

### Um estudo sobre a dinâmica do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos na Expoconquista – Vitória da Conquista – BA

*Bruno Lisboa Rodrigue<sup>1</sup>  
Marcio Céo dos Santos<sup>2</sup>  
Odair Lacerda Lemos<sup>3</sup>*

**Resumo:** O Mercado de Trabalho (MT) e o Mercado de Recursos Humanos (MRH) sofrem modificações em suas relações conforme o tempo e o espaço. O vínculo entre empresa e pessoas aptas ao trabalho não depende apenas da disposição para o trabalho, menos ainda da oferta de vagas de emprego, mas é influenciado por fatores como economia, contextos social e político, por exemplo. Assim, o objetivo deste trabalho é identificar a dinâmica dos Mercados de Trabalho e de Recursos Humanos para analisar variáveis como emprego, remuneração, gênero, recrutamento e experiência. O instrumento de estudo foi uma pesquisa realizada na 45ª Exposição Agropecuária de Vitória da Conquista, que aconteceu no período de 23 de março a 03 de abril de 2011. A pesquisa é exploratória descritiva, com abordagem quantitativa e composta de questionários objetivos aplicados com 42 pessoas que trabalhavam no Evento.

<sup>1</sup> Discente do Curso de Administração da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR). E-mail: bruno\_lis@hotmail.com.

<sup>2</sup> Graduado em Administração (UESB), Mestre pela Universidade Municipal de São Caetano do Sul-SP (USCS). Professor e Coordenador do Curso de Administração da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR). E-mail: marcioceo@gmail.com.

<sup>3</sup> Graduado em Engenharia Agrônômica (UESB), Doutor em Agronomia (UNESP/FEIS). Professor do Curso de Administração da Faculdade Independente do Nordeste (FAINOR) e do Curso de Engenharia Ambiental da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). E-mail: olemos@uesb.edu.br.

Os dados foram tabulados e tratados num programa estatístico considerando associações entre variáveis nas quais foi aplicada a análise do chi-quadrado de Pearson. De acordo com as análises, foram observados aspectos como a desvantagem da mulher no Mercado de Trabalho, sobretudo no que se refere a sua falta de experiência, rendimentos menores, em comparação com os homens, e maior presença no setor de serviço (com perfil de emprego temporário). Os resultados mostraram também que as empresas não discriminam a falta de experiência e que a principal forma de recrutamento é a indicação.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos. Gênero. Remuneração.

**Abstract:** The labor market and human relations are altered as time and space. This relationship between the company and persons able to work does not only depend on the willingness to work, much less the supply of jobs, but are influenced by several factors such as economics, social and political context. Therefore, the objective of this study was to identify the dynamics of labor markets and human resources, with the thermometer in an event farming town in Bahia, in order to analyze the variables: employment, compensation, gender, and recruitment experience. To this end, there was an exploratory descriptive research with a quantitative approach, in which questionnaires were applied to 42 targets people who worked at the event. These data were tabulated and treated in a statistical program considering associations between variables was applied in the analysis of chi-square test. According to the analysis observations were raised as the disadvantage of women in the labor market, especially in regard to his lack of experience, lower yields in comparison with men, and greater presence in the service sector (with a profile of temporary employment). It was also observed that companies do not discriminate against the lack of experience, and that the main formal recruitment used by companies is an indication.

**Keywords:** Labor Market and Human Resources. Gender. Remuneration.

## 1 Introdução

A todo momento surgem tecnologias e inovações de processos administrativos que facilitam a vida dos consumidores e geram mais eficiência e eficácia nas organizações. Com isso, os produtos e serviços, assim como as necessidades dos consumidores, mudam

conforme o tempo. Nesse contexto, não se deve deixar de lado o fator humano, primeiro porque quando se trata de vantagem competitiva, vem a ser o traço diferencial das organizações. Segundo, porque ele também sofre alterações com o decorrer do tempo, pois acompanha a evolução das relações entre o Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos. Para acompanhar tal evolução, alguns aspectos são considerados, sobretudo no que se refere ao perfil dos candidatos e das vagas de emprego, a exemplo da variação da renda, do nível de qualificação, dos meios de inserção no Mercado de Trabalho e das preferências entre candidatos no que diz respeito à idade e ao sexo. Com isso, não basta ter oferta de empregos e pessoas disponíveis para trabalhar, pois o que vai influenciar na relação empresa e pessoas é a soma de um conjunto desses fatores. Essas implicações seriam influenciadas por questões ambientais, a depender do contexto político, econômico e social de um determinado tempo e espaço.

Diante disso, há autores que expõem algumas tendências do Mercado de Trabalho e do Mercado de Recursos Humanos: o aumento da participação da mulher e dos jovens no Mercado de Trabalho; mais exigências acerca da qualificação profissional e conseqüente melhoria da renda dos funcionários; aumento da participação do setor terciário na oferta de empregos, assim como maior participação de serviços públicos na recolocação e inserção no Mercado de Trabalho.

Diante do exposto, por certo o Mercado de Recursos Humanos e o Mercado de Trabalho se completam, pois as características estruturais e conjunturais do Mercado de Trabalho influenciam as práticas de recursos humanos nas empresas e o comportamento das pessoas, em particular, dos candidatos a esse Mercado. Isso foi o que motivou este estudo a analisar as relações de trabalho na dimensão espaço. Na análise foram consideradas as condições de trabalho dos entrevistados no momento e antes do evento em questão.

Com o estudo proposto, chamaram atenção algumas diferenças entre homens e mulheres na relação de emprego, como a renda, experiência profissional e oferta de empregos temporários, por exemplo.

Serviram de base para este estudo os seguintes autores: Marras (2000), Dutra (2009), Chahad (2003), Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005) e Souza e Paixão (2010). Após a pesquisa, foi feita a tabulação e análise dos dados, com auxílio da ferramenta estatística SPSS – Statistic Versão 19.

Além deste tópico, o trabalho está subdividido em outros: a) referencial teórico, que trata de teorias pertinentes às relações entre Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos e das variáveis que interferem nesses Mercados, bem como suas implicações; b) metodologia, que diz respeito aos métodos aplicados para conduzir o estudo e destaca a pesquisa quantitativa descritiva como a mais adequada para esta investigação; c) análise e discussão dos dados, que discorre sobre as descobertas acerca do perfil do emprego e das pessoas que trabalharam no evento estudado e d) conclusão, que apresenta o desfecho das descobertas da pesquisa, e inclui algumas confirmações teóricas, além de outras discussões.

## **2 Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos**

### *2.1 Mercado de Trabalho*

Nos últimos tempos, a revolução tecnológica é tema frequente, ou seja, cada vez mais as empresas utilizam recursos como computadores, softwares e máquinas modernas para executar o trabalho antes realizado por vários funcionários. Apesar da emergência da tecnologia nas organizações, a força de trabalho humano ainda é indispensável.

A empresa depende da força de trabalho e as pessoas dependem do emprego e isso caracteriza a relação entre Mercado de Trabalho e Mercado de Recursos Humanos pois, de acordo com Marras (2000) e Chiavenato (2000), aquele se refere à oferta de trabalho ou emprego. Essa oferta dependeria do tempo e do espaço, ou seja, para cada período na linha do tempo, e, a depender da localização geográfica, ela poderia, assim, variar para mais ou para menos. O Mercado de Recursos Humanos refere-se à oferta de capital humano apto ao trabalho, que também pode variar conforme o tempo e o espaço (CHIAVENATO, 2000).

Dutra (2009) destaca, ainda, que a relação entre os Mercados de Trabalho e de Recursos Humanos vai além do jogo da oferta e demanda, pois, dado que as empresas estariam cada vez mais complexas, exigindo, assim, pessoas capacitadas, haveria mais intermediários nesses Mercados e maior interferência do Estado. Com isso, tal relação estaria mais vulnerável às mudanças tecnológicas, à globalização, às transformações econômicas, sociais, culturais e demográficas. De acordo com Jareño (2008), alguns fatores como concorrência, competências, qualificação profissional, lugar e época também interferem no Mercado de Trabalho. Por esse motivo, a grande oferta da força de trabalho contra a pouca oferta de emprego justificaria a forte concorrência entre os candidatos. Essa concorrência provocaria a contratação de candidatos que oferecessem as melhores competências, habilidades e qualificações. Tal situação também estaria contribuindo para a redução do emprego formal e aumento dos empregos temporários.

Ao analisar o contexto brasileiro e o do Mercado de Trabalho na região metropolitana de São Paulo, Chahad (2003) faz algumas observações: mudanças nas taxas de juros, o que gerou estabilidade nos preços e impacto no Mercado de Trabalho, com elevação do desemprego e da informalidade; a melhoria na distribuição de renda, que favoreceu classes mais pobres, modificou o perfil produtivo e, conseqüentemente, o perfil do emprego e causou o desaparecimento de postos de trabalho específicos. Desse modo, as formas atípicas de contratos de trabalho e ocupação nas instituições empregatícias teriam motivado o trabalho informal. Entre os fatores responsáveis por essa mudança estariam os avanços tecnológicos e as reformas incompletas das leis trabalhistas, tributárias e previdenciárias. Diante de tantas transformações, os trabalhadores sem qualificação e nível de escolaridade mais baixo ficariam excluídos do Mercado de Trabalho e seriam substituídos por profissionais mais capacitados e competentes. Outra importante observação feita por Chahad (2003) é o aumento da participação da mulher no Mercado de Trabalho. Contudo, para Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005), de acordo com estudo realizado nas regiões metropolitanas de São Paulo

e Salvador, as pessoas com mais experiência de trabalho e menor grau de escolaridade sofrem menos com o desemprego. Elas também levam vantagem quanto aos rendimentos, pois a experiência tende a favorecer mais o aumento da renda do que a própria qualificação.

Para Chahad (2003), outro fator importante que tem contribuído para mudanças no cenário do Mercado de Trabalho é a pressão demográfica. O trabalho formal não tem condições de absorver o excesso de mão de obra dos centros urbanos. Esse excesso foi ocasionado pela chamada “onda jovem”, ou seja, nas décadas passadas, nasceu um grande número de pessoas que agora são direcionadas ao Mercado de Trabalho, que não conta com uma proteção social adequada aos desempregados e motiva, assim, o desemprego e a informalidade. A força de trabalho, sobretudo no comércio e na construção civil, também estaria passando do modelo formal, com carteira assinada, para um modelo assalariado, sem carteira assinada, além da terceirização dos serviços. Essa transição ocorreria em função dos altos custos na contratação direta da força de trabalho. Outra observação é quanto aos rendimentos e tempo de serviço na empresa. A renda dos funcionários com maior tempo de serviço na empresa não acompanharia os rendimentos do mercado.

As transformações socioeconômicas estariam discriminando a força de trabalho jovem e aquela sem qualificação. Em boa medida isso aconteceria em função dos avanços tecnológicos que impunham uma força de trabalho mais qualificada e educada, capaz de ocupar qualquer função. Com isso o Mercado de Recursos Humanos deveria estar amparado por uma educação mais consistente e presente (CHAHAD, 2003).

Nessa perspectiva, Souza e Paixão (2010) abordam que as mudanças nas estruturas produtivas geram consequências no mundo do emprego e implica aumento do desemprego, situação que gera novas demandas para as políticas públicas, cuja responsabilidade é minimizar os impactos dessas mudanças por meio de instituições capazes de intermediar o emprego e fazer a ponte entre a força de trabalho potencial

e o provável empregador, tanto no processo de recrutamento e seleção como no de qualificação.

Com o exposto acima, fica evidente que o Mercado de Recursos Humanos e o Mercado de Trabalho se completam, pois as características estruturais e conjunturais deste influenciam as práticas daqueles nas empresas e o comportamento das pessoas, em particular, dos candidatos a esse mercado.

A maioria das empresas reconhece os Recursos Humanos como uma função estratégica das organizações, voltada efetivamente para a gestão de pessoas e equipes (MARRAS, 2000). A força de trabalho empregada é, pois, quem vai contribuir para os resultados das empresas, a partir da concepção de que sem pessoas qualificadas e motivadas nenhuma organização alcança o sucesso. Essa percepção ratifica as observações de Dutra (2009), para quem essa relação vai além da oferta ou demanda de pessoas disponíveis ao trabalho, com a oferta e demanda de empregos.

Por esse motivo, as empresas devem se preparar para não ficar vulneráveis às intempéries do Mercado de Trabalho. Assim, é cada vez mais importante dispor de profissionais que conheçam as políticas de gestão de pessoas, de forma a garantir as metas organizacionais. Dentre as políticas abordadas por Marras (2000) e Chiavenato (2000) destacam-se: **Planejamento de Recursos Humanos** (determina aquilo que deve ser executado para conseguir os colaboradores necessários ao desenvolvimento dos objetivos organizacionais); **Recrutamento e Seleção** (técnicas e métodos destinados a atrair indivíduos capazes de ocupar determinados cargos ou desenvolver certas tarefas na empresa) e **Integração dos Recursos Humanos** (processo que ocorre após a seleção, depois de decidido o profissional que atuará na empresa, começa a fase da devida apresentação do funcionário à organização e aos demais colaboradores).

Essas são algumas das políticas desenvolvidas pelo RH que e podem auxiliar as empresas a enfrentar melhor as dissonâncias entre o Mercado de Trabalho e o Mercado de Recursos Humanos.

## *2.2 Recrutamento e seleção*

O preenchimento de vagas em uma empresa não é tarefa fácil, pois, mesmo que haja pessoas dispostas a trabalhar, isso exige considerações, conforme demonstram as discussões sobre Mercado de trabalho e Mercado de Recursos Humanos. Daí a importância do processo de recrutamento e seleção que deve atrair o maior número possível de candidatos com potencial para assumir as vagas oferecidas. Por meio de procedimentos, o setor de recursos humanos dá condições à organização na escolha do melhor candidato (MARRAS, 2000).

É importante observar, também, que o recrutamento não é realizado a esmo, ou seja, a característica da mão de obra é que vai determinar a escolha das fontes de recrutamento, pois a busca de pessoal deve levar em consideração as necessidades das empresas e os prováveis locais onde estão as pessoas que atendam a essas necessidades (TACHIZAWA; FERREIRA; FORTUNA, 2006).

Souza e Paixão (2010) destacam que um importante ator no processo de recrutamento e seleção é o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda, um programa do **Ministério do Trabalho e Emprego** que informa aos trabalhadores a relação de vagas disponíveis, bem como os empregadores que dispõem dessas vagas. Nesse contexto, o Sistema Nacional de Emprego (SINE) é um importante aliado no processo de inclusão da força de trabalho e suprimento de capital humano nas empresas. O sistema público de intermediação de emprego diferencia-se dos sistemas de intermediação privados pelo fato de não possuir fins lucrativos, assim, o sistema público teria uma relevância social, visto que os candidatos que mais procuram seus serviços são aqueles sem qualificação específica, de baixa renda, e com pouca experiência comprovada. Contudo, as empresas identificam que o sistema público não atende às demandas de trabalho que requerem qualificação, por isso as ofertas de emprego direcionadas às agências públicas são aquelas com salários mais baixos, vagas que, na maioria das vezes, não interessam às agências privadas. Os serviços das agências

públicas são mais utilizados por micro e pequenas empresas as quais não dispõem de setor de recursos humanos.

O recrutamento pode ser **interno**, quando os candidatos são recrutados na própria empresa e **externo**, quando os candidatos são recrutados no Mercado de Trabalho. Ambos podem ser aplicados simultaneamente. Segundo Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006), o recrutamento interno ocorre quando a organização procura preencher uma vaga para um posto de trabalho (cargo) mediante o remanejamento de funcionários, que podem ser promovidos ou transferidos. Esse método privilegia os próprios elementos da organização. A vantagem é a velocidade do processo, pois o recrutamento interno é mais rápido que o externo, além de ter baixo custo e gerar motivação com a promessa de ascensão profissional (MARRAS, 2000). Contudo, esse meio de recrutamento bloqueia a entrada de novas ideias e funcionários com diferentes experiências de trabalho, o que dá margem à conservação de rotinas e métodos de trabalho e, conseqüentemente, comodismo por parte dos funcionários. Pode também gerar conflitos e desmotivação entre os empregados que não conseguiram a promoção.

### *2.3 Treinamento*

É possível descrever treinamento como um ato intencional, que visa promover o aprendizado das pessoas de modo a gerar o nivelamento intelectual. Ele prepara as pessoas para o cargo com o objetivo de ampliar o conhecimento, as habilidades e atitudes das pessoas (CHIAVENATO, 2000).

O treinamento tem como base promover o aprendizado das pessoas, de forma a torná-las mais adequadas aos cargos que ocupam ou pretendem ocupar. O propósito é alcançar melhores resultados organizacionais, pois a mudança no relacionamento do indivíduo com a organização, poderá trazer transformações positivas para ambos. O treinamento também tem a função de modelar o atendimento de acordo com o tipo de cliente (ARAÚJO, 2009). Souza e Paixão (2010) lembram

da importância das agências públicas de intermediação de emprego, visto que além de realizarem as tarefas de recrutamento e seleção, elas também auxiliam no treinamento da força de trabalho, sobretudo naquela de baixa qualificação. Essas agências promovem, muitas vezes, os primeiros treinamentos para jovens que até o momento não tinham qualquer experiência profissional.

Por fim, o treinamento não é um custo. Mas, para que de fato seja um investimento, é preciso alguns cuidados. Ele deve ter, por base, a análise dos recursos humanos, assim, é importante avaliar se é necessário, quem são as pessoas envolvidas (treinando e treinador), quais os recursos a serem utilizados e em que ambiente será promovido.

#### *2.4 Remuneração*

A remuneração é a contrapartida em valores de um trabalho realizado por um funcionário.

A parcela paga regularmente é denominada salário. Os benefícios, que também são fixos, em princípio, contribuem para satisfazer as necessidades básicas dos funcionários (DUTRA, 2009).

No tocante ao programa de remuneração, Marras (2000) considera importante esclarecer quem vai conduzir esse processo, quais as suas atribuições e autoridade. Esse programa pode se subdividir em: análise da função, descrição de cargos, avaliação dos cargos, pesquisa salarial, política de remuneração e construção e estrutura salarial.

Pontes (2002) destaca que os próprios funcionários devem relatar as tarefas de forma organizada, para que, a partir dessas informações, seja possível ponderar os salários estabelecidos.

De acordo com as leis dos Mercados de Trabalho e de Recursos Humanos, os rendimentos dos trabalhadores podem variar, ou seja, não há um padrão de renda para uma determinada categoria, pois a receita pode mudar conforme a realidade de um lugar ou do mercado na sua linha do tempo. Em iguais condições imperam as relações desses Mercados, que sofrem variações no tempo e no espaço. Menezes,

Carrera-Fernandez e Dedecca (2005) comprovaram isso ao estudar mudanças no rendimento de trabalhadores das regiões metropolitanas de Salvador e de São Paulo. Este estudo também confirmou desigualdades no rendimento de trabalhadores das duas regiões. As diferenças estavam relacionadas a aspectos como sexo, idade e qualificação profissional, com vantagens para os trabalhadores da região metropolitana de São Paulo, tendo em vista as condições ambientais daquele lugar.

Albuquerque e Oliveira (2010) destacam que o modelo de remuneração adotado pela maioria das empresas baseia-se nos cargos, poucas são as empresas que escolhem o modelo de remuneração com base nas competências individuais. Entre as características do modelo tradicional, com base nos cargos, estão: os rendimentos refletem os valores do mercado (média, valores máximo e mínimo), mas não recompensam as pessoas pelo que realmente se espera delas. Esse recurso da avaliação com base nos cargos cria uma certa ilusão de mensuração, pois ao agrupar as várias funções de um cargo podem ocorrer falhas na análise, e assim estabelecer rendimentos que não condizem com a realidade.

### **3 Metodologia**

Este estudo foi baseado em uma pesquisa de natureza descritiva numa abordagem quantitativa. De acordo com Gil (2002), a pesquisa descritiva visa o estudo de características de determinado grupo e estabelece associações entre variáveis, buscando conhecer situações e relações da vida social, política, econômica, bem como outros aspectos do comportamento humano. A abordagem quantitativa é um método de pesquisa social que utiliza técnicas estatísticas para apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes dos entrevistados com a utilização de instrumentos padronizados, geralmente inquérito por questionário.

A pesquisa foi realizada durante a 45ª Exposição Agropecuária de Vitória da Conquista no período de 23 de março a 03 de abril de 2011.

Vitória da Conquista é a terceira maior cidade baiana, situada na região sudoeste do Estado da Bahia, no planalto da Conquista, a 527 km de Salvador, com 3.204 km<sup>2</sup> de extensão e uma estimativa de 318.901 habitantes. Desses, aproximadamente 80% vivem na zona urbana. O evento mostra-se importante para a cidade e para a região, tendo em vista a grande movimentação de pessoas e de recursos financeiros. De acordo com os organizadores, a Exposição atrai 150 mil pessoas. Esse público contribui para a movimentação dos bares e hotéis da cidade. Durante o evento, são acordados negócios em torno de 20 milhões de reais. Diversas instituições, tanto privadas (associações do segmento rural, comércio, indústria e setores financeiros) quanto públicas (prefeitura e as secretarias da agricultura e comércio), além de estabelecimentos de ensino superior, estão envolvidas na sua realização. Ao todo, são 28 instituições parceiras e responsáveis pelo evento, coordenado pela Cooperativa Mista Conquistense LTDA. (COOPMAC, 2010).

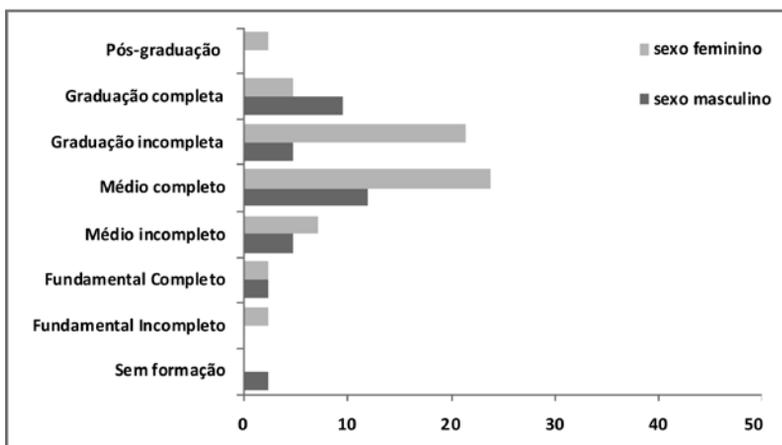
Participaram da pesquisa pessoas que estavam trabalhando na Exposição. Ao todo, foram 42 entrevistados de ambos os sexos. O princípio de composição da amostra foram os sujeitos acessíveis no momento da pesquisa, o que caracteriza uma amostra por acessibilidade.

Na coleta de dados foi utilizado um formulário estruturado aplicado com os funcionários/prestadores de serviço do evento, com a perspectiva de colher dados significativos, determinantes e passíveis de associações no que tange à análise e discussão dos resultados. Após a coleta dos dados, iniciou-se o processo de tabulação destes por meio de planilhas eletrônicas e, posteriormente, a construção de tabelas e gráficos dos elementos significativos da pesquisa. Para a análise estatística utilizou-se o SPSS – Statistic Versão 19, em que se procedeu ao estudo das frequências relativas e ao teste estatístico Qui-quadrado de Pearson (Crosstabs). O nível de significância utilizado nas decisões do teste foi de 5,0%.

#### 4 Análise e discussão dos dados

No crosstab entre formação e gênero, verificou-se no teste do chi-quadrado de Pearson um nível de significância de ( $X^2 = 7,142 p < 0,414$ ), o que indica pouca relevância nessa comparação (figura 1).

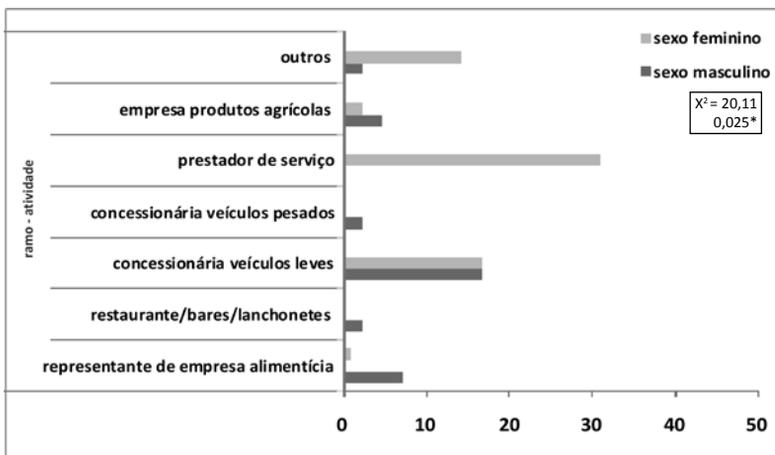
**Figura 1** – Distribuição percentual entre o gênero e formação dos entrevistados, valor do teste chi-quadrado de Pearson ( $X^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.



Fonte: Pesquisa de campo.

No cruzamento das informações entre ramo de atividade e sexo verificou-se no teste do chi-quadrado de Pearson uma associação significativa ( $X^2 = 20,11, p < 0,003$ ), índice altamente representativo. Com isso se observa que a maior concentração de mulheres está no setor de prestação de serviços, que representa uma atividade direcionada a promoções de marcas e produtos. Esses empregos normalmente são temporários. Por ser um serviço de atendimento, os dados apresentados indicam uma preferência pelas mulheres, provavelmente pelo seu “poder de sedução” (figura 2).

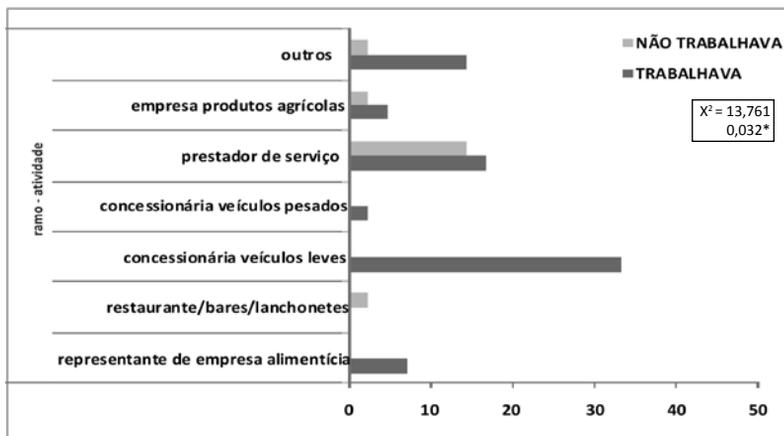
**Figura 2** – Distribuição percentual entre o ramo de atividade e o sexo dos entrevistados, valor do teste chi-quadrado de Pearson ( $X^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.



Fonte: Pesquisa de campo

Marras (2002) e Chiavenato (2000) lembram que a relação entre Mercado de trabalho e Mercado de Recursos Humanos pode variar conforme o tempo e o espaço, pois, a depender dessas duas variáveis, poderia haver mais ofertas de emprego ou de candidatos. A associação entre o ramo de atividade e contratações (estar trabalhando e não estar trabalhando na empresa) é significativa e o setor de serviços o que mais emprega pessoas no período da Exposição, enquanto atividades tradicionais como comércio, a exemplo das concessionárias de veículos leves, não apresentaram novos funcionários durante o evento. Essa associação é relevante com base no chi-quadrado de Pearson com ( $X^2 = 13,761$   $p < 0,032$ ) (figura 3).

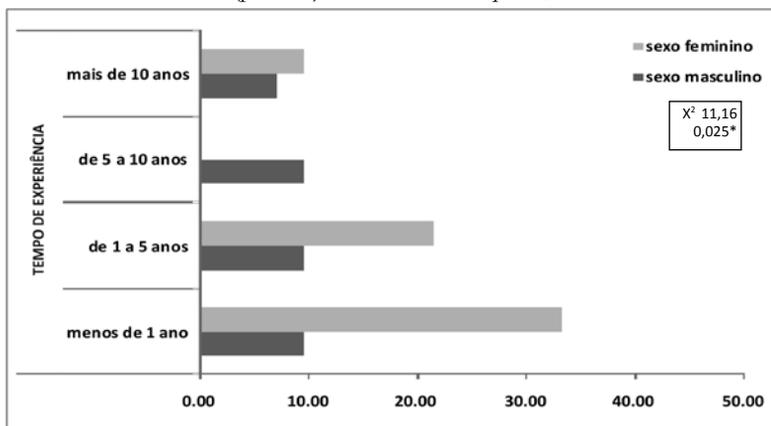
**Figura 3** – Distribuição percentual entre o ramo de atividade e a condição de estar trabalhando na exposição e contratação específica e valor do teste qui-quadrado de Pearson ( $X^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.



Fonte: Pesquisa de campo

Os dados referentes a sexo, tempo de experiência e a atividade que desenvolve na Exposição revelam que há forte significância com um qui-quadrado de Pearson de ( $X^2 = 11,161, p < 0,025$ ) e indicam que as mulheres possuem menos experiência. Entre os homens, a distribuição é mais equilibrada. Apesar de as mulheres possuírem pouca experiência, elas se apresentam efetivamente no Mercado de Trabalho nos últimos anos. Esses dados ratificam as observações de Chahad (2003), que destaca o aumento da participação da mulher nesse Mercado (figura 4).

**Figura 4** – Distribuição percentual entre o tempo de experiência, o sexo dos entrevistados, valor do teste qui-quadrado de Pearson ( $\chi^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.

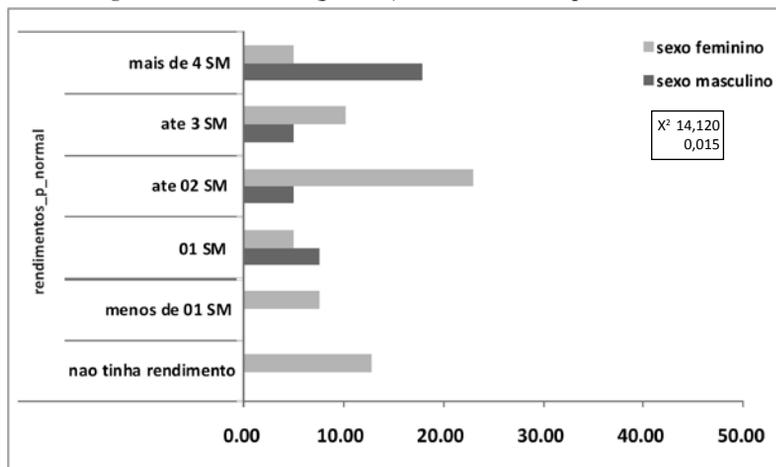


Fonte: Pesquisa de campo

Menezes, Carrera-Fernandez e Dedecca (2005) apontam que as pessoas com mais experiência de trabalho e menor grau de educação sofreram menos com o desemprego. Elas também levam vantagem nos rendimentos, pois a experiência favorece mais o aumento da renda do que a própria qualificação.

Tais informações parecem se confirmar nesta pesquisa que mostrou, por meio do teste qui-quadrado de Pearson, diferenças significativas dos rendimentos em relação ao gênero. As mulheres, além de apresentar menor grau de experiência, ganhavam menos, com rendimentos inferiores a cinco salários mínimos, ou, não ganhavam nada antes do evento. Os homens apresentam maior frequência nos rendimentos acima de quatro salários mínimos (figura 5).

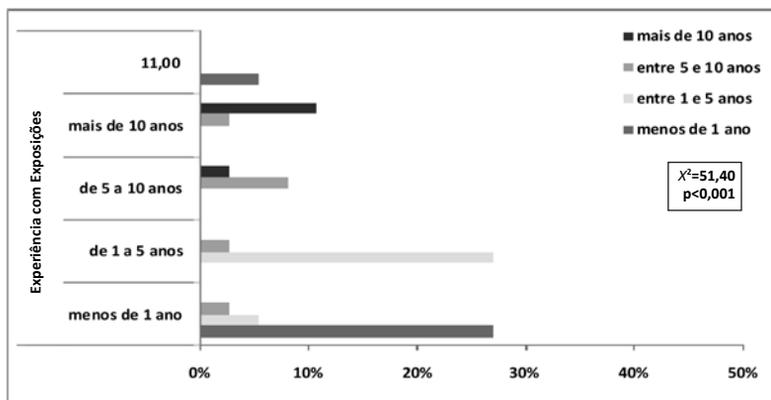
**Figura 5** – Distribuição percentual entre os rendimentos no período normal e o sexo dos entrevistados, o valor do teste chi-quadrado de Pearson ( $X^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.



Já no que se refere aos rendimentos durante o evento, em relação ao gênero, não houve diferenças significativas pelo teste chi-quadrado de Pearson a 5% probabilidade, ou seja, essa associação não apresentou relevância estatística ao nível de confiança a 5%.

Ao associar tempo de casa e experiência com a atividade que exerce, verificou-se forte relação entre essas variáveis. Ou seja, o tempo de atividade na empresa é o mesmo de experiência com a atividade que está exercendo. Isso indica que as empresas não têm exigido experiência dos candidatos no momento da contratação. Os dados não evidenciam, porém, os motivos desse cenário, pois dispensar experiência pode denotar falta de mão de obra qualificada no mercado ou preferência das empresas em contratar pessoas sem vícios profissionais. Essa associação apresenta nível de significância ( $X^2 = 51,400$ ,  $p < 0,001$ ), altamente significativo. Quanto ao tempo de experiência e tempo de empresa aparecem com maior frequência os “menos de um ano” e “entre um e cinco anos” (figura 6).

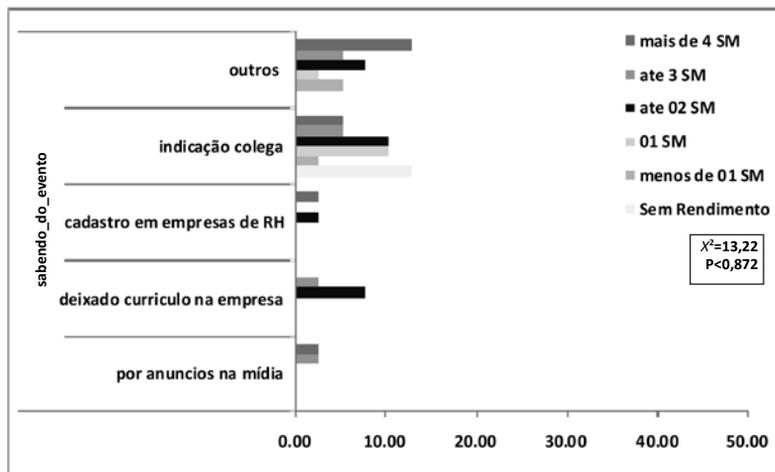
**Figura 6** – Distribuição percentual entre tempo de experiência com a atividade que está atuando e tempo de trabalho na empresa, e valor do teste chi-quadrado de Pearson ( $X^2$ ) e significância do teste ( $p$ -value). Vitória da Conquista, 2011.



Fonte: pesquisa de campo

De acordo com Souza e Paixão (2010), as políticas públicas teriam um importante papel no processo de inclusão e recolocação das pessoas no Mercado de Trabalho, por meio de instituições públicas de intermediação do emprego e treinamento das pessoas. Os autores ressaltam que esse tipo de serviço seria mais utilizado por pessoas com baixa qualificação e com menores índices de rendimentos. Contudo, os dados analisados apontaram que a associação entre rendimentos e o veículo de acesso ao emprego não é muito significativa, de acordo com o chi-quadrado de Pearson, foi ( $X^2 = 51,400$ ,  $p < 0,374$ ). Sobre as formas de recrutamento, Marras (2002) lembra que ocorrem por meio de mídia impressa, jornais, panfletos, rádio, TV, anúncios na própria empresa e indicação de amigos e parentes. O estudo verificou a eficiência do método de indicação, 43% dos entrevistados informaram que ficaram sabendo do emprego por meio de indicação de outra pessoa, com destaque maior para as pessoas que foram contratadas especificamente para o evento (figura 7).

**Figura 7** – Distribuição percentual entre rendimento no período do evento e forma como ficou sabendo do emprego (forma de recrutamento), valor do teste chi-quadrado de Pearson ( $\chi^2$ ) e significância do teste (p-value). Vitória da Conquista, 2011.



## 5 Considerações finais

O presente trabalho possibilitou importantes descobertas sobre os Mercados de Trabalho e de Recursos Humanos numa cidade do interior do sudoeste baiano. Especificamente, analisou a relação deles num evento agropecuário de âmbito regional. Apesar de os dados colhidos se referirem a uma população restrita a um evento numa cidade interiorana, muitos deles condizem com o contexto geral das relações desses Mercados.

A análise dos dados focou principalmente as variáveis: renda, sexo, formação, tempo de experiência e tempo de trabalho na empresa. Nessas condições, não houve variação significativa entre sexo e formação. Mas, a variável sexo mostrou-se bastante significativa quando associada aos fatores ramo de atividade, rendimento e experiência. De acordo com as informações, as mulheres estariam em desvantagem no Mercado de Trabalho, pois integraram os maiores índices no que se refere aos

empregos temporários. Além disso, demonstraram ter pouca experiência, pois estariam no mercado há menos tempo que os homens. O fator positivo foi o maior número de mulheres que se apresentou ao mercado nos últimos cinco anos. Outra importante descoberta foi quanto às contratações. As empresas não apresentaram discriminação quanto à falta de experiência. Não ficou claro, contudo, se tal comportamento é devido à falta de opção ou preferência por mão de obra não qualificada. A pesquisa evidenciou, ainda, a força das relações interpessoais, importante instrumento de recolocação e inclusão no Mercado de Trabalho, haja vista as contratações por meio de indicação.

Com isso, algumas teorias se confirmaram, principalmente a desvantagem da mulher no Mercado de Trabalho. Ficou provada também a alteração das relações entre os Mercados de Trabalho e de Recursos Humanos em relação ao tempo, haja vista que as mulheres têm se apresentado com mais frequência ao Mercado de Trabalho nos últimos anos. Porém, não foi possível avaliar, pelo menos nesse momento, a importância das instituições públicas no processo de recrutamento, sobretudo quanto à suposição de que as pessoas com pouca qualificação e baixos rendimentos é que procuram esses serviços. Provavelmente, esses dados não se confirmaram pela especificidade da pesquisa em questão.

O trabalho apresenta-se de forma satisfatória, por meio dele foi possível constatar a condição de inferioridade da mulher no Mercado de Trabalho também numa cidade do interior baiano. Mas, como se observou, não houve variação entre a formação e o sexo, portanto, esse quadro desfavorável em relação à mulher pode mudar. O sexo feminino está cada vez mais frequente no Mercado de Trabalho e também nas instituições de ensino superior, o que aumenta sua qualificação. Desse modo, as mulheres obterão maiores rendimentos no futuro. Como o trabalho limitou-se a entrevistar apenas os colaboradores, um fato chamou atenção: as inúmeras contratações de pessoas sem experiência ocorrem devido à falta de pessoal qualificado ou há uma preferência pela força de trabalho sem vícios profissionais? Esta é uma questão a ser respondida por trabalhos futuros.

## Referências

- ALBUQUERQUE, Lindolfo G.; OLIVEIRA, Patrícia M. Competências ou cargo: uma análise das tendências das bases para o instrumento de recursos humanos. *Cadernos de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 8, n. 4, out./dez. 2010.
- ARAÚJO, Luís C. G. *Organização, sistemas e métodos, e tecnologia de gestão organizacional*. 4. ed. 3ª reimp. São Paulo: Atlas, 2009. v. 1.
- CHAHAD, José Paulo Z. Tendências recentes no mercado de trabalho pesquisa de emprego e desemprego. *São Paulo Em Perspectiva*, v. 17, n. 3-4. p. 205-217, 2003.
- CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos*. 6. ed. São Paulo. Atlas, 2000.
- COOPERATIVA MISTA AGROPECUÁRIA CONQUISTENSE LTDA (COOPMAC). *Informações sobre a 45ª Exposição Mista Agropecuária*. Vitória da Conquista, 2010. Disponível em: <<http://www.coopmac.com.br>>. Acesso em: 13 set. 2011.
- DUTRA, Joel S. *Gestão de pessoas*. 7. Reimpr. São Paulo: Atlas, 2009.
- GIL, Antônio C. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- JAREÑO, Bruno José. O mercado de trabalho e o mercado de recursos humanos em Uberlândia. *Horizonte Científico*, Uberlândia: EDUFU, v. 2, n. 2, 2008. Disponível em: <<http://www.seer.ufu.br/index.php/horizontecientifico/article/viewFile/4196/3141>>. Acesso em: 13 set. 2011.
- MARRAS, Jean P. *Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico*. 11. ed. São Paulo: Futura, 2000.
- MENEZES, Wilson F.; CARRERA-FERNANDEZ, José; DEDECCA, Cláudio. Diferenciações regionais de rendimentos do trabalho: uma análise das regiões metropolitanas de São Paulo e de Salvador. *Estudos Econômicos*, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 271-296, abr./jun. 2005.

PONTES, Benedito R. *Avaliação de desempenho*. São Paulo: LTR, 2002.

SOUZA, Dércia Antunes; PAIXÃO, Claudiane Reis da. Gestão de pessoas nos PATs: a intermediação de mão-de-obra sob a ótica dos atendentes locais. In: SEMEAD – SUSTENTABILIDADE AMBIENTAL DAS ORGANIZAÇÕES, 13., 2010, São Paulo. *Resumos...* São Paulo: PPGA- FEA-USP, 2010. Disponível em: <[http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/an\\_resumo.asp?cod\\_trabalho=506](http://www.ead.fea.usp.br/semead/13semead/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=506)>.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor C. P.; FORTUNA, Antônio A. M. *Gestão com pessoas*. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

*Recebido em: setembro de 2011*

*Aprovado para publicação em: dezembro de 2011.*