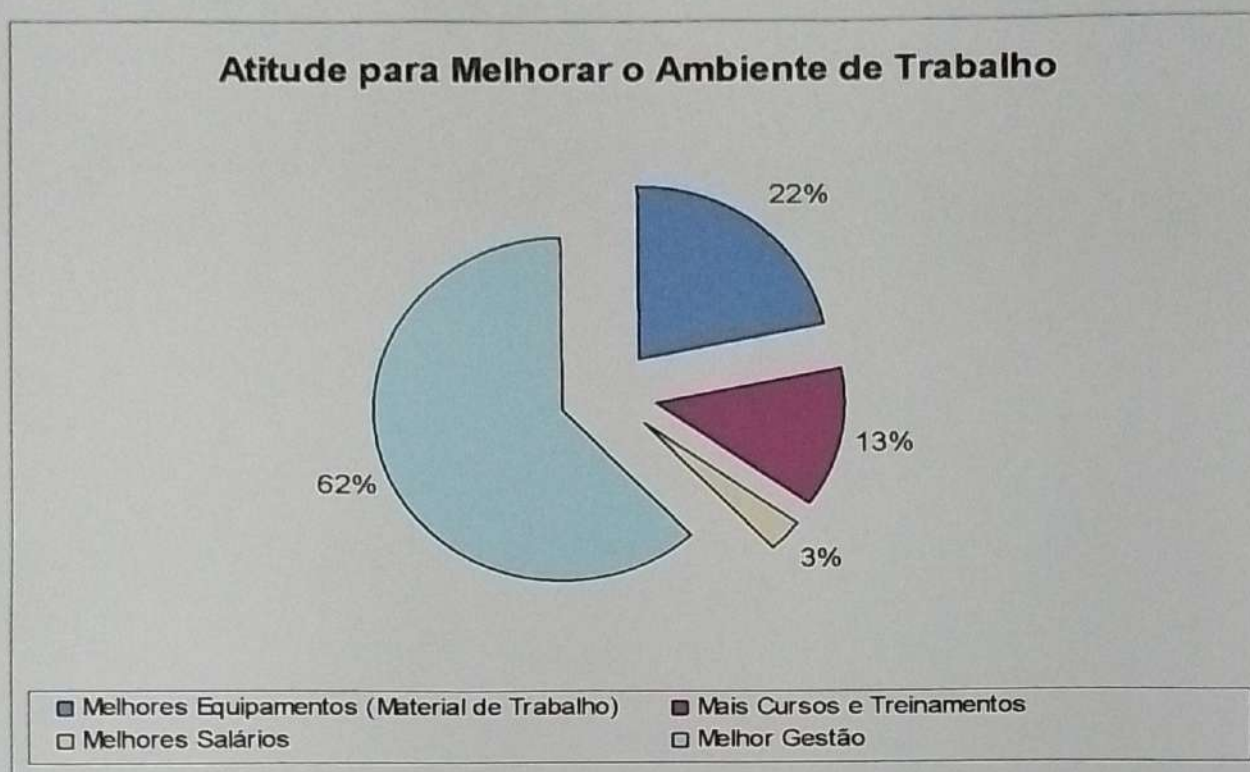


Gráfico 22 – Atitude para Melhorar o Ambiente de Trabalho

Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

Verifica-se, no gráfico 22, que 62% acha que a Urbana precisa ter uma melhor gestão, em função da gestão anterior ter deixado a desejar, no que diz respeito à falta de estímulos relacionados à capacitação, cursos e treinamentos, infra-estrutura deficiente, equipamentos de trabalhos reduzidos entre outros. Esses fatos justificam e caracterizam um modo de gestão autoritária, onde os funcionários não têm abertura para poder expressar o que pensam sobre a empresa, falar o que pode ser melhorado; enfim, a chefia tira deles o poder de decisão e participação. Portanto, o gráfico demonstra o interesse dos funcionários numa melhor gestão (gestão democrática) no que diz respeito a possíveis mudanças que venham a trazer uma melhora significativa no ambiente de trabalho, acarretando conseqüentemente, melhorias na infra-estrutura, nos equipamentos de trabalho (material de trabalho), incluindo cursos de capacitação e treinamentos, fornecendo melhores salários e outros.

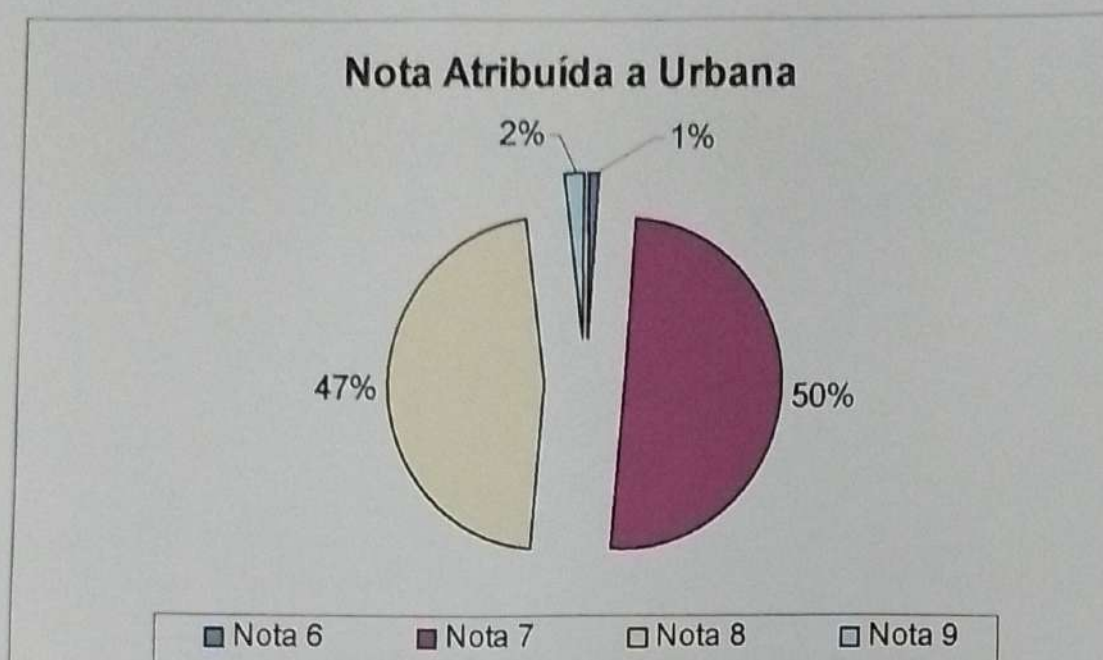


Gráfico 23 – Nota Atribuída a Urbana
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No gráfico 23, observa-se os percentuais quase que iguais, entre os valores 7 e 8, em relação à nota em que os garis dariam à Urbana.

Os funcionários têm consciência de que muitos aspectos podem ser melhorados, mas que a nota atribuída se deve ao que a empresa representa hoje, por ter uma gestão regular, como dito por eles e que foi analisado em gráficos anteriores.

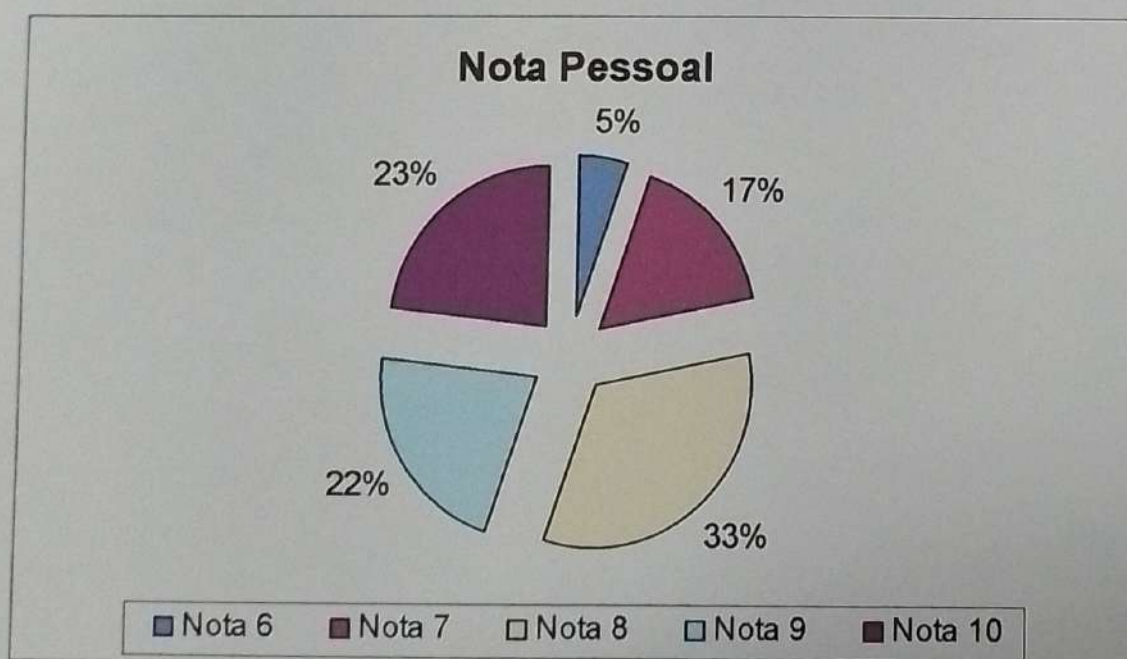


Gráfico 24 – Nota Pessoal
 Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No gráfico 24, observa-se percentuais bem diferenciados, porém, com índices altos no que se refere à nota em que os garis dariam a si mesmos. Uma explicação

para este fato é a de que os funcionários apresentam uma elevada auto-estima e se consideram comprometidos nas tarefas realizadas em sua profissão.

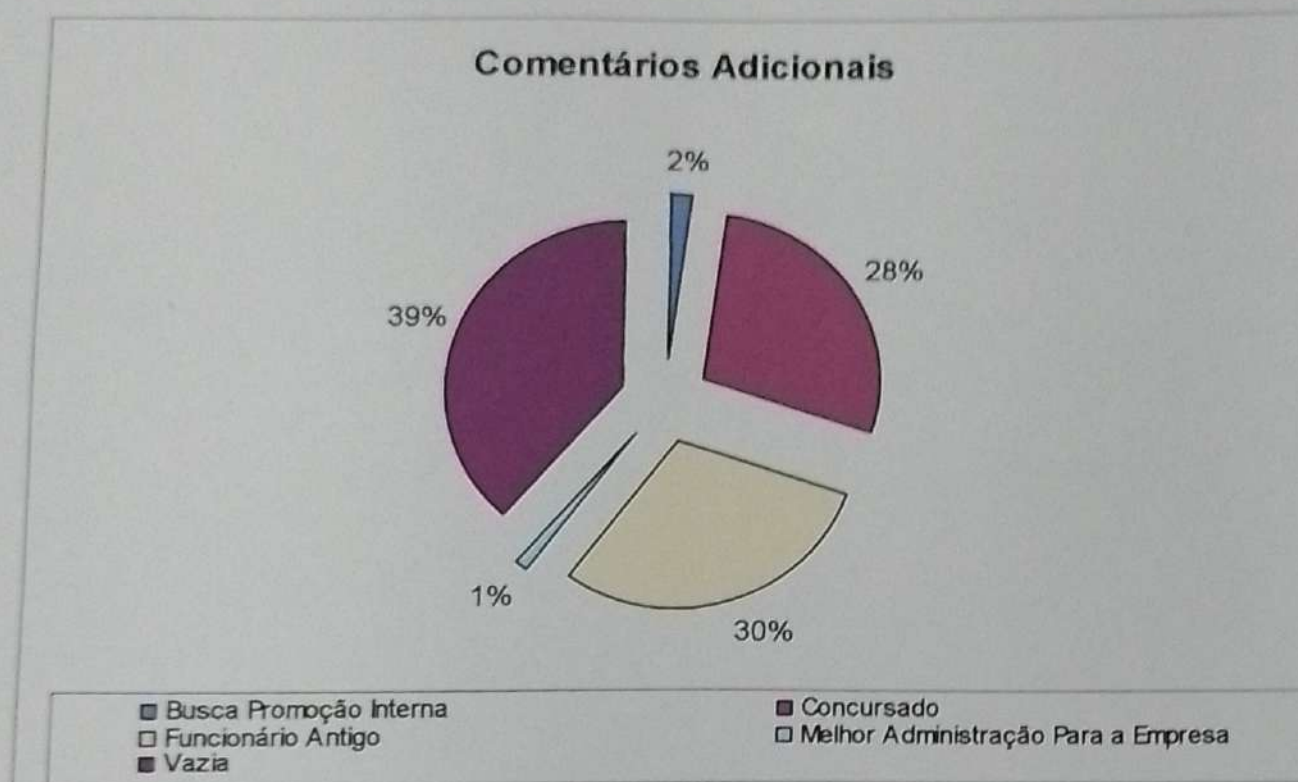


Gráfico 25 – Comentários Adicionais

Fonte: Dados da pesquisa do autor (2008)

No gráfico 25, observa-se que 39% dos entrevistados mostraram resistência em fazer comentários adicionais sobre a empresa na qual trabalham, por receio de falar alguma coisa que viesse a comprometê-lo; enquanto 30% mencionaram ser funcionários antigos e 28% se identificaram como os concursados.

5 CONCLUSÃO E RECOMENDAÇÕES

5.1 Conclusão

Sabe-se as mudanças nas relações de trabalho exigem cada vez mais dos funcionários a sua capacidade de adquirir conhecimentos capazes de adaptá-los às mudanças atuais.

O mercado em constantes mudanças, e cada vez mais competitivo, leva os profissionais a exercerem uma postura mais inovadora para estarem preparados, qualificados, valorizados e motivados, tendo assim mais condições de enfrentar novos desafios e oportunidades.

Este trabalho teve por finalidade avaliar o nível de empregabilidade dos garis da empresa URBANA – Cia. de Serviços Urbanos de Natal do ramo de limpeza pública. O estudo realizado revelou que a maioria dos garis são do sexo masculino por ser um trabalho bastante pesado, mais que mesmo assim tem funcionários do sexo feminino nessa área também. Importando registrar a significativa quantidade de garis com filhos e residentes em boa parte das regiões da zona norte e zona oeste.

Diante do resultado da pesquisa, verificou-se que, há um grande despreparo educacional desses funcionários, mostrando que a maioria não concluíram seus estudos.

Outro resultado da pesquisa que se destaca é o fato de que os garis querem uma boa educação para seus filhos, a pesquisa apresenta dados que os pais garis não querem esta profissão para os seus descendentes, almejando para estes uma formação educacional e mais promissora, desejando que os mesmo tenham estudos concluídos e até mesmo que façam uma faculdade. Verificando um grande interesse no futuro de seus filhos.

Dentro desse contexto pode-se perceber, pela análise, que os garis têm preocupações pertinentes em relação ao mercado e crescimento profissional; uma parcela expressiva dos garis acreditam não estar preparados, diante as exigências do mercado de trabalho atual; mas não perderão as oportunidades que surgirem, que muitos querem aumentar a empregabilidade fazendo cursos, concluindo estudos e até mesmo fazer uma faculdade, embora outra parte não demonstre interesse nenhum em buscar maiores objetivos.

Outro resultado da pesquisa que se destaca é o fato de que a maioria dos garis se considera surpreso no caso de vir a ser demitido hoje, não teriam nenhuma capacidade de trabalhar em qualquer outra empresa.

Desse modo, observa-se que tal resultado mostra o baixo nível de empregabilidade desses profissionais para o mercado de trabalho.

Conclui-se, pois, que a maioria dos entrevistados afirmam estarem satisfeitos com a função que desempenham, por terem uma ótima remuneração salarial, pela jornada de trabalho que, apesar de cansativa, é bem aceita pelos garis, por ser um expediente corrido; e para os mais antigos, esta tudo ótimo por que é isso que fizeram a vida toda e é só o que sabem fazer.

Os investimentos em qualificação e capacitação profissional, por parte da empresa, são mínimos, praticamente não existe, se destaca que a Urbana tem um pequeno programa de alfabetização daqueles funcionários que precisam e querem concluir seus estudos. Não há iniciativa por parte da empresa e uma falta de preocupação em promover cursos de capacitação, reciclagem, treinamentos, e outros, apesar do grande interesse dos funcionários.

No que concerne à visão da gestão da Urbana, verificou-se, que grande parte dos entrevistados, acreditam que a gestão é boa, tranquila, mas precisa haver uma participação mais ativa, por parte de seus gestores, devendo eles mostrar mais interesse e respeito aos funcionários, de modo a oferecer uma abertura para que haja maior interação e harmonia entre os funcionários, entre setores de modo geral. Enfim, os funcionários acreditam que os gestores podem proporcionar uma maior abertura de diálogo, com o objetivo de se alcançar uma gestão mais democrática e participativa, onde todos tenham voz e vez.

5.2 Recomendações

Sabe-se ainda, que o profissional motivado produz muito mais para a organização, resultando em uma otimização dos seus serviços, recomenda-se também a empresa que esteja sempre melhorando e se preocupando mais com seus funcionários, valorizando mais seu quadro de funcionário, se preocupando com seu bem-estar social.

Como forma de mudar essa situação, recomenda-se que a empresa procure investir em treinamentos específicos, cursos de capacitação (motivacionais, postura no trabalho e outros), cursos de reciclagem, mais incentivo no que se diz respeito à formação educacional, oferecendo a eles ferramentas que possam enriquecê-los como profissional nos dias atuais. Além de incentivá-los ao aperfeiçoamento contínuo de suas habilidades e capacidades, pois o capital humano/intelectual caracteriza o diferencial das organizações no mercado de trabalho.

Os gestores da empresa pública devem considerar o planejamento estratégico como premissa de suas ações e moldes. E a tentativa de trilhar caminhos voltados a empregabilidade e melhoria na qualidade de vida de seus colaboradores.

Como forma de recomendação pode-se frisar que o tema proposto foi pouco estudado na academia, tendo em vista uma grande relevância para fins futuros, estudos de caso para outros alunos não necessariamente interligados a administração a fim de aprender-se mais sobre o termo "empregabilidade".

REFERÊNCIAS

AZEVEDO, Waldeli. **Empregabilidade se você quer sobreviver no mercado de trabalho priorize-a! Disponível**

em: <<http://www.mulherdeclasse.com.br/empregabilidade.htm>> Acesso em: 24 jun. 2006

BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica**: um guia para iniciação científica. 2. ed. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2000.

Bruno, L. (1996). Educação, qualificação e desenvolvimento econômico. In L. Bruno (Org.), **Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas** (pp. 91-123). São Paulo: Atlas.

BARBOSA, Gustavo Staben. **Mercado de trabalho nos anos 90**. Disponível em: <http://www.univap.br/biblioteca/hp_dez_2002/Revisada%20dez%202002/020.pdf> Acesso em: 25 jun. 2007

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Makron Books, 1996.

CABRERA, Luis Carlos. O que é empregabilidade... e para que serve? **Revista: Raim Cinema Digital**. Carreira 22 de Maio de 2006 - Edição 1209 Disponível em: <<http://www.meioemensagem.com.br/novomm/br/Artigo.jsp?id=127>> Acesso em: 24 jun. 2007

CARVALHO, Pedro Carlos. **Empregabilidade**: a competência necessária para o sucesso no novo milênio: 4.ed. São Paulo: Alínea, 2004.

DELUIZ, N. **Formação do trabalhador**: produtividade e cidadania. Rio de Janeiro: Shape, 1995.

EHRENBERG, Ronald G.; SMITH, Robert S. **A moderna economia do trabalho**: teoria e política pública. 5. ed. São Paulo, Makron Books, 2000.

FLANNERY, Thomas. **Pessoas. Desempenho e salários**: as mudanças na forma de remuneração nas empresas. São Paulo: Futura, 1997.

FLORY, Henrique. **Arma dos profissionais competentes**: Emprego não cai do céu: como planejar sua vida para garantir empregabilidade,. Editora Arte e Ciência. Entrevista fev.2006. Disponível em:
<<http://www.saorafaelprevidencia.com.br/revistaCiclo/revista.asp?secao=30&ano=2006&cod=702>> Acesso:24 jun. 2007

FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme. **Estratégias empresariais e formação de competências – um quebra-cabeças caleidoscópico da indústria brasileira**. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

FISCHER, Rosa Maria; FLEURY, Afonso; FLEURY, Maria Tereza Leme . **A construção do modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil**: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares. Tese (Doutorado) – Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo: FEA – USP, 1998.

GIL, Antônio Carlos. **Projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GUIMARÃES, Márcio Eustáquio. **O livro azul da secretária moderna**. 23. ed. São Paulo: Érica, 2006.

GRANJEIRO, J. Wilson. **Administração Pública**. 11. ed. Brasília: Vestcon, 2003.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 14. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MORAIS, José Mauro de. Micro e pequenas empresas aumentam participação no emprego e renda gerados na indústria, comércio e serviços (1996 – 2001). **Revista SEBRAE**, Brasília, n.12, p.38-45, jan./fev./mar. 2004.

NATAL. Prefeitura Municipal. **Lei nº 4.748/96 – Natal/RN, 30 de abril de 1996**: regulamento da lei de limpeza urbana do município do natal. Natal, 1996.

OLIVEIRA, Luiz Silvio de. **Tratado de metodologia científica**: projetos de pesquisa, TGI, TCC, monografias, dissertações e teses. São Paulo: Pioneira, 1997.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser. Estratégia e Estrutura para um novo Estado. **Revista do Serviço Público**, Ano 47, nº 1, ENAP, 1997.

PEREIRA, Mônica de Carvalho. **Como anda o mercado de trabalho? (1999)**. Disponível em: <http://www.jfservice.com.br/arquivo/galera/profissoes/1999/03/05-Coluna_Monica_03/> Acesso em: 25 jun. 2007

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina de Lara. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Revista Psicologia: Teoria e Prática**, v.6, n.2 São Paulo. 2004. Disponível em <http://scielo.bvpspsi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S151636872004000200006&lng=es&nrm=is>. Acesso em: 17 de jun. 2007

SINGER, Paul. **Globalização e desemprego**: diagnósticos e alternativas. 3. ed. São Paulo: Contexto, 1999.

APÊNDICE

APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO DO RIO GRANDE DO
NORTE

CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Aluno: Augusto César Dantas de Amorim

ESCOLHA DENTRE AS OPÇÕES APENAS 1(UMA)

Esta pesquisa tem como objetivo obter dados para a conclusão da Monografia a fim de contribuir para uma análise de projeto do aluno da instituição acima citada.

1. Sexo ☐ Masculino ☐ Feminino		2. Idade ☐ de 18 a 23 ☐ de 24 a 29 ☐ de 30 a 35 ☐ de 36 a 41 ☐ de 42 a 47 ☐ de 48 a 53 ☐ acima de 54	
3. Estado Civil ☐ Solteiro(a) ☐ Casado(a) ☐ Divorciado(a) ☐ Viúvo(a) ☐ Outros		4. Grau de Escolaridade ☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Fund. Incompleto ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Médio Incompleto ☐ Superior ☐ Superior incompleto ☐ Analfabeto	
5. Região em que Reside ☐ Natal, Zona Sul ☐ Natal, Zona Norte ☐ Natal, Zona Oeste ☐ Natal, Zona Leste ou Centro		6. Quanto tempo de serviço com carteira assinada ☐ até 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ de 2 a 5 anos ☐ de 5 a 10 anos ☐ acima de 10 anos	
7. Por quanto tempo você se imagina na sua profissão ☐ até 1 ano ☐ de 1 a 2 anos ☐ até 5 anos ☐ até 8 anos ☐ mais de 10 anos ☐ até se aposentar			

8. Quantos filhos ?

☐ Nenhum ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ de 5 acima

9. Qual o Nível de satisfação com teu trabalho na Urbana ?

☐ Muito Satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Pouco Satisfeito ☐ Insatisfeito

10. Qual o Nível de satisfação com sua remuneração (Salario) ?

☐ Muito Satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Pouco Satisfeito ☐ Insatisfeito

11. Qual o Nível de satisfação com a sua jornada de trabalho ?

☐ Muito Satisfeito ☐ Satisfeito ☐ Pouco Satisfeito ☐ Insatisfeito

12. O que você pretende fazer para ampliar o seu nível de escolaridade ?

☐ Concluir os estudos ☐ Fazer Cursos ☐ Fazer uma Faculdade

☐ Outros _____

13. Qual seu sonho de consumo que pretende alcançar ?

☐ Carro ☐ Casa Própria ☐ Terrenos ☐ Ajudar no futuro dos filhos

☐ Outros _____

14. Em quanto tempo pretende alcançar esse sonho de consumo?

☐ 1 ano ☐ 2 anos ☐ 3 anos ☐ Acima de 3 anos

15. Quais suas expectativas para o futuro ?

☐ Mudar de Profissão ☐ Mudar de Cidade ☐ Adquirir Bens ☐ casar

☐ Outros: _____

16. O que você deseja em termos de escolaridade para seus filhos ? No Mínimo eles tenham:

☐ Ensino Fundamental ☐ Ensino Médio ☐ Ensino Superior

☐ Pós-Graduação

17. Em Relação a Empregabilidade, Como você acha que o mercado o vê ?

☐ Muito Empregável ☐ Razoavelmente Empregável ☐ Pouco Empregável

☐ Não empregável ☐ Não tenho Opinião

18. O que você pretende fazer para ter mais empregabilidade ?

☐ Estudar Mais ☐ Cursos de Capacitação ☐ Aprender Outras Profissões

☐ Fazer Treinamentos

19. Se Voce fosse Demitido hoje. Quantas empresas você tem capacidade de trabalhar ?

☐ Nenhuma ☐ Uma ☐ Duas a Quatro ☐ de Cinco ou Mais

20. você tem tido por parte da empresa ajuda em capacitação profissional, através de cursos, treinamentos e ate mesmo alfabetização ?

- ☐ sim , cursos ☐ sim, treinamentos ☐ sim, alfabetização
☐ não

21. Como você vê a gestão da Urbana?

- ☐ Ótima ☐ Boa ☐ Regular ☐ Ruim

22. O que você acha que a Urbana precisa fazer para melhorar o ambiente de trabalho?

- ☐ Melhores Equipamentos (Material de Trabalho) ☐ Mais cursos e Treinamentos
☐ Melhores Salários ☐ Melhor Gestão

23. De 0 a 10 que nota você daria a Urbana?

_____.

24. De 0 a 10 que nota você daria a você mesmo?

_____.

25. Comentários Adicionais