

## **AS TRANSFORMAÇÕES DO MERCADO E PESSOAS DO AMBIENTE DE TRABALHO**

Keverson da Silva Melo<sup>1</sup>

### **RESUMO**

O presente artigo tem como principal objetivo, mostrar as mudanças do mercado de trabalho, sua legislação atual e o comportamento humano dentro da organização ao longo do tempo. Será apresentado este novo conceito na gestão das organizações, buscando em seu contexto histórico sua importância e quais as possíveis dificuldades apresentando algumas soluções para esse problema, que exige uma grande necessidade de mudança nas leis trabalhistas em relação ao novo profissional exigido pelo mercado.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Comportamento humano. Leis trabalhistas. Novo profissional.

### **THE TRANSFORMATION OF THE MARKET AND THE WORKPLACE**

#### **ABSTRACT**

This article aims to show the changes in the labor market, and its current legislation on human behavior within the organization over time. This new concept will be presented in the management of organizations, seeking in its historical context its importance and what the possible difficulties providing some solutions to this problem, which requires a great need for change in labor laws in relation to new professionals required by the market.

Keywords: Labor market. Human behavior. Labor laws. New professional.

<sup>1</sup>Graduado em Ciências Contábeis, Pós-graduado em Gestão Empreendedora, do Centro Universitário UNIFACVEST.

## 1 INTRODUÇÃO

A dinâmica e a estrutura do mercado de trabalho no Brasil mudaram muito nos últimos anos com a tecnologia e preocupação com o meio ambiente e o comportamento humano no trabalho. A mudança impõe novos desafios, e, ao mesmo tempo, gera dificuldades em relação aos avanços relacionados ao tema. Neste aspecto, neste trabalho vamos entender e tentar achar soluções para tais problemas ouvindo especialistas sobre esse novo perfil.

“As nossas estruturas trabalhistas são do século passado e isso não é adequado mais às características do trabalho em nível mundial. As relações no mercado de trabalho mudaram isso é um fato; agora, falta a adequação”, diz Débora Bareim, professora de administração da Universidade de Brasília (UnB) e especialista em trabalho. (Revista Istoé Gente, Comportamento, Edição 2212, Março 2012)

Em 2013, o principal conjunto de normas que regem as relações trabalhistas no Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), completou 70 anos. Em meio às comemorações, diversas análises e críticas foram feitas sobre as leis vigentes. Temas como a regulamentação da terceirização e do trabalho doméstico, as medidas contra a rotatividade, o assédio moral, os acidentes de trabalho, o combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil e o fim do fator previdenciário ganharam destaque nas discussões sobre a legislação trabalhista.

“É preciso compreender um pouco essas últimas três ou quatro décadas, em que ocorreu uma monumental reestruturação da produção de capital e do neoliberalismo, em que ficou a ideia de que o trabalho perdeu a relevância que tinha”, explicou o sociólogo do trabalho e professor da Universidade de Campinas (Unicamp) Ricardo Antunes. (EBC, Agência Brasil, Dia do trabalho, Edição 4935 Maio 2014)

Abordaremos as diversas causas e suas problemáticas surgidas com a nova era da informação e as novas gerações, trazendo consigo também, meios para beneficiar os trabalhadores e empregadores do nosso sistema atual num mercado de trabalho que vem se preocupando também com o comportamento humano, a motivação e o bem estar do trabalhador dentro e fora do ambiente de trabalho.

## 2 NOSSO PROJETO

Há mais de sete décadas atrás, o Brasil dava um grande passo em sua legislação, a criação da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT em 1943 que dava direitos e obrigações a empregados e empregadores, gerando assim um controle mais rígido, eficaz e protetivo dos órgãos fiscalizadores, principalmente aos empregadores da época que não cumpriam as leis nela impostas, devido ao seu alto custo para época.

A CLT foi criada em uma época em que não existia o computador, a preocupação com o indivíduo não era valorizada, e não existiam métodos modernos diversificados para produção em escala no qual alterava e muito, o cotidiano do trabalhador.

Ao longo dos anos, a CLT já teve quase 500 alterações para se adaptar a modernidade das relações trabalhistas. Mesmo com todas essas mudanças, especialistas divergem sobre a eficácia da regulamentação dada pela Consolidação. Há críticas que envolvem o foco da lei, as alterações constantes que, algumas vezes, são consideradas ineficientes, e a falta de flexibilização das normas que, na visão dos empregadores, acaba inibindo a criação de novos postos de trabalho.

“Nesse cenário de mudanças aceleradas, a legislação trabalhista brasileira é um entrave. A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) corresponde a um Brasil que já não existe. A rigidez da CLT, que impede, por exemplo, a opção de meio período para várias profissões, é o ponto mais criticado pelos especialistas. Um estudo realizado no ano passado pelo IZA, de Werner Eichhorst, em parceria com a USP, faz um comparativo entre os dois países e mostra que a possibilidade de os funcionários alemães negociarem seus salários diretamente com os empregadores, sem sindicatos nem governo no meio, ajudou a salvar 350 mil postos durante a crise de 2008. No Brasil, a pesquisa aponta a cultura de desconfiança entre as partes como fruto de uma lei extremamente paternalista. Resultado: dois milhões de casos julgados na Justiça do Trabalho a cada ano.” (Revista Istoé Gente, Comportamento, Edição 2212, Março 2012)

Neste novo cenário, a justiça do trabalho vem preenchendo as muitas lacunas criadas pelas mudanças no mundo atual através de súmulas e jurisprudências editadas pelos Tribunais, fazendo com que haja uma grande discussão a respeito de uma nova “grande” mudança da CLT até que no diz respeito ao comportamento humano do empregado e empregador.

“Com todas essas regulamentações, não se pode negar que a legislação sofreu ajustes, ainda que insuficientes e justamente por isso que hoje, cada vez mais ocorrem discussões a respeito da chamada flexibilização das normas trabalhistas, já que a CLT, promulgada na década de 40, já não satisfaz totalmente às necessidades sociais e práticas dos conflitos existentes entre empregado e empregador”. Amanda Silva Pacca, coordenadora do direto do trabalho do Regis de Oliveira, Corigliano e Beneti Advogados. (Catho, Notícias do mercado de trabalho, Consolidação das Leis Trabalhistas, Ed. 5, Maio 2014).

Um exemplo disso são as atuais gerações tidas como X e Z e que possuem entre 30 e 50 anos. Elas desconhecem e/ou divergem de muitas leis descritas na CLT, no qual buscam outros atrativos como bons salários, bons ambientes organizacionais e benefícios ainda não obrigatórios por lei, focando na sua qualidade de vida hoje já muito valorizado pelas empresas.

A responsabilidade social das organizações e a preocupação com o meio ambiente veio junto com essas mudanças, no qual elas assumem responsabilidades através de ações em favor da comunidade onde atuam que protejam e melhorem o bem estar da sociedade e de seus colaboradores.

É por essas questões e suas problemáticas tão relevantes que é preciso haver mudanças nas leis e trabalhar as pessoas para isso, havendo ações benéficas a todos de modo que não prejudique o futuro das organizações e do mercado.

### **3 AS PRINCIPAIS MUDANÇAS DA CLT**

Desde a introdução de novas tecnologias e mudanças organizacionais no cenário brasileiro e mundial, figurou-se uma alteração de aspectos no mercado de trabalho não visto antes no cotidiano das empresas. A competitividade global, a qualidade nos processos e a flexibilização nas relações trabalhistas davam margem para discussões sobre a mudança na CLT que passou a ser retrógrada mesmo com tantas alterações em sua escrita original.

Dentre as várias mudanças que já tivemos ao longo de mais de sete décadas, podemos destacar alguns direitos que tornaram destaques para o povo brasileiro e que serviram de exemplo a muitos países que passaram a adotar um regime parecido com o nosso:

- “1962 – Instituído o 13º salário como gratificação Natalina pelo Governo João Goulart”.
- 1966 – Instituído o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, que obrigava o empregador a depositar 8% do salário como poupança do trabalhador.
- 1973 - Carteira de Trabalho as empregadas domésticas que depois de 41 anos passaram a ter esse direito.
- 1977 – Férias remuneradas de 30 dias aos trabalhadores.
- 1978 – Greves metalúrgicas em plena ditadura militar marcam o ressurgimento do movimento operário.
- 1988 – A nova Constituição Brasileira “cidadã” que deram mais direitos aos trabalhadores, como o seguro-desemprego.
- 1996 – Flexibilidade e menos rigor, assinado o primeiro acordo entre os trabalhadores e empregadores e criado o contrato temporário de trabalho.
- 2000 - Trabalho Infantil, ratificados os tratados internacionais onde proíbe o trabalho infantil até os 14 anos, e somente como aprendizes até os 18 anos.
- 2001 – Reforma da CLT para uma nova emenda constitucional arquivada pelo Senado no governo Lula.
- 2011 – Alteração no aviso prévio que passa a ser de até 90 (noventa) dias dependendo dos anos trabalhados na empresa.
- 2013 – PEC das domésticas é aprovada, garantindo mais direitos as trabalhadoras da classe.” (O globo.com, Economia, Infógrafos, CLT 70 anos)

Hoje, no entanto, o conjunto de leis trabalhistas é alvo de mais de 400 projetos de lei na Câmara dos Deputados e de outros 135 no Senado, segundo informações fornecidas pelas

duas casas legislativas. As propostas apresentadas pelos congressistas, elaboradas tanto por representantes do setor produtivo quanto dos trabalhadores, propõem desde a redução da jornada de trabalho de 44 para 40 horas semanais até a suspensão do contrato trabalhista em caso de crise econômico-financeira das empresas.

Entretanto, esses projetos são mais difíceis de concretizar e demorados para serem avaliados, já que mexeria com uma grande escala da sociedade e com a gestão político-financeira brasileira, impondo certos riscos à população.

Entre as mais recentes mudanças, é que não há mais distinção entre o trabalho no escritório, em casa ou à distância. Isso significa que o uso de celulares e e-mails para contato entre empresas e empregados equivale à ordens dadas diretamente aos funcionários fazendo valer a nova era da informação e da rápida facilidade na comunicação.

Em relação ao seguro desemprego, para frear os gastos e diminuir as fraudes, o governo decidiu condicionar o recebimento do seguro-desemprego à matrícula em cursos de formação, sempre que o trabalhador requisitar o benefício pela segunda vez em um período de dez anos. O curso deverá ser formação inicial e continuada ou de qualificação profissional, habilitado pelo Ministério da Educação (MEC), com carga horária mínima de 160 horas. No caso de o trabalhador recusar o curso ou infringir algumas das regras previstas pelo governo, o seguro-desemprego poderá ser cancelado.

Outra mudança importante foi à criação da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT) para as empresas. Esse documento é exigido para aquelas empresas que participam de licitações públicas. A certidão serve para comprovar a inexistência de débitos da organização com a Justiça do Trabalho. A certidão negativa é nacional, tem validade de 180 dias e apresenta a situação da pessoa jurídica pesquisada em relação a todos os seus estabelecimentos, agências ou filiais.

O governo estuda também, propor ao Congresso mudanças para criar duas novas formas de contratação: a eventual e por hora trabalhada. As mudanças podem permitir carteira assinada para quem trabalha dois dias por semana ou três horas por dia, por exemplo, com direito a pagamento de férias, 13º salário e FGTS. Elas permitirão que as empresas contratem um empregado que só vai receber quando for chamado para alguma atividade. Esse mecanismo deve beneficiar, por exemplo, as empresas que realizam shows, curtas-metragens, ou mesmo serviço de Buffet.

Essas foram apenas algumas dentre as muitas mudanças que alteraram e muito o cotidiano e o planejamento das empresas brasileiras ao longo dos anos, fazendo com que a

própria CLT procurasse formas de não prejudicar o crescimento e o avanço rápido das organizações do país.

Novos pensamentos dos estudiosos no assunto e a customização dos diversos setores e demandas levaram a um caminho de mudanças bruscas para uma nova reformulação das leis e conceitos das relações trabalhistas.

## **4 GESTÃO DE PESSOAS E A MOTIVAÇÃO: A CHAVE DE SUCESSO DAS EMPRESAS**

A gestão de pessoas hoje é um aliado importante nas práticas trabalhistas de todas as empresas e deixou de ser um mero departamento pessoal. Com o passar dos anos, vem se destacando e se transformando nos últimos tempos e sua mudança consiste em uma importante estratégia dentro das organizações, sendo usada como a principal parceira das empresas para gerir os recursos humanos.

“Entende-se por gestão de pessoas a associação de habilidades e métodos, políticas, técnicas e práticas definidas com objetivo de administrar os comportamentos internos e potencializar o capital humano. Tem por finalidade selecionar, gerir e nortear os colaboradores na direção dos objetivos e metas da empresa. A gestão de pessoas constitui-se, numa poderosa ferramenta no ambiente organizacional e de grande importância estratégica, em busca da qualidade e da produtividade.” (CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas, 2002.).

Mas há algumas décadas atrás esse setor era apenas um sistema mecanista no qual o empregado se limitava a função de suas tarefas, a obediência do chefe e o controle centralizado. Hoje em dia, o cenário alterou-se profundamente, no qual os empregados são chamados de colaboradores e os chefes de gestores ou líderes.

A gestão de pessoas atual visa à valorização dos profissionais e do ser humano, visando seu desenvolvimento profissional e pessoal, bem estar e qualidade de vida. As empresas estão cada vez preocupadas com o bem comum do trabalhador pela atual conjuntura do mercado de trabalho e sua competitividade e escassez de mão de obra gerando vários benefícios aos funcionários como o plano de carreira, plano de saúde, alimentação adequada, auxílios à moradia e educação, participação nos lucros, assistência ao lazer, entre outros vários serviços oferecidos e não obrigatórios na atual legislação trabalhista.

O fator humano na empresa, sem dúvida alguma, é importante para o desenvolvimento e crescimento de uma empresa. Desde o chão de fábrica até sua mais alta cúpula, os funcionários têm que receber uma atenção especial, para que possam fazer da empresa, a sua segunda casa, e com isso se dedique a ela, tudo em prol de seu desenvolvimento particular e o

desenvolvimento da empresa. Existem vários fatores que ajudam a empresa na tarefa de administrar sua área de recursos humanos, entre eles a cultura organizacional e a motivação que leva a satisfação no ambiente de trabalho.

A cultura organizacional é a peça chave da organização e se caracteriza pela junção de vários fatores dentro de uma organização, em meio a estes fatores, podem-se citar as práticas utilizadas pelo grupo como emblemas, costumes, comportamentos, políticas internas e externas, valores éticos e morais, além de princípios, crenças, sistemas, gírias e clima organizacional.

Schneider, Brief e Guzzo (1996) asseguram que a cultura organizacional é psicologia essencial da organização composta por valores e crenças comuns.

Já Schein (2001, p. 45) determina que a cultura organizacional seja vista como a “soma de todas as certezas compartilhadas e tidas como corretas que um grupo aprendeu ao longo de sua história.”.

“Cultura organizacional é um padrão de pressupostos básicos compartilhados que um grupo aprendeu ao resolver seus problemas de adaptação externa e integração interna e que funcionou bem o suficiente para ser considerado válido e ensinado a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir com relação a esses problemas.” (SCHEIN, E.H. 1992).

Conforme o autor citado acima, cada organização possui sua cultura, a qual se refere a um conjunto de hábitos, crenças, valores e atitudes que constituem as normas da empresa aonde as pessoas vão se adaptando, definindo a cultura organizacional como um modo ímpar de ser da corporação, que é repassado e entendido por seus colaboradores ao longo do tempo.

É possível identificar a cultura da empresa através do modo que ela interage com seus funcionários, a linguagem que é utilizada no ambiente interno, nas normas e nas políticas estabelecidas, na ética e no respeito que é conservado pelo grupo e também no clima organizacional dos que fazem parte da mesma.

Muito tem se falado hoje, na motivação, que está em alta no âmbito empresarial e que vamos destacar neste trabalho. Segundo o dicionário Aurélio motivação significa: “Ato ou efeito de motivar, palavra popularmente usada para explicar por que as pessoas agem de uma determinada maneira”. Em psicologia e nas outras ciências do comportamento, a palavra tem uso mais limitado. Alguns cientistas vêem a motivação como fator que determina o comportamento.

“Pode-se definir motivação como a disposição de um indivíduo para fazer alguma coisa que ao mesmo tempo seria condicionada pela capacidade dessa ação trazer a

satisfação de uma necessidade deste indivíduo. Esta necessidade seria uma deficiência física ou psicológica que torna certa ação atraente. Assim, as pessoas motivadas desempenham melhor suas tarefas do que as desmotivadas” (ROBBINS, 2008).

O fato é que a motivação vem de uma força intrínseca dentro de cada indivíduo, ou seja, cada um sabe os motivos que levam a realizar determinada ação. As pessoas de sucesso podem incentivar e estimular, mas a vontade de fazer está em cada um. Muitas ações são propícias para a melhoria do trabalho em equipe e possui um papel de incentivo á motivação no ambiente de trabalho inovando as relações nas organizações.É preciso motivar as pessoas, pois quando motivadas elas trabalham mais alegres e satisfeitas por estarem trabalhando para a empresa, e então a empresa tem um aumento em sua produtividade levando-a a obter lucros e resultados.

E para motivar pessoas, a primeira ideia que nos vem à mente é a de melhores salários que ajudam a motivar, mas nem sempre esse é o fator primordial, o que satisfaz e motiva os funcionários é o reconhecimento e recompensa quando se faz um bom trabalho; ter confiança dos chefes e colegas na empresa; trabalhar num lugar limpo, seguro e confortável; as perspectivas de crescimento na empresa; os benefícios que a empresa oferece são essenciais. Todos esses fatores motivacionais levam os funcionários a trabalharem felizes, buscarem conhecimentos, ter ideias novas.

Seu ápice é obtido na atividade com o decorrer de nossas necessidades pessoais e renovações. Também de acordo com ela, não se pode afirmar que as organizações motivam seus colaboradores. O que elas podem fazer é estimular, incentivar, provocar a motivação, criar um clima em que as pessoas se sintam motivadas a empreender e fazer o necessário.

“Porque a motivação é intrínseca, também não podemos dizer que motivamos os outros a isso ou aquilo. Ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos, ou não. Tudo o que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar nossa motivação. Dito de outra maneira, a diferença entre motivação e estímulo é que a primeira está dentro de nós e o segundo, fora.” Vergara (2005, p. 78)

Um dos componentes para essa melhoria é trataros empregados com respeito e mostrar ao colaborador que ele é importante para a empresa, que é fator primordial para o sucesso da mesma devendo deixá-lo perceber a imagem que ele tem da organização. Acreditar nos colaboradores é fazer com que eles percebam que são verdadeiros em suas avaliações e mostrar que acredita nas orientações que repassam para a equipe.

Dar oportunidades para que eles interajam e se manifestem a favor da empresa, fazer críticas construtivas como o “feedback”, termo muito usado significando retorno de informação no qual a administração usa para provimento de informação a uma pessoa sobre o



desempenho, conduta, ou ação executada por esta, objetivando reorientar ou estimular comportamentos futuros mais adequados ao colaborador tentando melhorar suas funções. Colocar em prática as boas ideias, e formar talentos também se soma para motivar o empregado.

Assim, a empresa deixa de ser centralizadora em suas condutas, respeitando quem conhece os processos do dia-a-dia. Dar um tempo para o desestresse também é primordial. Desenvolver alguma atividade diferenciada junto à sua equipe, como leituras, sessão de meditação, ginástica laboral, brincadeiras, jogos e gincanas, por exemplo, é de suma importância para gerar a motivação. Existe uma infinidade de opções que as empresas têm de quebrar a rotina, integrar seu pessoal, divertir e motivar para desenvolver um ambiente de trabalho mais produtivo e unido.

Por último e não menos importante, o elogio é o reconhecimento por um trabalho ou inovação bem realizado e deve sempre ser sincero. Isso provoca um efeito positivo em todos os colaboradores e passa de exemplo a inspirá-los e motivá-los. E, caso seja necessário a crítica, ela deve ser feita sempre em particular, e assim preservar o orgulho e o auto-respeito, gerando a tão esperada motivação.

Contudo, sabe-se também que políticas de mudança mal implementadas pelas organizações resultam em mais problemas do que soluções. Inquestionavelmente, geram mais comportamentos de obediência, conformidade e dissimulação do que mudanças profundas e efetivas de valores organizacionais. Esse conjunto de tensões conduz à necessidade de se rever a atual natureza do trabalho, os papéis desempenhados por cada um e a melhor forma de gerir os nas organizações.

O resultado das mudanças no trabalho desenvolvido é percebido no comportamento do trabalhador, no seu desempenho, tornando-o partícipe do processo e não um mero executor de atividades ou tarefas visando ao cumprimento do objetivo final da empresa, o lucro.

Dessa forma, torna-se evidente que a cúpula da empresa e concomitantemente a administração de recursos humanos renovem sua forma de atuação, enriquecendo sua compreensão sobre a complexidade das individualidades e das experiências vividas coletivamente aceitando as diferenças individuais e valorizando as qualidades de cada trabalhador sempre na busca da motivação.

## **5AS DIFERENTES GERAÇÕES E O PROFISSIONAL QUE O MERCADO QUER**

Com o mundo globalizado e o grande avanço das empresas em tão pouco tempo, existem algumas gerações de pessoas inseridas no mercado de trabalho que se destacam pelas ideias e ideais diferentes, que fazem com que cada uma delas tenha pensamentos e características próprias, e assim, fazendo com que as organizações tenham um grande dilema: Aproveitar o potencial de cada um e promover um ambiente de trabalho satisfatório aos seus funcionários e evitar o conflito de gerações passando a entendê-las é um dos desafios a enfrentar.

A primeira geração desses profissionais é chamada de “Baby Bommer”, e surgiu após a segunda guerra mundial, e é um termo usado nos Estados Unidos quando os soldados voltaram às suas casas ocasionando o nascimento de bebês na mesma época e que hoje possuem mais de 50 anos de idade. Caracteriza-se pela fidelidade ao mesmo emprego, buscando atingir a estabilidade e segurança. Este profissional busca crescimento através de sua experiência do que a capacidade de inovar e/ou buscar novas oportunidades e hoje ocupam cargos de gerência nas empresas, muitas vezes em áreas estratégicas no qual se chocam com as gerações mais jovens no modo de agir e pensar.

Na geração X, nascidos entre 60 e 70 destacam-se as grandes mudanças no mercado de trabalho já utilizando alguns recursos tecnológicos e vivenciando grandes acontecimentos no Brasil, como a “Ditadura” e as “Diretas já”. No ambiente de trabalho, tem um pouco do antecessor, sendo resistente às mudanças e insegurança em perder o emprego enquanto também possui características da sucessora Y, com conhecimento às novas estruturas e avanços que as empresas possuem.

A terceira e mais ativa hoje, chamada de geração Y, e nascida entre as décadas de 80 e meados de 90, presenciou as maiores e mais rápidas mudanças já ocasionadas no mundo até então não globalizado, sendo chamados de “A geração da internet”. Possuem grande capacidade de fazer várias coisas ao mesmo tempo, como acessar e-mails, navegar na internet, falar ao celular e comandar grandes máquinas através de simples toques com o dedo. São afazeres que não mudam ou prejudicam seu trabalho, facilitando a comunicação.

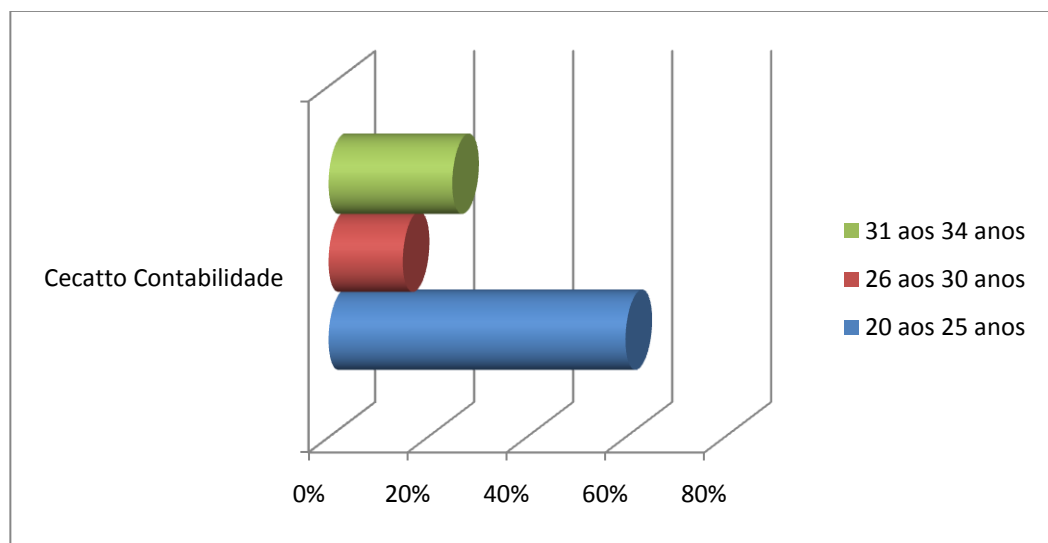
Apresentam uma grande vontade de ter novas experiências, valorizando novas oportunidades de empregos buscando crescimento profissional rápido, contínuo e sem

medos. Grande parte desse grupo possui escolaridade alta como o ensino superior e técnico, gerando grande competitividade e sendo exigência das empresas nos dias de hoje.

Auto-estima, portanto, não é problema para esta geração, como já foi nas gerações anteriores. Muito pelo contrário. Nota-se até mesmo uma leve tendência à prepotência e a culpabilização de terceiros por erros cometidos. Por natureza são pessoas curiosas, impacientes com tudo que é reprimado e que não se sujeitam a atividades que não se justifiquem e que não façam sentido na sua percepção.

Uma pesquisa foi realizada no Escritório Cecatto Contabilidade, situado na cidade de Lages-SC entre os dias 01 à 08 de Agosto de 2014, que possui 14 funcionários, gerenciado por Aldry Cecatto, contador e empresário atuando no ramo contábil a mais de 20 anos.

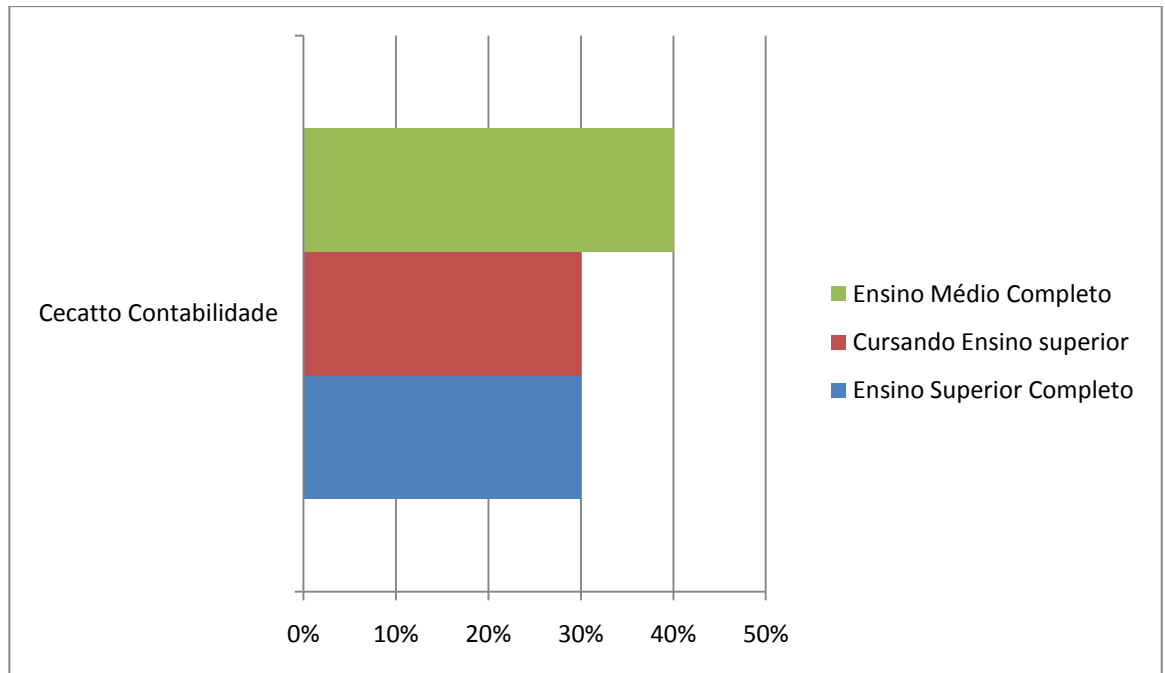
Todos os colaboradores estão dentro da geração Y, na faixa dos 20 aos 34 anos. Grande parte deles, ou seja, 60% têm entre 20 e 25 anos possuindo as características próprias dessa faixa etária como a energia, ousadia, curiosidade, impaciência, além de a maioria ser recém-formados ou cursando o ensino superior.



A pesquisa focou na motivação no ambiente organizacional feita com 16 perguntas sobre as mudanças no mercado, satisfação no trabalho e futuro profissional. Constatou-se que 30% já são formados no ensino superior, 30% estão cursando e 40% não estão estudando, mas possuem o ensino médio.

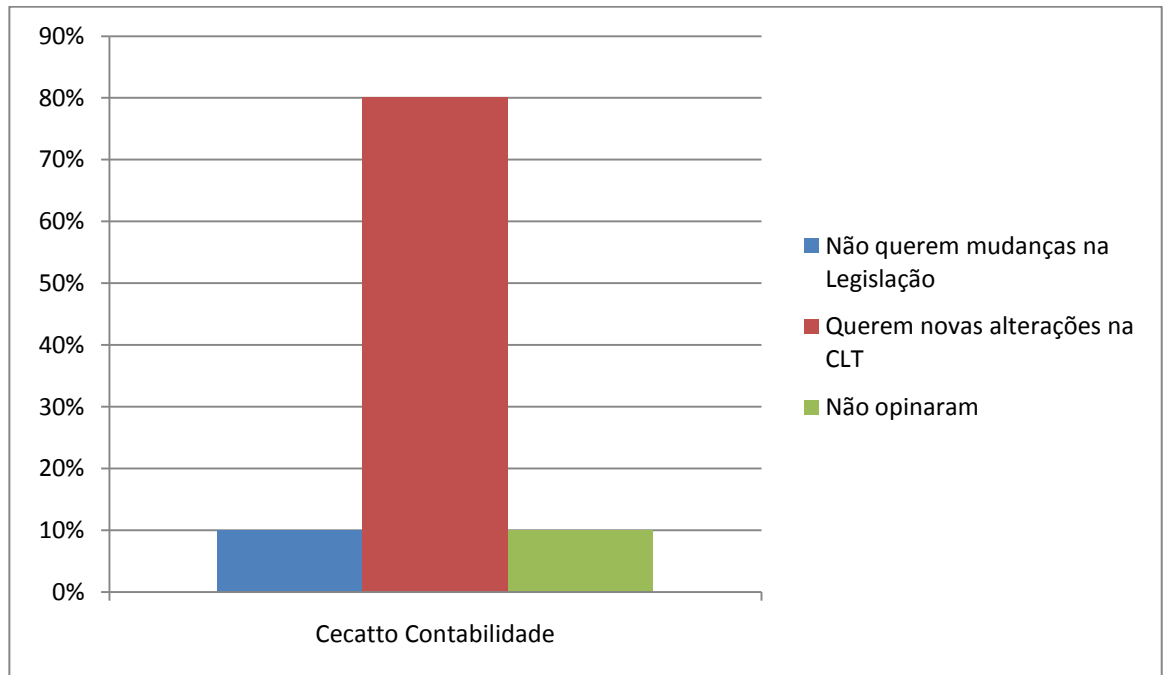
Todos avaliam o mercado de trabalho como promissor na área contábil e as relevantes mudanças no setor de contabilidade que ajuda no crescimento das empresas e capacitação dos profissionais da área, e procuram estar atentos e atualizados em suas atividades diárias.

“O contabilista é um profissional cada vez mais valorizado e, hoje, sua atuação pode ser comparada com a do advogado como operador do Direito e a do médico na área da Saúde. É por isso que propugnamos por vários anos e aplaudimos a decisão, tomada em 2010, de se fazer retornar, por força de Lei Federal, a obrigatoriedade do Exame de Suficiência, reconhecimento oficial de que o profissional de contabilidade reúne a capacitação exigida por um mercado em crescente expansão. Assim, mais do que uma exigência, trata-se de valorizar os conhecimentos de nossos profissionais.” (Fonte: Monitor Mencatil, www.itcnet.com.br, 2014).



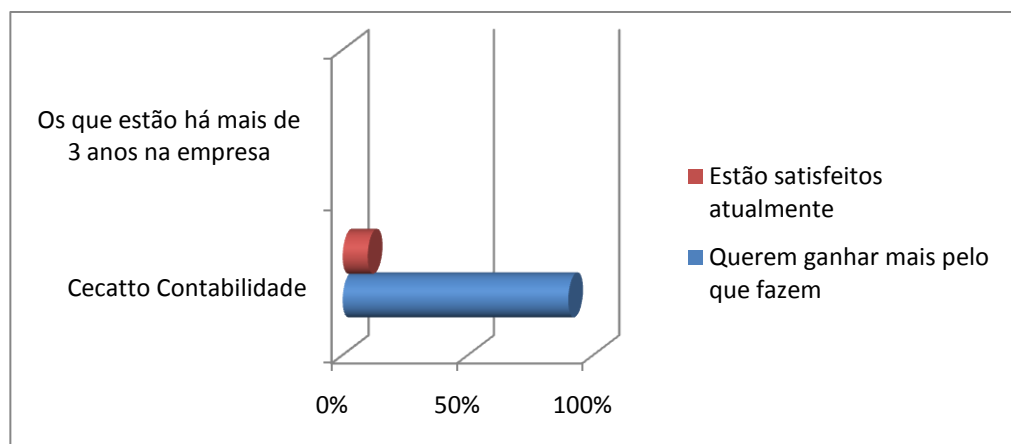
Grande parte deles desconhece seus direitos e/ou obrigações e vêem a CLT como sendo muito antiga e inadequada para as novas gerações do mercado de trabalho e suas mudanças constantes. Quase 90% desses trabalhadores visam novas metas e benefícios como a ampliação do salário maternidade, mais um dia de descanso semanal, 14º salário para aqueles que não recebem o abono PIS, benefícios obrigatórios como o plano de carreira para todas as empresas, participação nos lucros e resultados, exclusão do seguro desemprego ou verificação mais rígida para os que recebem o benefício, hoje muito usado para fraudes no sistema dos órgãos que regem esse programa.

A maior flexibilidade, como a redução de jornada e possibilidade de trabalhar em casa durante alguns dias da semana também são viáveis dependendo de alguns casos como mencionado na pesquisa, no quais, quase todos prestam seus serviços no computador ou notebook do escritório.

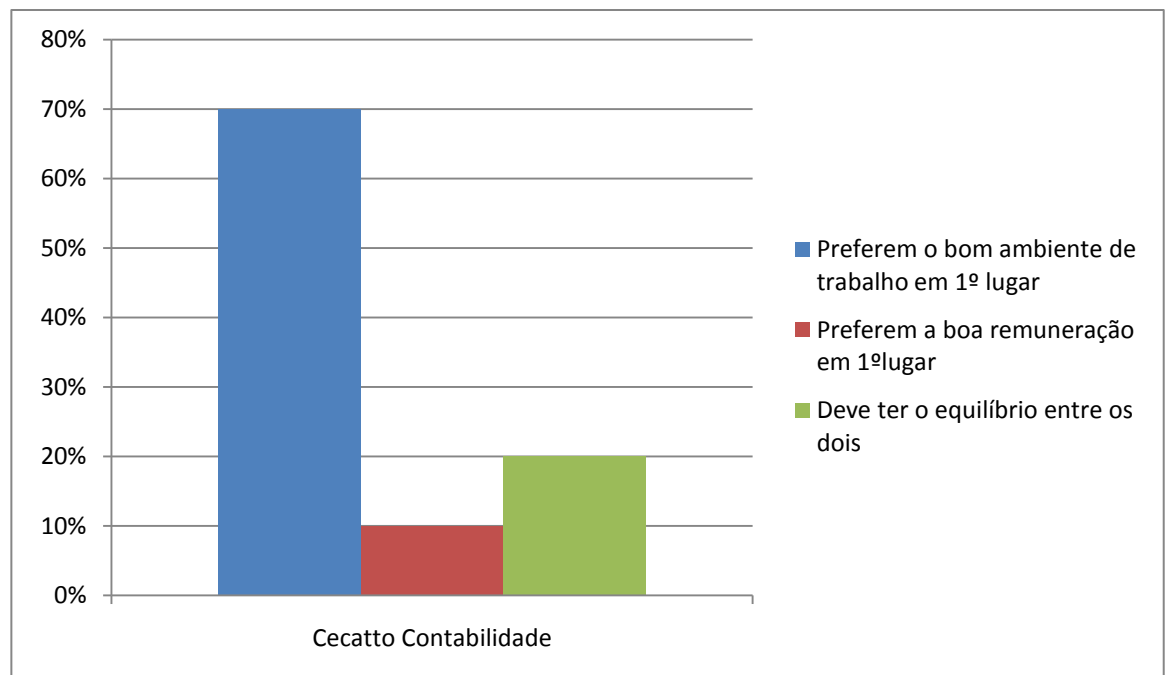


Em relação ao salário, os colaboradores que estão há mais de três anos na empresa, ou seja, 30% deles, dizem merecer mais valorização do seu trabalho e ganhar mais, pois a maioria sente que não progride financeiramente por estar a muito tempo na mesma função, e ficam na empresa por sua boa reputação, comodismo e até mesmo, medo de tentarem algo novo. Os citados acima também possuem características da geração X, pois nasceram no início da década de 80.

Um fator relevante, é que a metade dos funcionários tem família, ou seja, são casados e também possuem filhos, mantendo o emprego pelo fato de possuírem despesas fixas, e até mesmo, certas desconfianças do atual cenário local econômico, que faz com que muitos permaneçam no escritório Cecatto contabilidade.



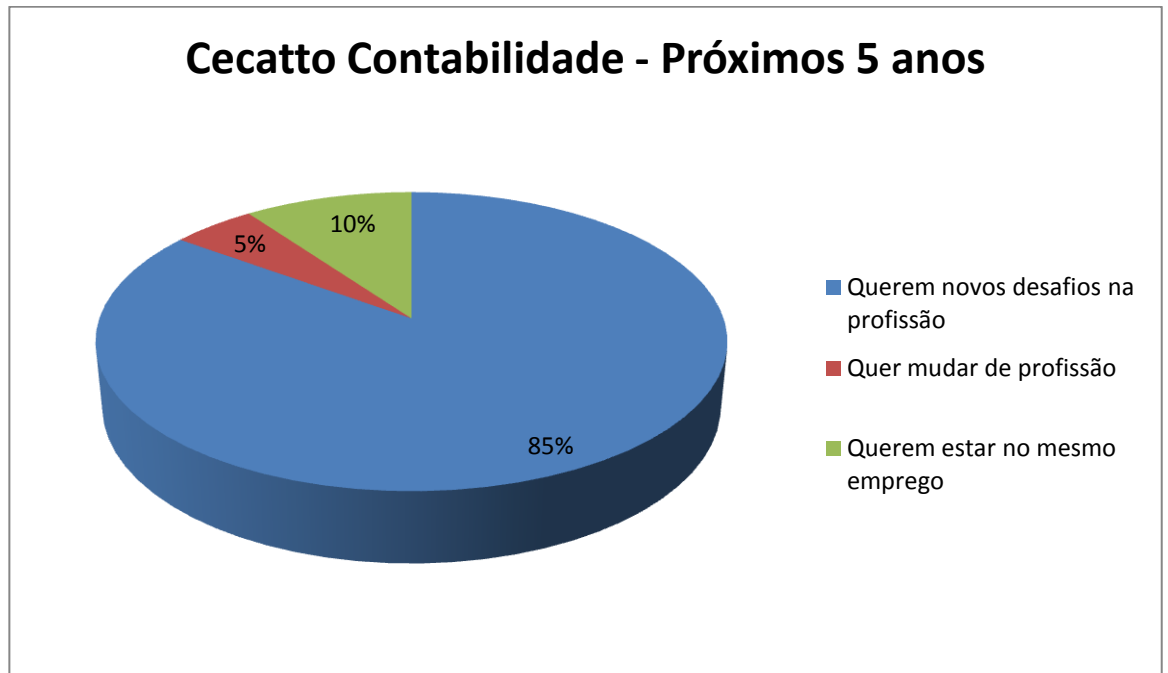
A escolha por um bom ambiente de trabalho ficou em ênfase no questionário sendo priorizado sendo o preferido acima da boa remuneração na escolha do emprego, pois 70% deles acreditam que é preciso em primeiro lugar ter uma boa relação com os demais colegas de trabalho sendo a chave do sucesso e um dos benefícios para o bom crescimento pessoal e profissional hoje muito visto pelas empresas.



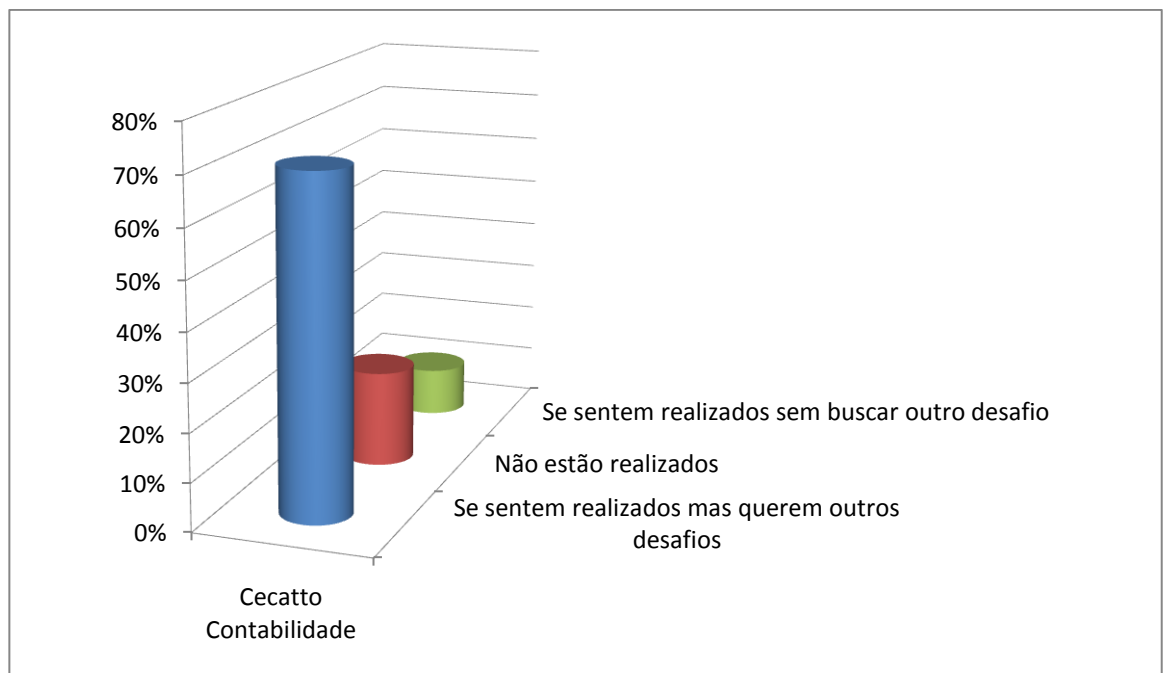
“O dinheiro ainda é um instrumento poderoso para conquistar empregados e maximizar sua produtividade, mas, por si só, não basta. Empresas inteligentes procuram seduzir seus funcionários com recompensas não monetárias, que facilitam a vida diária e acrescentam significado a ela.” (CHIAVENATO, Idalberto, Administração e os Novos Tempos, 1999).

Contudo, a maioria dos colaboradores busca novos desafios na carreira. Perguntados se nos próximos cinco anos gostariam de estar na mesma empresa, 90% responderam que não, pois querem se arriscar e mudar de emprego ou até de profissão devido às grandes oportunidades diversificadas que o mercado oferece.

A busca por estabilidade como aprovação em concurso público também foi mencionada, que além de oferecer bons salários possuem ótimos benefícios que muitas empresas da iniciativa privada não oferecem como a licença prêmio e outros auxílios.



Pode-se perceber, com isso, que os profissionais mudaram e estão cada vez mais em busca de sua realização, sendo que 70% deles nesta pesquisa frisam seus valores e estilos de vida, atrás de desafios na carreira, motivação, e com pressa de crescer, sem medos ou pré-conceitos tentando se adaptar onde melhor se encaixarem dentro de uma organização, seja na área produtiva ou administrativa.



“O que passa a valer é o conceito de carreira sem fronteiras, ou seja, a sequência de experiências pessoais de trabalho que você vai desenvolver ao longo da sua vida. Dentro desse novo ideal, valem somar cada vivência, inclusive serviços não remunerados, como os voluntários. Ou seja, você pode até passar anos no mesmo lugar, desde que tenha a mente flexível do profissional sem fronteiras e busque autoconhecimento, atualização constante e intercâmbio de experiências. (Revista Istoé Gente, Comportamento, Edição 2212, Março 2012)

Outra característica importante desse grupo, é que todos eles possuem flexibilidade no trabalho, pois acreditam que melhora a produtividade. Eles preferem e tem um ambiente mais despojado como, por exemplo, horários alternados e vestimentas mais leves, que trás inúmeros benefícios para a permanência deles na empresa, e também acreditam que todas as organizações caminham nesse mesmo sentido.

Consequentemente, todos eles pensam a mesma coisa: O mercado de trabalho está mais exigente e competitivo. A busca por cursos de aperfeiçoação, pós-graduação e treinamentos além de formação técnica, acadêmica e profissional, ficou cada vez mais notória na busca do emprego e do salário dos sonhos. Com isso, a maioria vê uma carreira aquecida para o futuro, e motivados pela busca de estabilidade financeira e uma vida promissora.

Por fim, a última e mais recente geração, nascida entre 1995 e os anos 2000, começa a ser inserida no mercado. Chamada de geração Z e também filhos da tecnologia, desconhece o planeta sem o celular, possuindo um elevado nível de conscientização ambiental. Outra característica essencial dessa geração é o conceito de mundo que possui, desapegado das fronteiras geográficas.

Podemos considerá-los como a primeira geração totalmente globalizada, em que as informações pessoais ganham o mundo em segundos. Possuem alto poder de compra se comparados às gerações anteriores. Com suas ações interdependentes, é a cara da nova economia.

Também possuem alguns diferenciais negativos em relação às outras gerações. Apesar de serem pessoas de muitos talentos e de muitas oportunidades, não se aprofundam em nada, não consolidam o que começam, não “vestem a camisa” do que fazem e tendem a serem mais preguiçosas pela facilidade que a tecnologia as deu sendo chamadas também de anti-sociais.

Com isso, podemos perceber que uma empresa não pode considerar que apenas uma geração tenha uma voz ativa e julgar que a outra seja a solução de todos os problemas, pois cada uma apresenta seus valores que somados podem ser de grande apreço para a instituição.



Isso faz com que as pessoas repensem respeito dos conceitos do que significa ser feliz e ao mesmo tempo bem remunerado no ambiente de trabalho.

O novo mundo do trabalho mostra que a responsabilidade dos trabalhadores cresceu e o poder se pulverizou; portanto, muitas das competências exclusivas aos gerentes passam a ser responsabilidade de todos. Hoje, e cada dia mais, o sucesso no ambiente de trabalho dependerá dos ambientes propícios à criatividade e inovação. O diferencial competitivo dependerá da imaginação, da capacidade de transferir conhecimentos e solucionar problemas de forma criativa e inovadora.

Podemos ver que o novo mercado quer pessoas com grande poder de adaptação, com extenso conhecimento técnico e visão abrangente, fazendo com que os candidatos sejam ecléticos e diversificados no conhecimento, procurando se encaixar nas vagas das empresas onde vão atuar de acordo com o perfil desejado conquistando assim, a satisfação entre organização-funcionário e em contrapartida motivação de seus colaboradores, hoje de suma importância para um ambiente sadio.

## **6 TENDENCIAS DO MERCADO PARA O FUTURO**

Sabemos que o mercado está em constante mudança e requer sempre que o profissional esteja atualizado, informado e capacitado no seu ramo de trabalho. Com isso, há tendências e previsões para os próximos 20 anos para o mercado. A formação superior será requisito básico para o acesso ao emprego. Pós-graduação, cursos de aperfeiçoamento, treinamentos em seminários serão vitais para acompanhar essas mudanças.

Falar outras línguas como inglês e o espanhol fluente fará a diferença nos próximos anos, fazendo desse profissional multicultural, tendo experiência em aprender outras culturas e tradições, abrindo caminho para o novo e o diferente. Ser útil e inovador também serão peça fundamental para que o colaborador venha a ter espaço no ambiente organizacional, buscando soluções de problemas e apresentando ideias inovadoras e que vá de encontro com a sustentabilidade, muito bem valorizada em nossos dias.

Será preciso também, pensar digitalmente. Todos terão que saber usar o computador e suas ferramentas, principalmente a internet cada dia mais usada pelo trabalhador no cotidiano. Ser transdisciplinar, ou seja, possuir várias competências na junção de um só profissional ajudará a dar um novo significado para a criatividade das empresas.

“O mundo do trabalho vive sua maior transformação desde a Revolução Industrial e busca um novo tipo de pessoas. Agora o que vale mais é ter formação diversificada,

ser versátil, autônomo, conectado e dono de um espírito empreendedor. O ritmo dinâmico inclui mudanças de função, de empregador, e até de carreira.”(Revista Istoé Gente, Comportamento, Edição 2212, Março 2012)

Se auto administrar também será uma tarefa importante para a saúde financeira do colaborador e muito admirado pelas empresas, pois dá a capacidade de gerir as próprias contas sendo uma questão de sobrevivência. Muitos brasileiros terão que se organizar com aposentadoria, plano de saúde, transporte e gastos com alimentação.

Ser empreendedor será de suma importância para o novo conceito de profissional que o mercado precisa, pois o líder já é disputado pelo mercado hoje e será mais valorizado futuramente. O Brasil é campeão do empreendedorismo, e, ao longo dos anos fará parte da vida de todos e não só dos que abrem uma empresa.

“Empreendedor é o termo utilizado para identificar o indivíduo que dá início a uma organização. Muitos como Bill Gates e Mark Zuckerberg ficaram famosos por criarem organizações que realizaram inovações em seus setores. Apesar disso, o empreendedor não é somente aquele que inova, com muitos empreendedores criando empresas em setores tradicionais. Empreendedorismo é o principal fator promotor do desenvolvimento econômico e social de um país. Identificar oportunidades, agarrá-las e buscar os recursos para transformá-las em negócio lucrativo. Esse é o papel do empreendedor.” Fonte: [www.wikipédia.com.br](http://www.wikipédia.com.br)

Com isso, as competências emocionais do indivíduo serão avaliadas servindo de apoio e somando ao perfil das empresas, pois no mundo cada vez mais informatizado o capital humano fará toda a diferença, pois significa saber lidar com o outro, ter uma boa comunicação e ter espírito cooperativo.

Entre as várias mudanças comportamentais, novas profissões vão surgir com as atuais necessidades, como o gerente de correlações, que irá desenvolver projetos sustentáveis de proteção ambiental e o conselheiro de aposentadoria, que vai dar dicas e fazer cálculos sobre a aposentadoria. Áreas promissoras como o bem estar, o meio ambiente, a longevidade, a saúde física e financeira, a educação, e a tecnologia da informação serão os principais temas norteados pelas futuras gerações.

Assim, a prática e a teoria devem andar sempre de mãos dadas, pois as tecnologias e leis mudam a cada dia para aperfeiçoar e assegurar melhores serviços e comodidade as pessoas em seu ambiente de trabalho cada vez mais inovador e motivador.

## **7CONCLUSÃO**

Tentou-se demonstrar com este trabalho as grandes mudanças e contrastes da nova realidade, que gerou um novo cenário no comportamento organizacional e na legislação trabalhista na busca pela satisfação no trabalho, que, unindo esses dois fatores é hoje muito importante para o crescimento das empresas.

Pôde-se observar que motivar as pessoas não é fácil, pois cada um tem pensamentos, ideias e gostos diferentes, então, é preciso encontrar as pessoas adequadas para cada tipo de cargo ou função a vir desempenhar. Assim, a empresa poderá contar com a gestão de pessoas para que seus recursos humanos sejam bem aproveitados.

Em relação ao avanço das leis trabalhistas, verificou-se que essa ânsia pela criação de uma nova lei a todo o momento não vai saciar a angústia da sociedade que ainda possui uma engessada regulamentação com suas novas e precárias relações. O que precisa ser inovado é a postura de quem interpreta e aplica a lei trabalhista, visando no comportamento humano e suas necessidades que devem de ser sempre pautadas e ciente acerca do que o Estado e a sociedade têm como princípio.

Contudo, o trabalho representa uma das mais importantes atividades na vida de um homem, fazendo dele um dos maiores desafios enfrentado pelo ser humano, na busca pelo conhecimento e auto realização no qual cada um deve lutar por seus objetivos buscando o equilíbrio entre empresa e empregado.

## REFERÊNCIAS

GARLAND, Ron, Administração e gerenciamento para a nova era, Ed.Saraiva, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto, Administração nos Novos Tempos, Ed.Campos, 1999.

[WWW.itcnet.com.br](http://WWW.itcnet.com.br), acesso em 19/08/2014.

SCHEIN, Edgar. **Organizational Culture and leadership**. 2. Ed. San Francisco: JosseyBass. 1992

ROBBINS, Stephen P. Fundamentos do comportamento organizacional. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008

ROBBINS, Stephen P. Administração: mudanças e perspectivas. São Paulo: Saraiva, 2008

VERGARA, Sylvia Constant, Métodos de pesquisa em administração. Ed.Atlas. 2005

[www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org), acesso em 26/08/2014

Revista RevistaIstoÉ Gente, Comportamento. Ed.2212 de 30 de março de 2012.

[www.agenciabrasil.ebc.com.br](http://www.agenciabrasil.ebc.com.br), acesso em 01/09/2014

[www.catho.com.br](http://www.catho.com.br), acesso em 18/08/2014