



ATRIBUTOS QUALIFICADORES INTERVENIENTES NA INSERÇÃO DE TECNÓLOGOS EM LOGÍSTICA NO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO MULTICASOS EM SÃO FRANCISCO DO SUL

Autores : Kamyla Eduarda Rosa de Freitas DALLAGNOL; Adalto Aires Parada

Identificação autores: Bolsista Pesquisa IFC – São Francisco do Sul, Tecnólogo em Logística; Orientador IFC – Campus São Francisco do Sul.

Avaliação na modalidade: Pesquisa

Área do conhecimento/Área Temática: Ciências Sociais Aplicadas

Nível: Superior

Introdução

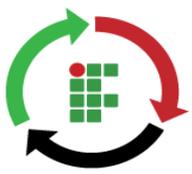
É notório que o trabalho tem influência direta nas relações humanas e no desenvolvimento da sociedade. O trabalho passou a ser muito mais do que uma simples forma de sustento para se tornar uma maneira de relacionamento do ser humano com o mundo. Conforme Bom Sucesso (1997, p. 36) “o trabalho assegura a sobrevivência e estabelece relações interpessoais, que, teoricamente, serviriam para as pessoas reforçarem a identidade e seu senso de contribuição”. Portanto, a implicância do não acesso ao mercado do trabalho por parte das pessoas supera as questões financeiras.

São Francisco do Sul, não diferentemente da realidade de outros municípios, tem enfrentado uma retração do mercado de trabalho. Conforme Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED,2018)¹, aproximadamente seis mil pessoas foram desligadas das empresas sem justa causa no período de que corresponde aos anos de 2015 a 2018. Dentro desse contexto, a empregabilidade dos profissionais passa a ser um importante requisito para acesso a esse mercado restrito. Dessa forma, é necessário que os profissionais ofereçam um algo a mais. Basaglia (2018)², afirma que as organizações deixam de contratar o profissional padrão, especializado na redução de custos, passando a buscar os profissionais completos, que impulsionem a empresa a ganhos de oportunidade e novos negócios. Nesse sentido, os profissionais também devem atender essa nova realidade, para Carvalho (2008) as características e qualidades essenciais de um profissional de logística nos dias de hoje são o comprometimento, a proatividade, a multifuncionalidade, a flexibilidade, o dinamismo, a agilidade, o bom senso, a visão sistêmica e analítica e a responsabilidade. Boa parte desses atributos dos candidatos só valem de algo se somados a conteúdos teóricos aprendidos nas instituições de ensino, que são quase obrigatórios para a contratação.

Em São Francisco do Sul, para formação desses profissionais, está presente o Instituto Federal Catarinense (IFC) com o curso de Tecnólogo em Logística, o qual busca atender esses requisitos, no entanto, o que se tem observado a partir dos egressos desse curso, é a dificuldade de colocação no mercado de trabalho. Diante desse fato, surge o objetivo desta pesquisa, ou seja, de buscar conhecer os atributos qualificadores que influenciam na contratação de profissionais de logística no mercado de trabalho e a sua congruência com o projeto pedagógico do curso de logística do Instituto Federal Catarinense – Campus São Francisco do Sul, a partir da percepção de organizações instaladas no município.

¹ Disponível em: http://bi.mte.gov.br/bgcaged/caged_perfil_municipio/index.php Acesso em: 12 de agosto de 2018.

² Disponível em: <http://www.crc.org.br/noticias/NoticiaIndividual/5291ff8e-a826-4879-a688-5ecd459a6420>. Acesso em: 13 de agosto de 2018.



Material e Métodos

A abordagem adotada nessa pesquisa foi a qualitativa, que trabalha na totalidade de significados, motivos, valores e atitudes, correspondendo a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos (MINAYO, 2001).

Essa pesquisa se caracteriza ainda como descritiva, onde “fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem interferência do pesquisador.” (RODRIGUES, 2007, p.8). Na pesquisa foram utilizados dados primários e secundários.

A estratégia escolhida para esta pesquisa foi a de um estudo multicase. O estudo de multicase deriva do estudo de caso, o qual consiste na análise da complexidade de acontecimentos através da interpretação dos dados sobre determinada realidade, “permitindo descrever as características e a situação emocional dos factos dos informantes em seu contexto.” (RICHARDSON ET AL, 1999, p.80).

Como instrumento de coleta de dados foi escolhida a entrevista, que “é uma técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos dados que interessam à investigação” (ESTRELA, 1994, p.113). Para este estudo se optou pela entrevista semiestruturada, pois ela é capaz de “propiciar situações de contato, ao mesmo tempo formais e informais, de forma a “provocar” um discurso mais ou menos livre, mas que atenda aos objetivos da pesquisa e que seja significativo no contexto investigado” (DUARTE, 2004 p.4).

Na elaboração do roteiro da entrevista foi utilizado, como um dos parâmetros para definição dos atributos qualificadores a serem investigados, a pesquisa realizada por Campos et al. (2008), que objetivou identificar as características mais importantes e as principais dificuldades percebidas para a contratação sob o ponto de vista dos gestores de recursos humanos de 156 empresas do Estado de São Paulo.

O roteiro de entrevista, conforme tem como objetivo definir uma trajetória, de maneira a redirecionar a conversa para seu objetivo principal. (ZANELLI, 2002). Por outro lado, no roteiro de uma entrevista semiestruturada, devem ser incluídas perguntas abertas, para incentivar o entrevistado a falar mais livremente sobre o tema proposto. (DUARTE, 2004).

Além da entrevista, foi aplicado a técnica de observação para examinar os fatos expostos, impressões ao longo da conversa no momento da entrevista. “A técnica da observação desempenha importante papel no contexto da descoberta e obriga o investigador a ter um contato mais próximo com o objeto de estudo.” (GERHARDT e SILVEIRA, 2009, p.74). Se caracteriza pela riqueza de detalhes presentes nas descrições, sendo observada por diferentes ângulos, ajudando a pôr sentido a realidade, para melhor compreendê-la (GUERRA, 2014).

Todas as informações coletadas passaram por análise de conteúdo, onde o pesquisador interpretou conforme a sua percepção cada dado. A análise consiste em interpretar o conteúdo de forma a “atingir uma compreensão de seus significados que vai além do nível de uma leitura comum” (MORAES, 1999, p. 2).

O objetivo da análise de conteúdo, além de enriquecer os dados coletados, é compreender criticamente o sentido das comunicações, e seu conteúdo e sua significância (CHIZZOTTI, 2006).

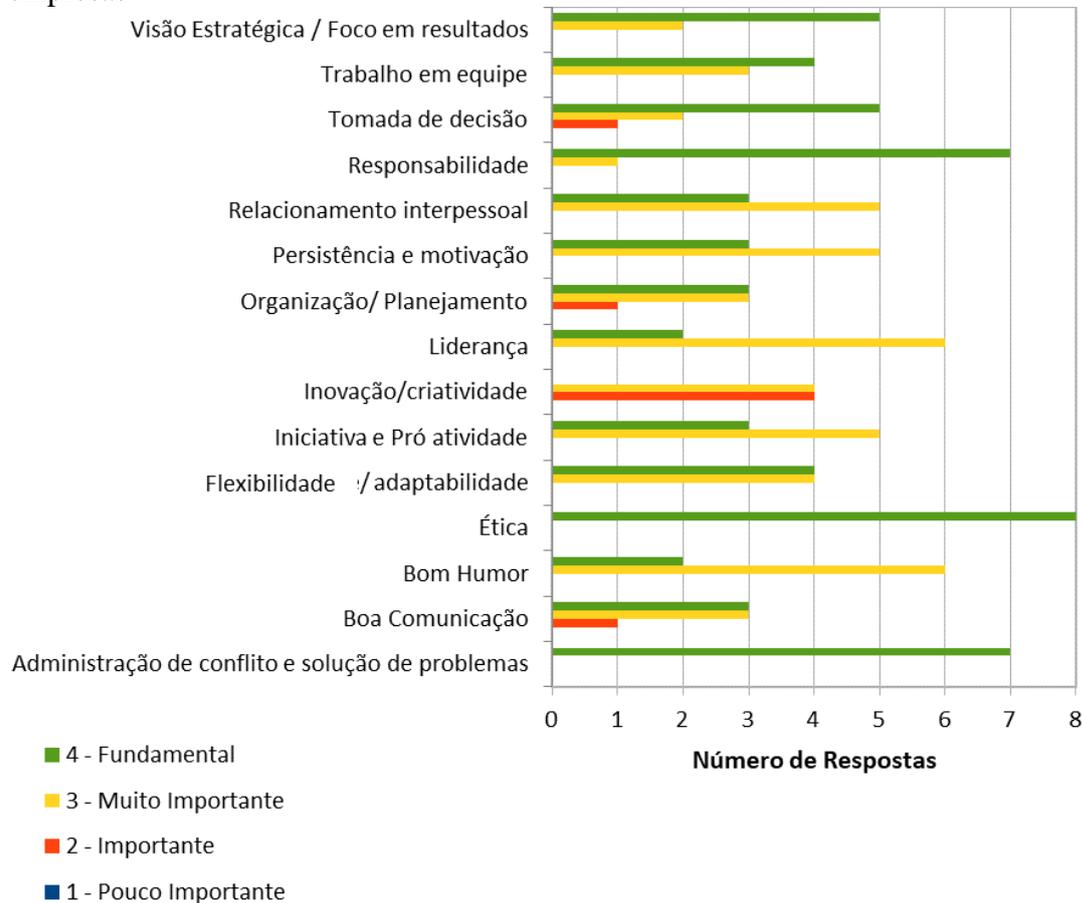
Para realização das entrevistas foi agendado uma data e horário específico para cada empresa. As entrevistas foram realizadas no período compreendido entre os dias 11 de outubro e 1 de novembro com 08 empresas do município.



Resultados e discussão

A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar quais são os atributos qualificadores que influenciam na contratação de profissionais de logística.

Gráfico 1 - Avaliação de características dos profissionais - segundo as empresas



Fonte: elaborado pelo Autor.

A partir do Gráfico 1, podemos ver há uma concordância entre as empresas, em avaliar algumas características. O valor mais importante para a avaliação das características (fundamental), foi bastante utilizado para responder a algumas qualidades. No quesito ética, a resposta foi unânime. Para melhor resumir quais foram as qualidades melhor avaliadas como fundamental, podemos observar o Quadro 1:

Quadro 1 - Ranking de Atributos Qualificadores

Posição	Atributos
1º	Ética
2º	Administração de conflitos e solução de problemas
3º	Responsabilidade
4º	Visão estratégica e foco em resultados



5º	Tomada de decisão
6º	Trabalho em equipe
7º	Flexibilidade / adaptabilidade
8º	Iniciativa e pró atividade
9º	Boa comunicação
10º	Relacionamento interpessoal
11º	Persistência e motivação
12º	Organização/ planejamento
13º	Liderança
14º	Bom humor
15º	Inovação / criatividade

Fonte: Elaborado pelo Autor.

Considerando então os eixos norteadores do PCC do curso de logística do IFC e o Ranking de Atributos Qualificadores obtidos a partir das entrevistas, é possível elencar os gaps³ entre a proposta do IFC para formação dos tecnólogos e a realidade apresentada pelas empresas objeto de estudo:

Quadro 2 - Atributos x PPC de Logística

Posição	Atributos Elencados	Disciplinas IFC
1º	Ética	Ética e Relações de Trabalho
2º	Administração de conflitos e solução de problemas	Não identificado no PPC disciplina que aborde este atributo
3º	Responsabilidade	Responsabilidade Social e Empresarial, porém, o foco maior é a Responsabilidade Social Corporativa.
4º	Visão estratégica e foco em resultados	Não identificado no PPC disciplina que aborde este atributo.
5º	Tomada de decisão	Não identificado no PPC disciplina que aborde este atributo
6º	Trabalho em equipe	Gestão de Pessoas

Fonte: Elaborado pelo autor.

Conclusão

De acordo com os resultados obtidos é necessário a inclusão dos conteúdos não contemplados no currículo de formação dos tecnólogos em logística, de maneira que os aproxime das expectativas das organizações.

Além disso como apresentado nos resultados da pesquisa, as empresas buscam profissionais com competências que os aproximem da prática do dia-a-dia, o que pode ser alcançado através de atividades de extensão. Outras possibilidades são as horas complementares e o estágio não obrigatório.

De acordo com os relatos, as empresas entrevistadas sentem a falta de profissionais que entendem a prática da empresa; que conheçam melhor como funciona uma estrutura organizacional, garantindo a qualidade de seus serviços logísticos.

Com isso, é necessário que haja adequações no PPC do curso, para que esse possibilite maiores interações entre o aluno e as organizações, o que é solicitado atualmente pelas empresas no mercado de trabalho. Dessa forma, recomenda-se que o IFC fortaleça as atividades de estágio, pesquisa e extensão, para justamente promover essa aproximação de maneira mais contundente. É necessário que o IFC, como

³ GAPS é um termo em inglês que significa um distanciamento; afastamento, separação, uma lacuna. Disponível em: < <https://www.significados.com.br/gap/s/> > Acesso em 21 de novembro de 2018.



instituição, intensifique essa ligação aluno-empresa, elaborando estratégias de ensino condizentes com as tendências empresariais. Além disso, viabilizar atividades complementares, como: visitação em empresas, e incentivo a programas de estágio e jovem aprendiz⁴.

Referências

CAMPOS, K. C. de L. C. et al. Empregabilidade e competências: uma análise de universitários sob a ótica de gestores de recursos humanos. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**. São Paulo, v. 8, n. 2, p. 159-183, jul/dez. 2008.

CARVALHO, L. S. **Perfil do profissional de logística do Estado da Bahia**. Disponível em: < [http://files.sitedalogistica.webnode.com.br/200000002-d1851d1cfd/Artigo %20 Profissional%20de%20Log%C3%ADstica.pdf](http://files.sitedalogistica.webnode.com.br/200000002-d1851d1cfd/Artigo%20Profissional%20de%20Log%C3%ADstica.pdf). Acesso em: 20 maio, 2018.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais** 8a Ed. São Paulo: Cortez. 2006

DUARTE, R. **Entrevistas em pesquisas qualitativas**. Educar, Curitiba, n. 24, p. 213-225, Editora UFPR 2004.

ESTRELA, A . **Teoria e prática de observação de classe: uma estratégia de formação de professores**. 4ª ed. Porto Editora. Porto. 1994.

GERHARDT, T, E; SILVEIRA, D, T. **Métodos de pesquisa**. Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GUERRA, E, L, A. **Manual de pesquisa qualitativa**. Anima Educação, EAD. Centro Universitário UNA. Belo Horizonte, 2014.

MINAYO, M, C, S. **O desafio do conhecimento**. 11 ed. São Paulo: Hucitec, 2008.

MORAES, R. **Análise de conteúdo**. Revista Educação, Porto Alegre, v. 22, n. 37, p. 7-32, 1999.

RICHARDSON, R, J. **Pesquisa Social: Métodos e Técnicas**. Colaboradores: José Augusto de Souza Peres... (et al.). – São Paulo: Atlas, 1999.

RODRIGUES, W, C. **Metodologia científica**. 2007. Disponível em: <[http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/Willian%20 Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf](http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/Willian%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf)>. Acesso em: 25 outubro de 2018.

ZANELLI, J, C. **Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas. Estudo de Psicologia**. 7 (Número especial), 79-88. 2002.

⁴ A Lei 10.097/2000 afirma que empresas de médio e grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes.