

**CENTRO PAULA SOUZA
FACULDADE DE TECNOLOGIA DE FRANCA
“Dr. THOMAZ NOVELINO”**

TECNOLOGIA EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

**LUCIANA SANTANA PUGLIA MENDES
MELISSA DE FÁTIMA JUSTINO DOS SANTOS**

**ANÁLISE DO PERFIL DE PROFISSIONAIS ATUANTES NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE FRANCA E
REGIÃO**

**FRANCA/SP
2022**

**LUCIANA SANTANA PUGLIA MENDES
MELISSA DE FÁTIMA JUSTINO DOS SANTOS**

**ANÁLISE DO PERFIL DE PROFISSIONAIS ATUANTES NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE FRANCA E
REGIÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca - “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Orientadora: Prof^a Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

**FRANCA/SP
2022**

**LUCIANA SANTANA PUGLIA MENDES
MELISSA DE FÁTIMA JUSTINO DOS SANTOS**

**ANÁLISE DO PERFIL DE PROFISSIONAIS ATUANTES NO
MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE FRANCA E
REGIÃO**

Trabalho de Graduação apresentado à Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”, como parte dos requisitos obrigatórios para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos.

Trabalho avaliado e aprovado pela seguinte Banca Examinadora:

Orientador(a):

Nome: Orientador: Prof^a Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 1:

Nome: Examinador_1 :Prof^a Mestre Érica de Souza Santos

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca – “Dr. Thomaz Novelino”

Examinador(a) 2:

Nome: Examinador_2:Prof^o Mestre Evandro Morales Saturi

Instituição: Faculdade de Tecnologia de Franca- “Dr. Thomaz Novelino”

Franca, 12 de novembro de 2022.

AGRADECIMENTO

Eu Luciana agradeço primeiramente a Deus por estar sempre ao meu lado dando forças, ao meu esposo Hernani Luis Mendes, pelo grande apoio, paciência, amor e tempo disponibilizado e que tem tanto me ajudado ao longo desses três anos sem ele não teria chegado até aqui, sem palavras para agradecer a sua constância, você realmente é um grande homem.

Quero também agradecer a minha filha Isabela Puglia que tanto tem ajudado cuidar de sua irmã mais nova, Júlia Puglia, a qual quando comecei essa jornada tinha apenas cinco meses, não poderia deixar de falar do apoio especial do meu cunhado Flávio Acosta que me indicou esse curso na Fatec e minha querida irmã Juliana Puglia que confiou e sempre torceu por mim.

Agradeço também a minha parceira e querida amiga de sala que sempre esteve comigo até nesse momento de trabalho de Graduação o qual fizemos juntas Melissa de Fátima Justino, muitíssimo obrigado a todos os meus colegas de turma que sempre esteve apoiando um ao outro com empatia.

Agradeço carinhosamente a todos os professores que tem passado pela minha vida e com muito empenho e dedicação especialmente a minha orientadora Professora Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo que me ajudou tanto com amor e paciência para que todo esse trabalho acontecesse.

E não posso deixar de agradecer a cada um do corpo docente desta faculdade a qual tenho orgulho de falar que passei por ela Fatec Franca.

LUCIANA SANTANA PUGLIA MENDES

Primeiramente quero agradecer a Deus, pela minha vida, e por me ajudar a ultrapassar todos os obstáculos encontrados ao longo do curso.

Quero agradecer aos meus pais, em especial minha mãe Maria de Fátima Ribeiro que bravamente me incentivou e apoiou estes anos acadêmicos ele lutou pela minha educação durante minha vida, tornou-se uma super mãe e avó , independente dos momentos ,fortaleceu no meu sucesso profissional e pessoal.

Desse projeto profissional quero agradecer aos meus professores amantes da educação e do desenvolvimento pessoal e profissional, que foram meus incentivadores, em especial Professor e Mestre Fernando Dândaro que com sua singular capacidade de ensinar me abriu as portas para o estágio me fazendo assim experienciar um pouco da profissão.

Meus sinceros agradecimentos também a minha querida e admirável Professora Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo, que pacientemente nos instruiu e orientou durante essa caminhada.

Especialmente e de coração aos meus filhos Maria Eduarda Justino dos Santos, Vítor Augusto Justino dos Santos, Marcos Miguel Justino dos Santos, Samuel Vinícius Justino dos Santos, Ana lia Justino dos Santos, e meu afilhado Luiz Felipe Justino Fernandes que considero como filho e sua irmã Isadora de Lima, que foram os maiores presentes que já ganhei na vida.

Aos meus irmãos em especial minha irmã Priscila Cristina Ribeiro Justino ,que me colocou na verdade me dando forças através de palavras Fortes.

Gostaria de agradecer imensamente a minha memorável amiga Luciana, que nunca desistiu do nosso trabalho, apesar de suas grandes ocupações e me ajudou a cada passo, e todas as colegas da sala que passaram pele minha vida e contribui para meu crescimento e destino em cada pequeno acontecimento.

MELISSA DE FÁTIMA JUSTINO DOS SANTOS

Dedico o presente Trabalho de Graduação especialmente a meu esposo Hernani Luis Mendes, minhas duas filhas Isabela Puglia e Julia Puglia a qual são meu alicerce a minha irmã querida Juliana Puglia e meu cunhado Flávio Acosta, a todos meus familiares e amigos de sala, professores que esteve sempre comigo e em especial minha orientadora Prof^a Mestre Adriana Cristina Araújo Rabelo.

LUCIANA SANTANA PUGLIA MENDES

Dedico o presente Trabalho de Graduação a minha mãe, pelo exemplo, coragem e simplicidade, e com muito esforço me ensinou o caminho da justiça, e meus queridos filhos e sobrinhos, que foram fontes de inspiração e motivo de persistência e a todos companheiros que estiveram presentes no meu cotidiano em especial Luciana Santana Puglia Mendes. Aos Professores e Mestres com carinho que sempre estavam à disposição de ensinar e ajuda, em

especial a nossa Orientadora Professora Mestre e
Doutora Adriana Cristina Araújo Rabelo.

MELISSA DE FÁTIMA JUSTINO DOS SANTOS

A maior recompensa pelo nosso trabalho não é o que nos pagam por ele, mas aquilo em que ele nos transforma (JOHN RUSKIN).

RESUMO

O mercado de trabalho e a importância de estar atualizado no mundo de hoje, de estar qualificado para um mercado que vem exigindo cada vez mais do profissional nos dias atuais. Portanto, o objetivo principal do trabalho é identificar e apresentar por meio de uma análise quais são as características do perfil profissional atuante no mercado de trabalho do município de Franca e região. Assim, o trabalho justifica-se pelo fato uma vez que, para as organizações atingirem resultados positivos sustentáveis em um mercado cada vez mais globalizado e competitivo, torna-se essencial compreender o perfil dos funcionários que compõem as organizações, pois, o maior diferencial das empresas são os profissionais que se destacam comprometidos com a missão, visão e objetivo organizacional. Quanto à metodologia adotada no trabalho de graduação tem como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica, à abordagem qualitativo-exploratório seguido por estudo de caso e pela aplicação de questionário estruturado. Nesse sentido, os principais resultados do trabalho permitiram ressaltar a relevância da competência e do perfil profissional para o alcance de melhores resultados profissionais e organizacionais.

Palavras-chave: Atuação e perfil profissional. Competência. Desenvolvimento. Empregabilidade. Gestão.

ABSTRACT

The market the importance of being updated in today's world, for a job market that will be chosen and increasingly updated nowadays. When jobs are on the rise or on offer from the company, the demand for demand, and when the employee is demanded of it, the demands of companies increase. It is common to find that a company needs professional cases and does not find any market, and cases of employees who want to work and due to lack of qualification and professionalism are unable to enter the market. It is noteworthy that as professional satisfaction and human needs, the lowest proposal for which speaks much better exposed in the pyramid of human needs, each person has their needs in hierarchy and levels, the highest. As they can be displayed, they can be displayed and exposed in vacancies, as competencies must be observable so that they can be displayed and exposed in vacancies. Saying that the right profile for the right position makes all the difference can make the difference specified and put your skills into practice. There is a lot of talk about the importance and concept of knowledge and experience with the context necessary to have a knowledge to develop. As for the elaborate methodology, technique of application of... and informal conversations. The argument in this work is to make people reflect on their own personal development.

Keywords: Work and professional profile. Competence. Development. employability. Management.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 Pirâmide de Maslow

Figura 2 Gênero dos respondentes

Figura 3 Faixa etária dos respondentes

Figura 4 Estado civil dos respondentes

Figura 5 Formação acadêmica dos respondentes

Figura 6 Quantos colaboradores a empresa do respondente possui atualmente

Figura 7 Quanto tempo a empresa está no mercado

Figura 8 Mostra o ramo de atividade econômica da empresa

Figura 9 Qual cargo/ função os respondentes exerce

Figura 10 Quanto tempo de atuação no cargo

Figura 11 Qual a renda mensal dos respondentes

Figura 12 Dificuldade de ingressar no mercado de trabalho

Figura 13 Os respondentes buscam se manter atualizado em sua área de atuação

Figura 14 Se estudar contribui com o desenvolvimento técnico profissional para manter se no Mercado

Figura 15 Como os respondentes se sentem em relação a profissão escolhida

Figura 16 Planejamento de carreira

Figura 17 Desempenho Profissional e a motivação são maiores quanto a empresa faz treinamentos

Figura 18 Orgulho em fazer parte da empresa

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 O impacto do mercado de trabalho sobre as práticas de Gestão de pessoas.....	18
Quadro 2 O impacto do mercado de trabalho sobre os candidatos.....	19
Quadro 3 As tendências: a forte mudança no mercado de trabalho no mundo.....	20

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 REVISÃO DE LITERATURA	17
2.1 MERCADO DE TRABALHO	17
2.2 QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE.....	22
2.3 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E NECESSIDADES HUMANAS	25
2.4 PERFIL PROFISSIONAL: DESENVOLVIMENTO E COMPETÊNCIA	30
3 ESTUDO DE CASO	33
3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE	33
3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	43
REFERÊNCIAS.....	44
APÊNDICE.....	46

1 INTRODUÇÃO

Segundo Chiavenato (2008), a industrialização passou pela era clássica de 1990 a 1950 para a industrialização neoclássica 1950 a 1990 e passa pela era da informação após 1990.

Dutra (2010), explica que desde a década de 80 já sentiam a necessidade de reforma no modelo de gestão renovar alguns conceitos e a utilização de novas ferramentas ainda explica que entre as décadas de 60 e 80 houve colapso de métodos tradicionais de gestão que ocorreu devido ao ambiente em que a organização estava inserida e os colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2008) a história da gestão de pessoas é relativamente recente. Na verdade tudo começou com a revolução Industrial desaguando em nossos dias com força total. Com a chegada da globalização exigiu das empresas certa evolução em assuntos como valor agregado nos produtos e nas relações comerciais com isso as organizações observarão e precisariam de pessoas mais criativos e capazes de desenvolver tarefas com complexibilidade.

Segundo Portal Sebrae (2013) A qualidade de uma empresa, produto ou serviço começa pelas mãos de quem colabora para que o resultado seja exemplar e muitas vezes ela realmente começa quando tem a oportunidade de serem especializadas.

E quando a empresa entendi o valor da qualificação investe em pessoal para colher o retorno. As falta de competência profissional dos trabalhadores é uma das razões para baixa produtividade do trabalho. A falta de qualificação também diminui consideravelmente o tempo do trabalhador no mesmo emprego. Embora seja de conhecimento de todos que os resultados de uma empresa estão diretamente relacionados a capacidade de seus profissionais são poucas as organizações que priorizam a busca de um quadro técnico de excelência.

Neste contexto o objetivo principal do trabalho é identificar e apresentar por meio de uma análise quais são as características do perfil profissional atuante no mercado de trabalho do município de Franca e região.

Quanto aos objetivos específicos o presente trabalho busca:

- Caracterizar a organização e os profissionais em suas áreas de atuação dentro da empresa do estudo de caso.
- Identificar e apresentar a percepção dos profissionais quanto: aos benefícios e recompensas organizacionais recebidos; apoio, oportunidades, dificuldades e barreiras no processo de promoção e evolução de carreira.

Nesse sentido justifica-se o desenvolvimento do trabalho, uma vez que, para as organizações atingirem resultados positivos sustentáveis em um mercado cada vez mais globalizado e competitivo, torna-se essencial compreender o perfil dos funcionários que compõem as organizações, pois, o maior diferencial das empresas são os profissionais que se destacam comprometidos com a missão, visão e objetivo organizacional.

Segundo Portal Sebrae(2013) colabora com tal afirmação destacando que as empresas buscam perfis de profissionais qualificados e encontram dificuldades para encontrá-los. Uma das razões é porque o mercado de trabalho está competitivo, sendo assim, é necessário buscar por profissionais que tenham tanto competências técnicas como competências comportamentais que contribuam com o alcance dos objetivos organizacionais.

Nesse sentido, o departamento de recursos humanos destaca-se como estratégico, pois, busca o envolvimento das pessoas no alcance dos objetivos organizacionais e ao mesmo tempo no de seus próprios (DUTRA, 2006).

Segundo os autores citados acima afirmam que o perfil Profissional vem sofrendo diversas mudanças no cenário mundial em tempo recorde na história das organizações empresariais. Esse trabalho tem como finalidade argumentar o assunto atual sobre os perfis dos profissionais para agregar as respectivas empresas e funções ao cargos e serem preenchidos seu propósito e fazer uma análise de todos os fatores relevantes a respeito do profissional para empresa.

Contudo, a metodologia adotada no trabalho de graduação tem como procedimento técnico a pesquisa bibliográfica, pois, utilizou-se, por exemplo, livros, artigos científicos, teses e dissertações sobre o tema em questão que por sua vez sustentam a revisão de literatura desenvolvida (MARTINS, 2000).

Ainda de acordo com o autor supracitado à abordagem do trabalho evidencia-se como qualitativo-exploratório seguido por estudo de caso e pela aplicação de questionário estruturado (MARTINS, 2000).

Para melhor compreensão o trabalho de graduação está estruturado da seguinte forma: revisão de literatura, apresentando mercado de trabalho, qualificação e empregabilidade, satisfação profissional e necessidades humanas perfil profissional: desenvolvimento e competência.

Em seguida apresenta-se o estudo de caso com a caracterização do perfil dos profissionais do município de Franca e região que participaram da pesquisa em questão. Logo após, apresenta-se a descrição, a análise dos dados e dos resultados obtidos com a aplicação do questionário e; por fim, as considerações finais, as referências utilizadas e o apêndice com o roteiro do questionário utilizado.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo aborda conceitos relativos ao referencial teórico como mercado de trabalho; as mudanças que ocorrem no mercado de trabalho; perfil profissional; qualificação; empregabilidade; satisfação profissional e desenvolvimento e competência.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Mercado significa o espaço de transações o contexto de troca e reciprocidade entre aqueles que oferecem um produto ou serviço. O instrumento de oferta e procura é a particularidade principal de todo mercado e é composto pelas diversas organizações. Toda organização na medida em que oferece oportunidades de trabalho constitui parte integrante de um Mercado de trabalho (Chiavenato, 2010).

Com base nesse contexto de Chiavenato (2010), podem definir também referindo as formas efetivos de trabalho, sendo prestadas de forma manual ou intelectual, ou seja, as pessoas trocam sua mão de obra por experiência por uma remuneração e/ou benefício. Sua finalidade é vital para sobrevivência do ser humano.

Quando o Mercado de trabalho está em situação de oferta quando as oportunidades de trabalho são maiores do que a procura delas , as organizações se veem diante de recursos escassos : as pessoas são insuficientes para preencher as suas colocações em aberto. Quando o Mercado de trabalho está em uma condição em que o trabalho são menores do que a procura delas , as organizações se veem diante de uma posição fácil e abundante: há quantidade de pessoas que concorrem empregos no mercado (Chiavenato, 2010).

Para Chiavenato (2010) os trabalhadores e empresas entram no mercado com intuito muitas vezes ao oposto, trabalhadores ofereceram seus serviços quando a remuneração é alta ,mas poucas organizações estarão dispostas a empregá-los. Decorrente, poucos trabalhadores irão se prontificar a oferecer seus serviços quando as remunerações estiverem baixas, enquanto as organizações estão procurando por trabalhadores, à medida que os trabalhadores procuram empregos, e as empresas, trabalhadores, esses objetivos incompatíveis são balanceados e o mercado de trabalho alcança um meio termo. Portanto o mercado de trabalho é duvidoso,pois, depende de suas variáveis que afetam a economia do país ou até mesmo do mundo.

O Quadro 1 a seguir apresenta exemplos do impacto do mercado de trabalho sobre as práticas de Gestão de pessoas. (Quando está em situação de oferta existe um grande número de vagas a escolher).

QUADRO 1: o impacto do mercado de trabalho sobre as práticas de gestão de pessoas

Mercado de trabalho em oferta	Mercado de trabalho em procura
<ul style="list-style-type: none"> • Investimentos em recrutamento para atrair candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Baixos investimentos em recrutamento devido à oferta de candidatos
<ul style="list-style-type: none"> • Critérios de seleção mais flexíveis e menos rigorosos 	<ul style="list-style-type: none"> • Critérios de seleção mais rígidos e rigorosos para aproveitar a abundância de candidatos
<ul style="list-style-type: none"> • Investimentos em treinamento para compensar a inadequação dos candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Poucos investimentos em treinamento para aproveitar candidatos já treinados
<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas salariais estimulantes para atrair candidatos 	<ul style="list-style-type: none"> • Ofertas salariais mais baixas para aproveitar a competição entre candidatos
<ul style="list-style-type: none"> • Investimentos em benefícios sociais para atrair candidatos e reter funcionários 	<ul style="list-style-type: none"> • Poucos investimentos em benefícios sociais, pois não há necessidade de mecanismos de fixação do pessoal
<ul style="list-style-type: none"> • Ênfase no recrutamento interno, como meio de fixar os funcionários atuais e dinamizar os planos de carreiras 	<ul style="list-style-type: none"> • Ênfase no recrutamento externo como meio de melhorar o potencial humano, substituindo funcionários por candidatos de melhor qualificação

Fonte: Chiavenato (2010)

Neste quadro mostra que quando as empresas estão precisando de mão de obra investem em recrutamento para atrair candidatos, os critérios de seleção são mais flexíveis, mostra também o outro lado quando a empresa tem mais oferta de emprego tem processos de seleção mais rígidos procurando candidatos mais qualificados, ofertas salários mais baixas porque aproveitam as competições entre candidatos.

O Quadro 2 traz exemplos do impacto do Mercado de trabalho sobre candidatos: o quando o Mercado de trabalho está em situação de procura ,os mecanismos se mudam.

Quadro 2: o impacto do mercado de trabalho sobre os candidatos

Mercado de trabalho em oferta	Mercado de trabalho em procura
<ul style="list-style-type: none"> • Excesso de vagas e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho 	<ul style="list-style-type: none"> • Escassez de vagas e de oportunidades de emprego no mercado de trabalho
<ul style="list-style-type: none"> • Os candidatos escolhem e selecionam as organizações que ofereçam melhores oportunidades, salários e benefícios 	<ul style="list-style-type: none"> • Os candidatos concorrem entre si para conseguir as poucas vagas que surgem, apresentando propostas salariais mais baixas ou candidatando-se a cargos inferiores às suas qualificações
<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas se dispõem a deixar seus empregos atuais para tentar melhores oportunidades em outras organizações, aumentando a rotatividade de pessoal 	<ul style="list-style-type: none"> • As pessoas procuram fixar-se nos atuais empregos, com medo de engrossar as filas de candidatos desempregados
<ul style="list-style-type: none"> • Os funcionários sentem-se donos da situação e fazem reivindicações de melhores salários, benefícios e tornam-se mais indisciplinados, faltam e atrasam mais, aumentando o absenteísmo 	<ul style="list-style-type: none"> • Os funcionários passam a não criar atritos em seus empregos, nem a propiciar possíveis desligamentos; tornam-se mais disciplinados, procuram não faltar nem atrasar ao serviço

Fonte: Chiavenato (2010)

O Quadro mostra que o mercado de trabalho quando está em oferta tem excesso de oportunidades os candidatos que escolhem as vagas que tem mais benefícios mostra também o outro lado que quando está a procura a escassez de vagas e oportunidades, os candidatos concorrem entre si.

O mercado de trabalho é condicionado por inúmeros fatores como o crescimento econômico, a natureza e qualidade dos postos de trabalho, a produtividade, a inserção no mercado internacional. O primeiro tem a ver com a escala do emprego (crescimento do empregado) enquanto os demais fatores, com a intensidade do emprego (qualidade e produtividade do emprego). Em uma economia aberta ,quanto maior a intensidade ,maior tende a ser a escala de transações.Nas duas eras industriais – industrialização clássica e neoclássica-a composição do emprego era estável e permanente .Na Era da

informação, a mobilidade dos empregados cresceu assustadoramente com a migração do emprego na indústria para o setor de serviços, do assalariamento legal e formal para o ilegal e informal, do emprego indústria metropolitano e o aumento do trabalho autônomo (CHIAVENATO, 2010).

Com base no contexto Chiavenato (2010) destaca que o mercado de trabalho pode ter influências por vários fatores e podendo ter várias mudanças afetando o futuro se observarmos como era antes durante as duas Eras industriais até os dias de hoje são nítidas por conta da evolução tecnológica.

Ao longo da Revolução Industrial, o Mercado de trabalho substituiu as fazendas pelas fábricas. Agora, na revolução da informação o Mercado de trabalho está se deslocando rapidamente do setor industrial para a economia da serviços. A indústria está oferecendo menos emprego, embora esteja produzindo cada vez mais graças à modernização, tecnologia, melhoria de processos e aumento da produtividade das pessoas. E cada vez mais, o setor de serviços oferece mais empregos. A modernização das fábricas vai na direção de produtos melhores e mais baratos, ampliando o mercado interno de consumo e ocupando uma fatia maior no mercado externo ou global. O aumento do consumo e da exportação funciona como alavancador do emprego no setor de serviços. A modernização industrial provoca uma migração de empregos, e não a extinção de empregos (CHIAVENATO, 2010).

Segundo Chiavenato (2010) Podemos ver que por causa da modernização com a Revolução tecnológica que foi acontecendo ao longo dos anos a escala do emprego, a natureza do trabalho está mudando tendo grandes exigências e uma grande velocidade no modo de transformação dos trabalhadores para a nova situação. Exigindo uma maior qualificação de mão de obra. Pois, quem tinha empregos que foram mudando incluído tecnologia e ganhando um novo formato sendo criados novos modelos de trabalho que necessitam de outras competências ou seja as empresas impõe mais conhecimentos, habilidades e atitudes para desempenhar as funções e vai gerando uma concorrência entre os trabalhadores.

A seguir apresenta-se o Quadro 3 com as tendências que refletem as mudanças no mercado de trabalho no mundo.

Quadro 3: tendências – mudanças no mercado de trabalho no mundo

1. Redução do nível de emprego industrial:

- a – Produção industrial maior e com menos pessoas, através de novas tecnologias e processos.
- b – Oferta de emprego em expansão no setor de serviços.
- c – Migração do emprego industrial para o emprego terciário.

2. Gradativa sofisticação do emprego:

- a – Trabalho industrial cada vez mais mental e cada vez menos braçal.
- b – Aporte da tecnologia da informação na indústria.
- c – Maior automatização e robotização dos processos industriais.

3. Conhecimento como o recurso mais importante:

- a – Capital financeiro é importante, mas ainda mais importante é o conhecimento de como aplicá-lo e rentabilizá-lo.
- b – Conhecimento é novidade, é inovação, é criatividade, é a mola mestra da mudança.

4. Tendência à globalização:

- a – Globalização da economia e criação de uma aldeia global.
- b – Globalização do mercado de trabalho, cada vez mais mundial e cada vez menos local.

Fonte: Chiavenato, 2010

O Quadro mostra que está tendo uma mudança no mercado de trabalho no mundo inteiro ,redução do emprego indústria,os trabalhos industriais cada vez mais mentais e menos braçais, o conhecimento é visto como um recurso mais importante até mais que o capital financeiro

Podemos ver com base nesse contexto e de acordo com Chiavenato (2010) que com todas essas mudanças no mercado de trabalho ao longo do tempo mudando rapidamente o perfil Profissional que as empresas procuram com esse mundo competitivo ,o perfil desejado são as pessoas inovadoras, criativas e flexíveis e com um grande grau de complexibilidade as empresas querem pessoas com pacote completo devido a tantas mudanças tecnológicas nesse mundo globalizado.

2.2 QUALIFICAÇÃO E EMPREGABILIDADE

O mundo globalizado se encontra em constante evolução, a Qualificação profissional é um requisito mínimo para que os trabalhadores se mantenham atualizados e conquistem o sucesso na carreira (MONTEIRO; LILIAN 2017).

Qualificar-se é desenvolver habilidades e especializar-se em específicas áreas para executar da melhor forma suas atribuições, são atributos e características de um indivíduo para se colocar-se bem no mercado de trabalho “seus caminhos podem se iluminar se a eles forem oferecidos as técnicas corretas” (NOGUEIRA, 2013 p.35).

Alencar (1996 p.5), já se observava desde aquela época que com o desenvolvimento científico e tecnológico, em seu sentido amplo, o conhecimento tem se tornado se desatualizado em um período muito curto de tempo ,exigindo uma aprendizagem contínua e permanente o desenvolver de habilidades que ajudem o indivíduo a se adaptar com facilidade ao novo e às circunstâncias marcadas pelas mudanças, pela incerteza e pela complexidade.

Com base no contexto de Alencar (1996) podem-se ver que o mercado de trabalho está ficando cada vez, mas seletivo e atentar-se que a qualificação para o indivíduo é importante para não seja excluído do mercado.

Empregabilidade a origem dessa palavra começa pelo verbo empregar ,segundo o dicionário Ferreira (2010), pode significar: o ato de dar emprego, uso ou aplicação a; dar colocação; fazer uso de ,servir-se de, aproveitar; lançar mão de ; utilizar ; aplicar o tempo, ocupar -se; gastar, despender, aplicar; aproveitar os serviços e atividades de alguém; ser admitidos emprego, público ou particular.

Vê-se, que a palavra empregabilidade é originária do verbo e com o tempo foi ganhando várias formas pelo mundo corporativo. No mundo de hoje a palavra empregabilidade foi ganhando um significado mais amplo; denomina a condição de ser contratável tanto para o emprego quanto para prestações de serviços auto-empresariada. Essa expressão é bem nova, mas já consta nos dicionários por isso já é uma palavra bem conhecida entre os gestores,

autoridades governamentais das áreas de educação e trabalho é principalmente sendo citada em livros e artigos (MINARELLI,2016).

No livro de Minarelli (2016) fala-se que nos Estados Unidos usam-se até um termo equivalente é employability (empregabilidade):a condição de dar emprego ao que sabe, a habilidade de ter emprego. Em algumas multinacionais, a empregabilidade já é praticada sob a forma de política ou de orientação, principalmente para as áreas de treinamento e desenvolvimento. E também conta – se o autor que para que se ajustassem as exigências da economia global ,as organizações modificam -se com rapidez e não podem mais garantir o emprego até o profissional aposentar-se como antes podiam fazer .

Seguindo esse contexto de (Minarelli,2016), nota – se que cada ano que passa está mais difícil de fazer carreira em uma só empresa , e os empresários começaram adotar -se uma outra política de desenvolvimento dos empregados para quando sair da empresa estejam aptos para trabalhar em outras empresas .Por isso estão estimulando as pessoas a ter um conhecimento vasto e muitas habilidades para atuar em vários ramos diferentes inclusive quando saem muitos montam o próprio negócio. Agora até mesmo no Brasil já se torna se um índice equivalente e algumas pessoas que tentam recolocar -se no mercado de trabalho é com negócio próprio com seu talento. Nota – se cada vez mais a importância do treinamento para abrir portas novos horizontes.

Senac (2011), com base no contexto que fala-se que a vários desafios a serem enfrentados para entrar e no mercado ou até mesmo permanecer .No mundo globalizado à muitos desafios, não há emprego sobrando , um grande número de pessoas concorrendo pelo mesma vaga por isso as organizações estão exigindo mais ou seja selecionando mais procurando cada vez mais candidatos que estejam preparados e com um grau de complexibilidade maior , tornando mais desafiador para muitos se encaixarem nas vagas .As empresas está em procura de mão de obra qualificada portanto podem–se através disso também gerar várias oportunidades para pessoas que se qualificam em várias áreas e profissões que estão em alta principalmente na área tecnológica as quais são as mais promissoras .

“Suas atitudes falam tão alto que eu não consigo ouvir o que você diz” (RALF EMERSON apud SENAC,2011).

Um levantamento do Instituto de economia e associação do comércio e indústria apontam que o município tem mais de 52 mil empresas abertas , tem a base microdados da Receita Federal que apontam que 66% dessas empresas são comandadas por homens .E as empresas que abriram nós anos de 2021 e 2022 mais da metade, ou seja 58% dos empreendedores tinham entre 21 e 40 anos e os setores de vestuário que predomina nos últimos 17 meses foram 1470 lojas inauguradas neste ramo quase 3 lojas por dia . Mas Franca mostra que vai muito além.

Conhecida como um grande polo do setor calçadista, a Região Administrativa de Franca tem capacidade para produzir muito mais. Além do vestuário e indústrias ligadas ao couro e calçados, as empresas locais se destacam pela agroindústria de alimentos, centrada na produção de açúcar, abate de suínos, preparação do leite e ração para animais, e também por máquinas e equipamentos voltados para a agricultura e pecuária. A relevância da indústria cafeeira para a economia local também merece destaque, uma vez que a região ocupa o status de principal área de produção de café no Estado de São Paulo.

Outro aspecto relevante apontado pelo estudo é a relação entre os setores já consolidados e o número de empregos gerado na região. Os segmentos de alimentos e calçadistas são os que mais empregam na região de Franca. Juntos, os setores somam mais de 70% dos postos de trabalho formais na indústria, o que demonstra a força e o impacto dessas empresas mais tradicionais no desenvolvimento local. Alguns setores se reinventaram para se adaptar à pandemia, com entregas à domicílio, e implantação de drive-thru principalmente o setor alimentício, a cidade de Franca ainda possui uma grande quantidade de farmácias, mostrando que a população investe no consumo de fármacos.

Uma outra pesquisa de caravelas Dados é estatísticas: com dados públicos tirados do PIB (produto interno bruto), dados do IBGE(instituto Brasileiro de Geografia e estatística),Caged (cadastro geral de empregados e desempregados), Abertura de empresa , dados do ministério da economia

,Ministério do Trabalho e alguns dados vindo da secretaria estadual da Fazenda aponta que na região de Franca este ano teve um maior desempenho em termos absolutos ,considerando a geração de vagas pelo tamanho da população a cidade é a terceira que mais cresce na região de Franca ,

Destacam-se positivamente a fabricação de calçados (3067), a educação infantil e fundamental (1160) e as lojas de roupas e calçados (532). Por isso a geração de emprego da cidade é bem equilibrada sendo que o mês de janeiro costuma ter o maior número de contratação e dezembro tem o menor número de empregos. De Janeiro a julho de 2022, foram registrados 37,9 mil admissões formais e 29, 4 mil desligamentos ,resultado saldo positivo de 8511 novos trabalhadores desempenho melhor que ano passado a qual o saldo foi de 7502 no mês atual de setembro deve se apresentar um saldo de 1330 empregos.

O município possui 80,5 mil empregos com carteira assinada, a ocupação predomina entre os Trabalhadores é área de vendas no comércio varejista (5360), seguido de auxiliar de escritório (4717) e de assistente administrativo (2551)Em médias a remuneração desses trabalhadores formais é de 1,9 mil , valor baixo da média do estado ,de R\$2,9 mil.

Do total fé trabalhadores ,as três que mais empregam são fabrica de calçados de couro (7592),administração pública em geral (4651) e lojas de departamentos em aeroportos (3863). Com base na pesquisa podem-se ver que Franca está crescendo no mercado de trabalho e em sua empregabilidade ou seja precisa de mão de obra qualificada para conseguir atingir as expectativa do mercado em geral.

2.3 SATISFAÇÃO PROFISSIONAL E NECESSIDADES HUMANAS

A hierarquia de necessidades de Maslow – O que é e como funciona?

A famosa hierarquia de necessidades de Maslow, proposta pelo psicólogo americano Abraham H. Maslow baseia-se na ideia de que cada ser humano esforça-se muito para satisfazer suas necessidades pessoais e profissionais. É um esquema que apresenta uma divisão hierárquica em que as necessidades consideradas de nível mais baixo devem ser satisfeitas antes das necessidades de nível mais e alto. Segundo esta teoria, cada indivíduo tem

de realizar uma “escalada” hierárquica de necessidades para atingir a sua plena autorrealização (PERIARD,2018).

Para tanto, Maslow definiu uma série de cinco necessidades do “ser” dispostas na pirâmide abaixo e explicadas uma a uma a seguir, de acordo com a perspectiva de **Periard (2018)**.

FIGURA 1: PIRÂMIDE de hierarquia de Necessidades de Maslow.



Fonte: <http://www.sobreadministracao.com/a-piramide-hierarquia-de-necessidades-de-maslow/>

Onde existem as necessidades primárias (básicas) que são as fisiológicas e as de segurança e as necessidades secundárias, que são as sociais, estima e auto-realização. Abaixo a explicação de cada uma delas: (PERIARD, 2018).

1 – Necessidades fisiológicas: São aquelas que relacionam-se com o ser humano como ser biológico. São as mais importantes: necessidades de manter-se vivo, de respirar, de comer, de descansar, beber, dormir, ter relações sexuais, etc.

No trabalho: Necessidade de horários flexíveis, conforto físico, intervalos de trabalho etc.

2 – Necessidades de segurança: São aquelas que estão vinculadas com as necessidades de sentir-se seguros: sem perigo, em ordem, com segurança, de conservar o emprego etc. No trabalho: emprego estável, plano de saúde, seguro de vida etc.

No trabalho: Necessidade de estabilidade no emprego, boa remuneração, condições seguras de trabalho etc.

3 – Necessidades sociais: São necessidades de manter relações humanas com harmonia: sentir-se parte de um grupo, ser membro de um clube, receber carinho e afeto dos familiares, amigos e pessoas do sexo oposto.

No trabalho: Necessidade de conquistar amizades, manter boas relações, ter superiores gentis etc.

4 – Necessidades de estima: Existem dois tipos: o reconhecimento das nossas capacidades por nós mesmos e o reconhecimento dos outros da nossa capacidade de adequação. Em geral é a necessidade de sentir-se digno, respeitado por si e pelos outros, com prestígio e reconhecimento, poder, orgulho etc. Incluem-se também as necessidades de auto-estima.

No trabalho: Responsabilidade pelos resultados, reconhecimento por todos, promoções ao longo da carreira, feedback etc.

5 – Necessidades de auto-realização: Também conhecidas como necessidades de crescimento. Incluem a realização, aproveitar todo o potencial próprio, ser aquilo que se pode ser, fazer o que a pessoa gosta e é capaz de conseguir. Relaciona-se com as necessidades de estima: a autonomia, a independência e o auto controle.

No trabalho: Desafios no trabalho, necessidade de influenciar nas decisões, autonomia etc.

Aspectos a se considerar sobre a hierarquia de necessidades de Maslow

– Para alcançar uma nova etapa, a anterior deve estar satisfeita, ao menos parcialmente. Isto se dá uma vez que, quando uma etapa está satisfeita ela deixa de ser o elemento motivador do comportamento do ser, fazendo com que outra necessidade tenha destaque como motivação.

– Os 4 primeiros níveis destas necessidades podem ser satisfeitos por aspectos extrínsecos (externos) ao ser humano, e não apenas por sua vontade.

– Importante! A necessidade de auto-realização nunca é saciada, ou seja, quanto mais se sacia, mais a necessidade aumenta.

– Acredita-se que as necessidades fisiológicas já nascem com o indivíduo. As outras mostradas no esquema acima se adquirem com o tempo.

– As necessidades primárias, ou básicas, se satisfazem mais rapidamente que as necessidades secundárias, ou superiores.

– O indivíduo será sempre motivado pelas necessidades que se apresentarem mais importantes para ele.

Críticas à teoria das necessidades de Maslow

Com em toda teoria, há sempre aqueles que não concordam com ela em parte ou totalmente. Os críticos desta teoria afirmam que nem todas as pessoas são iguais e, por isso, um aspecto que se mostra como uma necessidade para uma pessoa, pode não ser para outra. Outras críticas dão conta de que esta teoria analisa o desenvolvimento das pessoas, mas não considera em nenhum momento o incentivo dado pela organização.

Há quem diga, também, que Maslow contemplou as necessidades do indivíduo em uma ordem muito rígida, sem a possibilidade de inversão ou troca de necessidades. Mas nenhuma destas críticas descaracterizam a teoria ou a tornam menos atual que as demais, apenas nascem de algumas confusões que são feitas com a definição de “necessidade”, muitas vezes confundida com “desejo” ou “vontade”.

Outras necessidades adicionais

Dentre muitos estudos e análises, Maslow identificou duas necessidades adicionais à pirâmide de necessidades já criada. Estas novas descobertas que davam conta das pessoas que já possuíam todas as necessidades satisfeitas (pouquíssimas pessoas) foram chamadas de cognitivas. São elas:

– Necessidade de conhecer e entender: Está relacionada com os desejos do indivíduo de conhecer e entender o mundo ao seu redor, as pessoas e a natureza.

– Necessidade de satisfação estética: Está relacionada às necessidades de beleza, simetria e arte em geral. Ligada à necessidade que o ser humano tem de estar sempre belo e em harmonia com os padrões de beleza vigente (PERIARD, 2018)

Com base no contexto de Periard (2018) fala-se que quando você está satisfeito e garantido suas necessidade tem um ambiente seguro a chance de

não ter motivação é grande pois quando o ser humano conquista algo muito desejado deixa de ser motivação.

Segundo Mattio (2020), na época em que vivemos as pessoas estão insatisfeitas profissionalmente vivo estão perdendo a saúde e arriscam suas vidas por dinheiro, começam a se perguntarem, se vale a pena seus esforços. Outras ganham até são bem remuneradas, mas acham o fardo pesado demais levantar cedo e dirigir até o local de trabalho. Algumas infelizmente até decidem pôr fim a vida tão grande é a insatisfação que motiva essa decisão. É triste, mas é um fato pois passamos parte das nossas vidas no emprego, são muitas horas anualmente neste ambiente 31% do tempo em que estamos acordados praticamente em média. Fora as pessoas que trabalham em casa no tempo em que vão embora. Essas horas que passamos a maior delas no trabalho afeta o campo pessoal por exemplo: Quem nunca deixou um dia de stress no trabalho afetar descontentando em alguém em casa quando chega lá descarregando a raiva nos familiares o amigo .Existe fatores que podem afetar o nível de contentamento profissional possibilitando a tomada de decisão mas assertivas. Você Se sentir satisfeito e completo por meio de sua atividade profissional sentir-se bem, alegre disposto confiante pleno e motivado quando acorda e ir trabalhar para realizar suas tarefas e depois na volta para casa plenamente completo por ter vivido novas experiências e aprendido com elas. Quais são os principais fatores para entender ou para conquistar a Felicidade e a satisfação no trabalho,aqui quero destacar 11 fatores são eles:

Aptidão, cultura, organizacional, remuneração, localização do emprego, viagens profissionais, saúde e segurança, ambiente do trabalho, aprendizado, reconhecimento, estabilidade e exposição pública. Quando éramos crianças qual era nossa profissão dos sonhos? Eram tantas opções certo? Depois tivemos que tomar decisões e é normal termos dúvidas sobre essas escolhas. Tem pessoas que descobrem a partir de experiências vividas, ter aperte dão não é o único fato que nos trará Felicidade e satisfação no trabalho, às vezes trabalhar no que gosta não significa ganhar o suficiente tendo assim a necessidade de redirecionar a carreira.

Com base no contexto de Mattio (2020) procura escolher trabalhar com o que gosta, e o ser humano podem procurar orientação profissionais, coaching e psicólogos especializados.

Para Mattio (2020) a cultura organizacional esse fator geralmente a decisivo em caso de avaliação de novas oportunidades profissionais por exemplo:

Um trabalhador honesto trabalhar em uma organização corrupta, quem não fuma detesto cigarro trabalhar em uma indústria de tabaco ,um vegetariano trabalhar em um frigorífico, um defensor do meio ambiente trabalhar em uma organização que não se preocupa com a preservação da natureza. Até podemos encontrar pessoas que se sujeitam a exercer as profissões sem levar em consideração seus valores pessoais impulsionadas por outros fature, como remuneração, mas não é o ideal. A remuneração nos proporciona em primeiro momento só de fazer nossas necessidades básicas comida, bebida, abrigo, acesso à saúde e segurança, e em um segundo momento, o de atingir nossos sonhos viajar a casar comprar de casa

própria, carro. Para assalariados engloba salários e benefícios, acaba sendo fatores decisivos, e para muitos o fator principal exemplo plano de saúde plano odontológico, previdência privada seguro de vida, vale transporte, vale alimentação e vale refeição. E no caso de autônomos, o fator remuneração pode ser entendido como lucro. Enfim a remuneração é um fator importante para a decisão profissional, mas não deve ser o único fator. Afinal o dinheiro não necessariamente traz felicidade MATTIO (2020)

Pode-se ver que com base no contexto acima o ser humano não pode se deixar guiar por tendências momentâneas do mercado, buscar sempre evoluir, treinar aquilo que gosta de fazer. Mostra-se que deve consultar o gênero melhores de cada empresa para trabalhar, pesquisar qual é a cultura organizacional e remuneração atual, ou seja, salário da empresa se condiz com suas expectativas.

2.4 PERFIL PROFISSIONAL: DESENVOLVIMENTO E COMPETÊNCIA

De acordo com Dutra (2013), afirma que as competências devem ser observáveis para que possam ser acompanhadas. O mesmo exemplifica casos de algumas organizações que ao abrir uma vaga, descrevem as competências de forma genérica e com base em comportamentos.

Observando o que o Dutra destaca são às empresas que colocam com detalhes quais as competências técnicas e quais competências comportamentais são necessárias para preencher as características do cargo. Ou seja, todo o indivíduo adquirir conhecimentos que pode ser utilizado durante a vida. As competências são instrumentos utilizados pelos gestores de RH. Segundo a visão dos autores que serão citados. Segundo Rabaglio (2013 apud Leal, 2018), o mapeamento do perfil auxilia na identificação do perfil certo para a área certa e assim investindo em desenvolvimento profissional. Ele também afirma que competências é um conjunto de ferramentas práticas consistentes, objetivas e mensuráveis que auxiliam na gestão e desenvolvimento de pessoas como foco clareza e critério são capazes de identificar as competências com base nas atribuições do cargo ou funções.

Zarifian (2011 apud, Leal 2018) conceitua competência da seguinte forma: a competência profissional é uma combinação de conhecimento, de saber fazer, de experiências e comportamentos que exercem em um contexto preciso. Ela é constatada quando a sua utilização em situação profissional a

partir da qual é passível de validação ponto final compete então a empresa identificar lá, avaliá-la e fazê-la evoluir.

Fleury e Fleury (2001, apud, Leal 2018) explicam o termo competência: é uma palavra do senso comum, utilizada para designar pessoa qualificada para realizar algo. Seu oposto ou antônimo não apenas implica a negação dessa capacidade, mas também guarda um sentimento pejorativo, depreciativo. Chega mesmo a sinalizar que a pessoa se encontra ou se encontrara brevemente marginalizada dos circuitos de trabalho e de conhecimento social.

Abreu (1998, apud, Leal, 2018), a competência é conceituada em três dimensões:

C – Conhecimentos: informação, saber o quê, saber o porquê.

H – Habilidades: técnica, capacidade.

A – Atitudes: querer fazer, identidade e determinação.

Definido como o CHA, o desenvolvimento das competências não é tão simples. Cada indivíduo possui sua particularidade, e esses três elementos com um equilíbrio estratégico pode ajudar a desenvolver das suas competências.

Para Rabaglio (2013, apud Leal, 2018), competências é um conjunto de ferramentas praticas consistentes, objetivas e mensuráveis que auxilia na gestão e desenvolvimento das pessoas. Como foco, clareza e critério são capazes de identificar as competências com base nas atribuições do cargo ou funções.

Carbone (2005, apud Leal, 2018) define a gestão por competências como um sistema de informação sistêmico, a fim de orientar em ações de desenvolvimento profissional e organizacional na direção correta.

Segundo o Carbone (2005, apud Leal, 2018) a gestão por competência contribui para que o profissional siga para uma direção correta.

Já Chiavenato (2010), afirma que as competências além de diferenciar a empresa em relação aos seus concorrentes como também contribui para aprimoramento dos processos internos. Ainda relaciona a competência com a

capacidade da organização no trabalho gerencial, ou seja, se quem for executar certo trabalho possui aptidão.

Zarifian (2001, apud Leal 2018), conceitua competência da seguinte forma: a competência profissional é uma combinação de conhecimento, de saber-fazer, de experiências e comportamentos que se exerce em um contexto preciso. Ela é constatada quando de sua utilização em situação profissional, a partir da qual é passível de validação. Compete então à empresa identificá-la, avaliá-la e fazê-la evoluir.

Zarifian (2001, apud Leal 2018) afirma que a competência é o reconhecimento do valor da qualificação em meio aos tempos modernos.

De acordo com o Zarifian (2001 apud Leal 2018) afinal você acredita que os conhecimentos que você adquiriu durante a vida as habilidades que você tem, são desenvolvidas o tempo todo. Você acredita em ter atitudes corretas nas mais diversas e variáveis situações do seu dia a dia?

3 ESTUDO DE CASO

O capítulo apresenta a caracterização do perfil de profissionais atuantes no mercado de trabalho do município de Franca e região e dos respondentes da pesquisa, bem como, a descrição, análise dos dados e dos resultados obtidos com a aplicação do questionário.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO RESPONDENTE

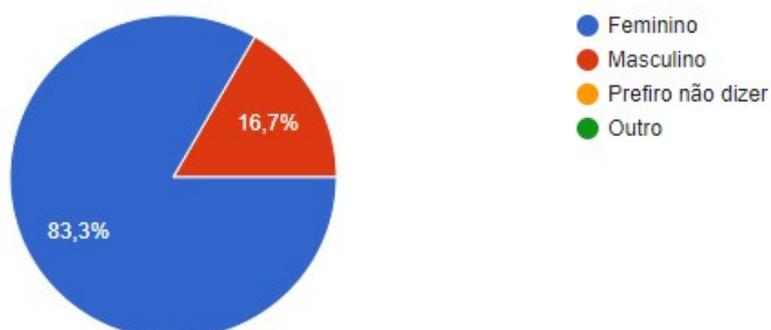
Para realizar a pesquisa de campo foi utilizado um questionário estruturado com 17 questões que abrangiam questões relativas ao perfil dos profissionais no mercado de trabalho de Franca e região.

Nesse sentido, o questionário elaborado no *google forms* foi enviado tanto para a comunidade acadêmica da faculdade em questão, como para a comunidade externa do município. Assim, a Figura 2 nos mostra que obtivemos um total de 90 respostas do questionário enviado para pesquisa.

Figura 2: gênero dos respondentes

GÊNERO:

90 respostas



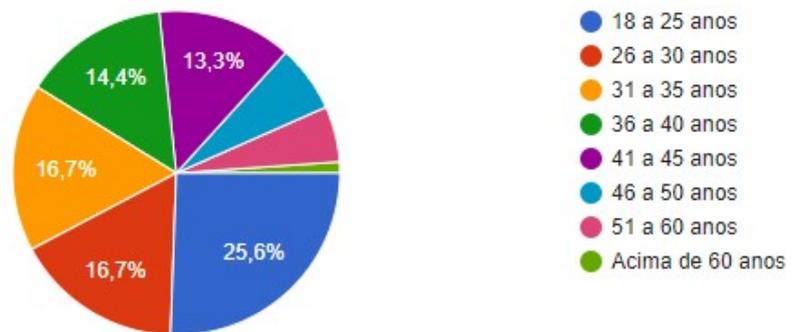
Fonte: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 2, 83,3% dos respondentes são mulheres e 16,7% foram homens.

Figura 3: faixa etária dos respondentes

QUAL A SUA FAIXA ETÁRIA:

90 respostas



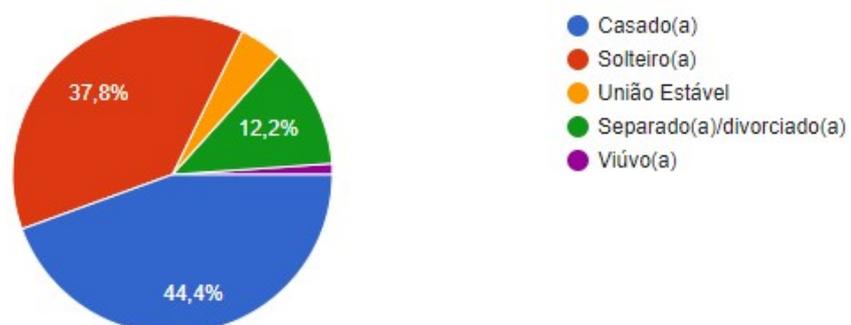
Fontes:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 3, 25,6% dos respondentes tem idades de 18 a 25 anos, 16,7% entre 26 a 30 anos, 16,7% também de 31 a 35 anos, de 14,4% tem 36 a 40 anos e 13,3% dos respondentes tem 41 a 45 anos de idade.

Figura 4: Estado civil dos respondentes

ESTADO CIVIL:

90 respostas



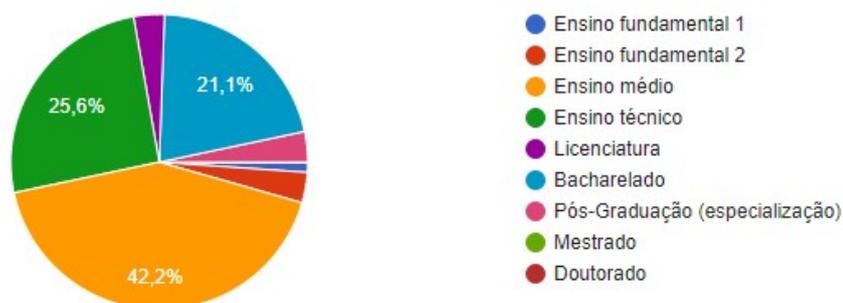
FONTE:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 4, 44,4% dos respondentes são casados 37,8% são solteiros e 12,2% tem união estável.

Figura 5: formação acadêmica dos respondentes

FORMAÇÃO ACADÊMICA:

90 respostas



Fontes:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na figura 5, 42,2% dos respondentes tem ensino médio, 25,25,6% ensino técnico e 21,1% Bacharelado.

3.2 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS E RESULTADOS

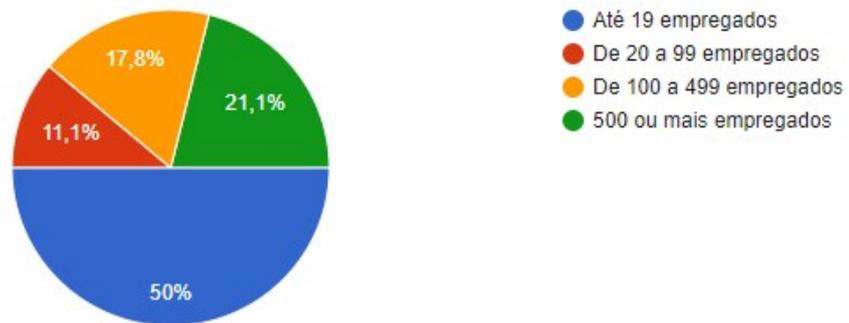
A análise de estudo de caso permiti destacar que a amostra estudada apresenta informações descritas e autênticas analisando a região de Franca e o segmento que mais empregam são de prestação de serviços 41,1%, comércio 34,4% e indústria 24,4% dos respondentes foram 83,3%mulheres e 16,7 foram homens, o estado civil dos respondentes 44,4% casado(a),37,8% solteiro(a),12,2% separado(a)/divorciado(a) destacou-se no grau de escolaridade 42,2% Ensino médio,25,6% ensino técnico e 21,1% bacharelado.

Compreende um método abrangente com coletas de análise de dados. A partir destes resultados observa-se a importância de que o profissional se prepare tanto intrinsecamente como extrinsecamente esse equilíbrio psicologicamente e emocionalmente, para por suas habilidades em ação e o quanto é importante que as empresas também Ofereçam condições cada vez melhor para o colaborador colocar suas aptidões e talentos em prática.

FIGURA:6 quantos colaboradores a empresa do respondentes possui atualmente.

1) QUANTOS COLABORADORES/FUNCIÓNÁRIOS A EMPRESA POSSUI ATUALMENTE?

90 respostas



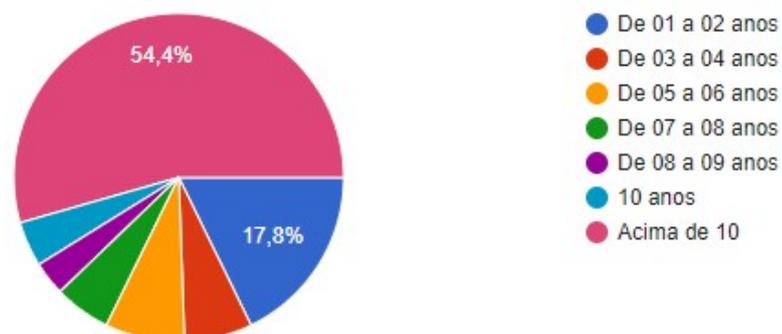
Fontes: elaboradas pelas autoras

Como apresentado na Figura 6 os respondentes 50% representam que a empresas tem até 19 colaboradores, 21,1% das empresas tem 500 ou mais colaboradores, 17,8% das empresas têm de 100 a 499 colaboradores e 11,1% mostrou que a empresa tem de 20 a 99 colaboradores.

Figura 7: Quanto tempo a empresa está no mercado

A EMPRESA ESTÁ QUANTO TEMPO NO MERCADO?

90 respostas



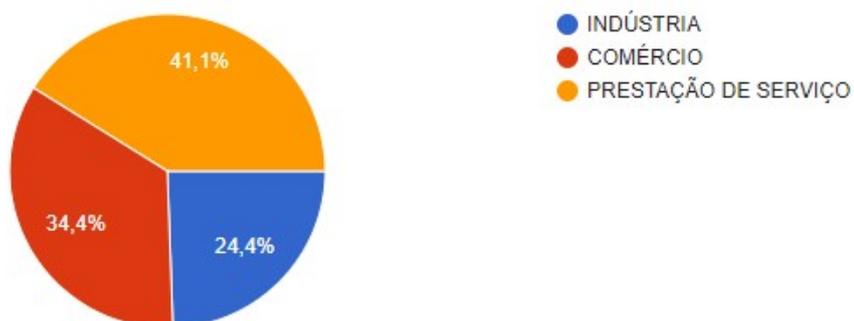
FONTE :Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 7, 54,4% dos respondentes estão na empresa a mais de 10 anos e mostra também que 17,8% de 01 a 02 anos se encontra na empresa.

Figura 8: Mostra o ramo de atividade econômica da empresa

QUAL O RAMO DE ATIVIDADE ECONÔMICA DA SUA EMPRESA?

90 respostas



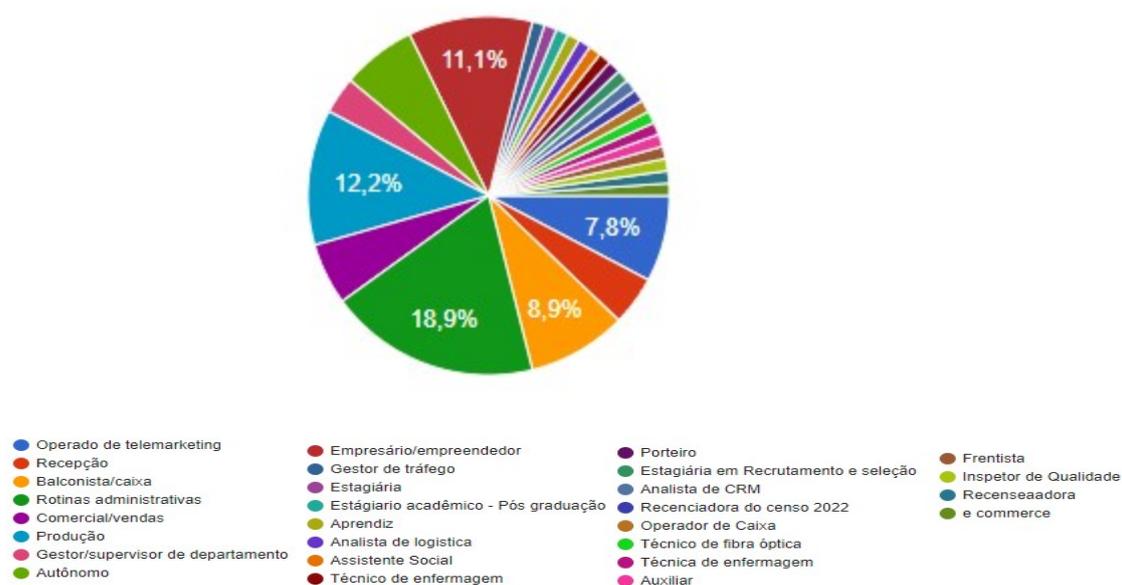
FONTE: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 8, 41,1% dos respondentes trabalham em empresas no ramo de prestação de serviços, 34,4% são do comércio e 24,4% da indústria.

FIGURA 9: Qual o cargo/Função que os respondentes exercem

QUAL O CARGO/FUNÇÃO QUE EXERCE ATUALMENTE:

90 respostas



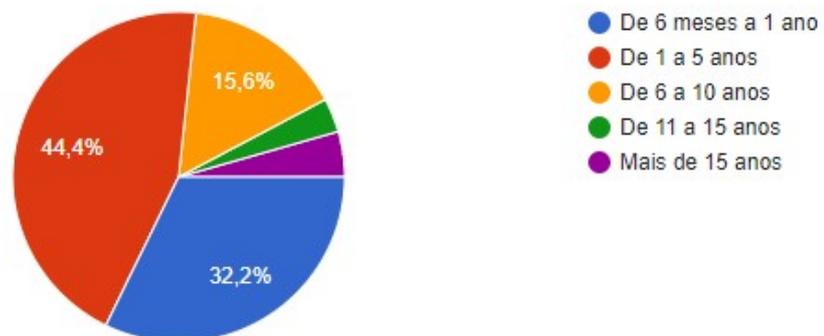
Fonte:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 9 , 18,9% dos respondentes trabalham no cargo de rotinas administrativas,12,2%em produção,11,1% empresário/empreendedor,8,9% Balconista/caixa e 7,8% operador de telemarketing.

Figura 10: Quanto tempo de atuação no cargo

TEMPO DE ATUAÇÃO NO CARGO QUE EXERCE:

90 respostas



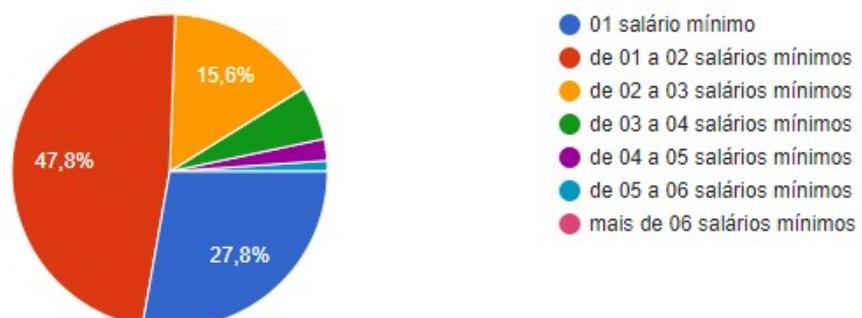
FONTE: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 10, 44,4% dos respondentes estão atuando no cargo de 1 a 5 anos,32,2% estão no cargo de 6 meses a 1 ano e 15,6% de 6 a 10 anos.

FIGURA 11:Qual a renda mensal dos respondentes

QUAL A SUA RENDA MENSAL:

90 respostas



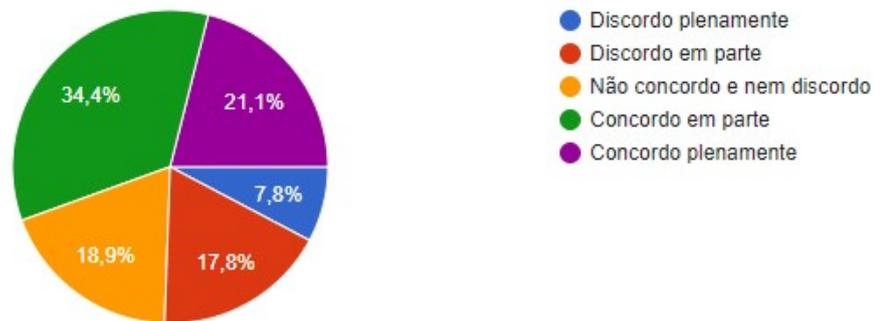
FONTE: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 11, 47,8% dos respondentes tem uma renda mensal de 01 a 02 salários mínimos, 27,8% tem renda de 01 salário mínimo mensal, 15,6% de 02 a 03 salários mínimos.

FIGURA 12: Dificuldades de ingressar no mercado de trabalho.

VOCÊ ENCONTROU DIFICULDADES PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO:

90 respostas



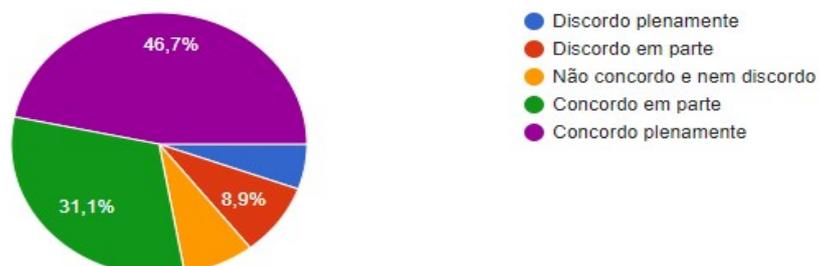
Fonte: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 12, 34,4% dos respondentes concordou em parte que teve dificuldade para ingressar no Mercado, 21,1% concordou plenamente que teve dificuldade, 18,9% não concordou nem discordou, 17,8% discordou em parte, 7,8% discordou plenamente que teve dificuldade para ingressar no Mercado de Trabalho.

Figura 13: Os respondentes buscam se manter atualizado em sua área de atuação.

VOCÊ BUSCA SE MANTER ATUALIZADO EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO: (exemplo: realiza leituras de livros e revistas especializadas, participa de reuniões profissionais, seminários, cursos, palestras, discussões em grupo, estudo de línguas, como inglês ou espanhol)?

90 respostas



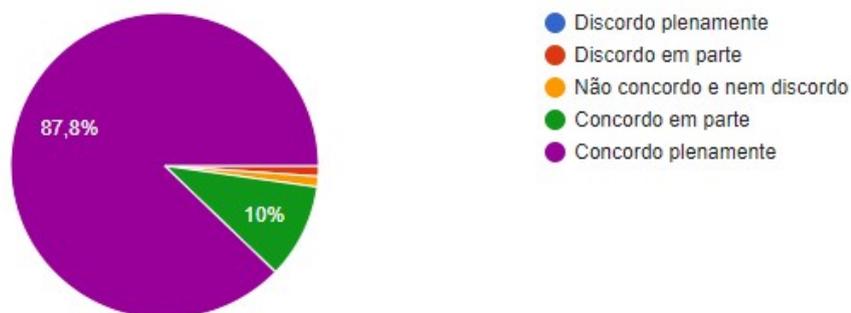
Fonte:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 13, 46,7% diz concorda plenamente que mantém se atualizado na área de atuação 31,1% concordou em parte, 8,9% discordou em parte que se mantém atualizado.

Figura 14: se estudar contribui com o desenvolvimento técnico profissional para manter se no Mercado

VOCÊ ACREDITA QUE ESTUDAR CONTRIBUI COM O SEU DESENVOLVIMENTO TÉCNICO PROFISSIONAL PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO?

90 respostas



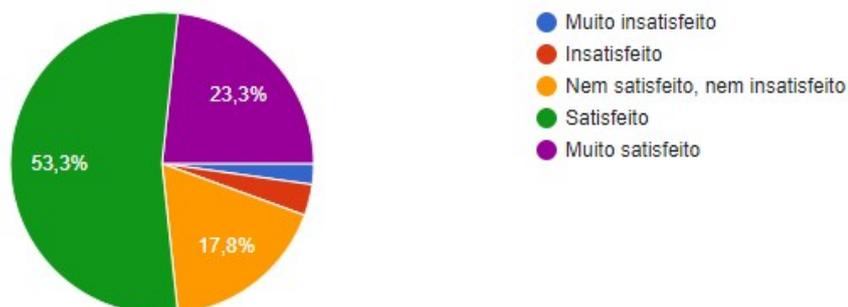
Fonte:Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 14, 87,8% concordou plenamente que estudar contribui com o desenvolvimento técnico profissional para manter se no Mercado de trabalho e 10% concorda em parte.

Figura 15: como os respondentes se sentem em relação a profissão escolhida

COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À PROFISSÃO ESCOLHIDA

90 respostas



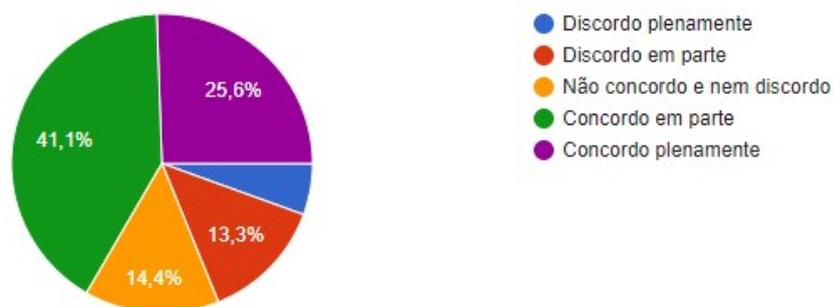
Fonte: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 15, 53,3% dos respondentes se sente satisfeito em relação à profissão escolhida, 23,3% se sente muito satisfeito e 17,8% nem satisfeito, nem insatisfeito.

Figura 16 Planejamento de carreira

VOCÊ FEZ ALGUM PLANEJAMENTO DE CARREIRA?

90 respostas



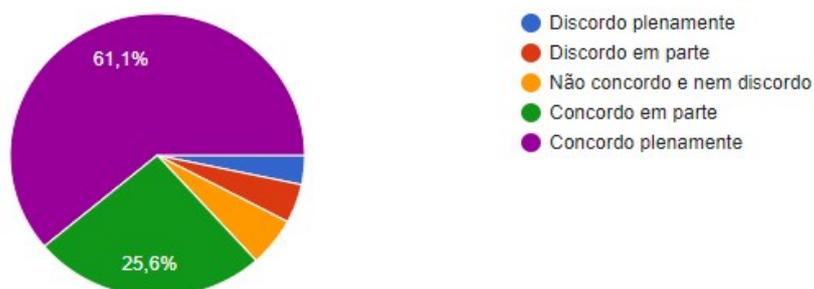
FONTES: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 16, 41,1% dos respondentes concordaram em partes em fazer algum planejamento de carreira, 25,6% concordou plenamente, 14,4% não concordou e nem discordou e 13,3% discordou em parte.

Figural 17: Desempenho profissional e a motivação são maiores quando a Empresa faz treinamentos

VOCÊ ACREDITA QUE O SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL E A SUA MOTIVAÇÃO SÃO MAIORES QUANDO A EMPRESA OFERECE PROGRAMAS DE TREINAMENTOS (atualização profissional) E RECOMPENSAS/BENEFÍCIOS (exemplo: cesta básica; vale transporte; vale alimentação; prêmios; comissões; promoções; oportunidade de desenvolvimento; refeição subsidiada):

90 respostas



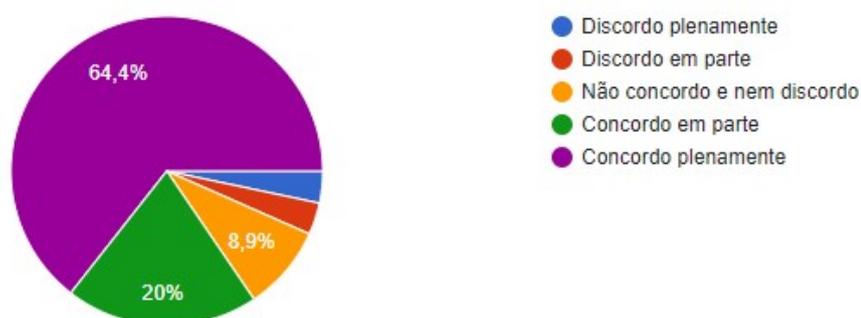
FONTE: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 17 ,61,1% concordou plenamente que o desempenho profissional é a sua motivação são maiores quando a empresa oferece programas de treinamento e recompensas/benefícios,25,6% concordou em partes.

Figura 18: Orgulho em fazer parte da empresa

VOCÊ SENTE ORGULHO EM FAZER PARTE DA EMPRESA EM QUE TRABALHA?

90 respostas



Fonte: Elaborada pelas autoras

Como apresentado na Figura 18 ,64,4% os respondentes concordaram plenamente que sente orgulho em fazer parte da empresa em que trabalha,20% concordou em parte e 8,9% Não concordou nem discordou.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do nosso trabalho foi atingido visto que buscamos identificar e apresentar por meio de uma análise quais são as características do perfil profissional atuante no mercado de trabalho do município de Franca e região, o qual apresentamos por meio do questionário estruturado aplicado na amostra pesquisada.

Nesse sentido, o presente trabalho de graduação apresentou os perfis que encontra-se no mercado de trabalho em Franca e região, visto que é pesquisa feita mostra as consequências que impacta no cenário atual devido à importância da qualificação observa-se que os respondentes acreditam na importância da qualificação e que não estarem preparados influenciam diretamente e negativamente na execução de suas funções.

A pesquisa aponta na figura 14 que a maioria das pessoas acredita que estudar contribui para o desenvolvimento técnico e profissional. A figura 17 o resultado diz que quando a empresa oferece os programas de Treinamento recompensa/benefício, tanto o desempenho quanto a motivação são maiores.

A respostas obtidas na figura 13 demonstra que a maior partes dos respondentes buscam se manter atualizados na área de atuação de forma geral a nossa pesquisa foi bastante satisfatória pois podemos aprender que foi importante questionar as pessoas e a nós mesmos quanto a sua situação profissional e técnica e o que pode ser melhorado.

Vendo que o perfil das pessoas de Franca e região sabem dar importância de está se atualizando em suas funções. Então deixamos em aberto que estudos futuros podem analisar outros perfis no mercado, pois ele está sempre em evolução e constante mudança.

Para trabalhos futuros destaca-se como sugestão pesquisar as características do perfil profissional atuante no mercado de trabalho do município de Franca e região selecionando um ramo de atividade para que se possa realizar um comparativo dos dados e informações coletados.

REFERÊNCIAS

Alencar, E.M.L.S.de. **A gerência da criatividade**:abrindo as janelas da criatividade pessoal e nas organizações. São Paulo: Makron Books,1996.

Caravelas Dados estatísticas,2 022. **Pesquisa foi feito a partir de fontes de dados PIB, dados do IBGE**. Dados do Caged,ministério economia, ministério do Trabalho,Arrecadação do ICMS última atualização 05/09/2022. Disponível em: <https://www.caravela.info/regional/franca---sp>

Chiavenato Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel do recursos humanos nas organizações Rio de Janeiro: Campos, 2008.

Chiavenato Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3.ed. Rio de janeiro:Elsevier,2010.

Dutra, Joel. **Palestra** 11/05/2005.

Dutra,Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos de RH, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2006.

(Dutra,2010) Disponível em:
<https://www.nucleodoconhecimento.com.br/comunicacao/gestao-de-competencias>

Ferreira, Aurélio Buarque de Holanda, **mini dicionário da língua Portuguesa/Aurélio** Buarque de Holanda Ferreira. 8.ed.rev.atual.- Curitiba:Positivo,2010.

LEAL, Adriana Pinheiro. Et al. **Gestão de competências: competências individuais x competências organizacionais**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 03, Ed. 08, Vol. 10, pp. 72-88 , Agosto de 2018.

Mattos ,Tiago. **Onze tons de felicidade no trabalho**. Editora Labrador publicado em 16 de junho de 2020.

Minarelli, José Augusto. **Empregabilidade como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. São Paulo: Editora Gente publicação 22 de março de 2016 .25º Edição revista e ampliada.

Monteiro, Lilian. Publicado no Jornal Estado de Minas. Disponível:
https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml

Neto, Benjamim Garcia 2011 palestra Senac 31 de maio de 2011. Disponível em: <https://pt.slideshare.net/benjamimnetto/mercado-de-trabalho-desafios-e-oportunidades-cpia-8163373>

Periard, Gustavo ,(2018). **A hierarquia de necessidades de Maslow.** Atualizado 05/03/2018 Gov.br.

Portal Sebrae 05/12/2013 artigo qualificação de mão de obra: entenda a sua importância para a empresa. Disponível em : <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/os-processos-de-rh-uma-viso-estrategica/>

MARTINS, G. A. (2000). **Manual para elaboração de monografias e dissertações.** 2. ed. São Paulo: Atlas.

Pesquisa Acif ,2022 disponível em : <https://verdadeon.com.br/portal/2022/07/14/estudo-da-acif-aponta-que-franca-abriu-18-empresas-por-dia-em-2022/>

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO APLICADO NA AMOSTRA DO ESTUDO DE CASO

ANÁLISE DO PERFIL DE PROFISSIONAIS ATUANTES NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO DE FRANCA E REGIÃO. Este questionário é sobre a caracterização dos profissionais atuantes no mercado de trabalho, bem como, sua percepção sobre as dificuldades e oportunidades encontradas no mercado de trabalho.

SOBRE A EMPRESA EM QUE TRABALHA:

1) QUANTOS COLABORADORES/FUNCIÓNARIOS A EMPRESA POSSUI ATUALMENTE?

Até 19 empregados De 20 a 99 empregados De 100 a 499 empregados 500 ou mais empregados

2) A EMPRESA ESTÁ QUANTO TEMPO NO MERCADO?

De 01 a 02 anos De 03 a 04 anos De 05 a 06 anos De 07 a 08 anos De 08 a 09 anos 10 anos Acima de 10

3) QUAL O RAMO DE ATIVIDADE ECONÔMICA DA SUA EMPRESA?

INDÚSTRIA COMÉRCIO PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

SOBRE O RESPONDENTE DA PESQUISA:

1) GÊNERO:

Feminino Masculino Outro Prefiro não informar

2) ESTADO CIVIL:

Casado(a) Solteiro(a) União Estável Separado(a)/divorciado(a) Viúvo(a)

3) QUAL A SUA FAIXA ETÁRIA:

18 a 25 anos
 26 a 30 anos
 31 a 35 anos
 36 a 40 anos
 41 a 45 anos
 46 a 50 anos
 51 a 60 anos
 Acima de 60 anos

4) FORMAÇÃO ACADÊMICA:

Ensino fundamental 1
 Ensino fundamental 2
 Ensino médio
 Ensino técnico

- Licenciatura
- Ensino técnico Bacharelado
- Pós-Graduado (especialização)
- Mestrado
- Doutorado

5) QUAL O CARGO/FUNÇÃO QUE EXERCE ATUALMENTE:

- Operado de telemarketing
- Recepção
- Balconista
- Rotinas administrativas
- Comercial/vendas
- Produção
- Gestor/supervisor de departamento
- Autônomo
- Empresário/empreendedor
- Outros, especificar** _____

6) TEMPO DE ATUAÇÃO NO CARGO QUE EXERCE:

- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 5 anos
- De 6 a 10 anos
- De 11 a 15 anos
- Mais de 15 anos

7) QUAL A SUA RENDA MENSAL:

- 01 salário mínimo
- de 01 a 02 salários mínimos
- de 02 a 03 salários mínimos
- de 03 a 04 salários mínimos
- de 04 a 05 salários mínimos
- de 05 a 06 salários mínimos
- mais de 06 salários mínimos

8) QUAIS AS DIFICULDADES ENCONTRADAS PARA INGRESSAR NO MERCADO DE TRABALHO:

- Não houve dificuldades
- Falta de especialização: curso técnico ou graduação
- Dificuldade na compreensão do Pacote Office
- Exigência de experiência profissional (prática)
- Acompanhar os avanços tecnológicos
- Relacionamento interpessoal
- Networking
- Timidez
- Outro: especificar _____

9) VOCÊ ENCONTRA DIFICULDADE OU BARREIRAS DENTRO DO PROCESSO DE PROMOÇÃO OU EVOLUÇÃO DE CARREIRA DA SUA EMPRESA?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Não concordo e nem discordo
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

10) VOCÊ BUSCA SE MANTER ATUALIZADO EM SUA ÁREA DE ATUAÇÃO: (exemplo: realiza leituras de livros e revistas especializadas, participa de reuniões profissionais, seminários, cursos, palestras, discussões em grupo, estudo de línguas, como inglês ou espanhol)?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Não concordo e nem discordo
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

11) VOCÊ ACREDITA QUE ESTUDAR CONTRIBUI COM O SEU DESENVOLVIMENTO TÉCNICO PROFISSIONAL PARA SE MANTER NO MERCADO DE TRABALHO?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Não concordo e nem discordo
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

12) COMO SE SENTE EM RELAÇÃO À PROFISSÃO ESCOLHIDA:

- Muito insatisfeito
- Insatisfeito
- Nem satisfeito, nem insatisfeito.
- Satisfeito
- Muito satisfeito

13) VOCÊ FEZ ALGUM PLANEJAMENTO DE CARREIRA?

- Discordo plenamente
- Discordo em parte
- Não concordo e nem discordo
- Concordo em parte
- Concordo plenamente

14) VOCÊ ACREDITA QUE O SEU DESEMPENHO PROFISSIONAL E A SUA MOTIVAÇÃO SÃO MAIORES QUANDO A EMPRESA OFERECE PROGRAMAS DE TREINAMENTOS (atualização profissional) E RECOMPENSAS/BENEFÍCIOS (exemplo: cesta básica; vale transporte; vale

alimentação; prêmios; comissões; promoções; oportunidade de desenvolvimento; refeição subsidiada):

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente

15) VOCÊ SENTE ORGULHO EM FAZER PARTE DA EMPRESA EM QUE TRABALHA?

- () Discordo plenamente
- () Discordo em parte
- () Não concordo e nem discordo
- () Concordo em parte
- () Concordo plenamente