

## EMPREGABILIDADE: O PROCESSO DE MODIFICAÇÃO NO PERFIL DO TRABALHADOR

Ailson Lima Martins<sup>1</sup>  
João Morais da Costa Júnior<sup>2</sup>

### RESUMO

Antigamente, o mercado de trabalho demonstrou uma readequação do trabalhador em sua forma de manutenção de sobrevivência em um mundo caracterizado pelo desemprego e falta de qualificação. Diante de tantas mudanças o cenário da economia global mudou, passando por redefinições profundas, as empresas mudaram e o emprego também. (DE MASI, 2001, p.13). Segundo Chiavenato (1999), a empregabilidade surgiu devido ao alto índice de desemprego. Ela provém, portanto, da diferença entre a velocidade das mudanças tecnológicas, as quais exigem do indivíduo novos conhecimentos e habilidades, além da velocidade de aprendizagem e atualização profissional. Este estudo objetiva, dentre outros aspectos, conceituar o termo empregabilidade, mostrando as transformações do perfil profissional entre indivíduos e empresa, exemplificando as mudanças ocorridas durante processos globais que afetam a empregabilidade como fator de evolução, tendo a empresa o papel de recrutar, selecionar e capacitar os seus funcionários, para que os mesmos se mantenham atrativos no mercado. Esse estudo foi desenvolvido em Agosto de 2021, com uma abordagem de pesquisa qualitativa descritiva, incluindo pesquisa bibliográfica e sites de internet nas seguintes áreas de Recursos Humanos, Gestão de Pessoas e pesquisa eletrônica em sites do google, utilizando os descritos como “empregabilidade”, “recrutamento e seleção” e “gestão de pessoas”. Com a pesquisa bibliográfica, o trabalho deseja demonstrar que o fator autodesenvolvimento não acaba após conseguir o emprego, ao contrário, é nesse momento que começa uma nova jornada com objetivos diferentes, tanto técnico quanto comportamental que são procurados pela maioria das empresas em um profissional. Trata-se de um estudo sobre as mudanças do perfil profissional que ocorreram desde o processo da globalização, tendo por objetivo os impactos que influenciaram na falta da empregabilidade das pessoas, problematizando o conceito de empregabilidade na inserção do profissional no mercado de trabalho. A escassez de postos de trabalho e as novas formas de organização do trabalho levaram à necessidade de uma redefinição das relações entre capital e trabalho, no contexto, de uma readequação do perfil profissional dos trabalhadores. Antigamente, uma pessoa tinha a certeza que iria entrar em uma empresa e ficar até a sua aposentadoria, no entanto, naquela época o estudo e o investimento era desnecessário para muitas ocupações profissionais, sendo que a mão de obra só era valorizada pelo esforço físico realizado. De todas as etapas que envolvem a empregabilidade, talvez a reconquista do emprego seja a mais difícil, pois quanto mais tempo a pessoa fica desempregada, mais difícil será o retorno. O estudo traz vários conceitos de empregabilidade, sendo fonte de conhecimento, ou um conceito compreendido como a capacidade de um profissional manter-se ou de conquistar funções melhores no mercado de trabalho. Ou seja, ela contribui para mais oportunidades de emprego e mudança no perfil profissional do trabalhador, serve de parâmetro para o crescimento na carreira, através de uma excelente qualificação profissional. Portanto, conclui-se que as teorias estudadas contribuem de motivação para que pessoas devem sempre permanecer atentas as qualificações técnicas, assim possibilitando alcançar melhor seus objetivos, acredita-se que um profissional altamente qualificado pode gerar resultados satisfatório para empresa.

17

### REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.
- DE MASI, D. **O futuro do trabalho: Fadiga e ócio na sociedade pós-industrial**. 6 ed. Rio de Janeiro: UNB, 2001.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.



## EMPREENDEDORISMO POR MEIO DO ARTESANATO NA AMAZÔNIA

Alanys Hancy dos Santos Silva<sup>1</sup>  
Geovane Tavares dos Santos<sup>2</sup>

### RESUMO

O empreendedorismo artesanal na Amazônia emerge como um fator crucial no panorama econômico, especialmente em regiões em desenvolvimento. Duarte (2011) destaca sua influência vital na saúde financeira regional, gerando ideias inovadoras em períodos adversos. Este estudo concentra-se na singularidade do empreendedorismo artesanal amazônico, onde inovação e tradição se entrelaçam, impulsionando não apenas o desenvolvimento econômico, mas também preservando identidades culturais profundamente enraizadas. Silva (2019) enfatiza que o artesanato, além de expressar identidade, representa uma ligação sustentável entre o passado e o presente, transformando tradição em oportunidade. A pesquisa busca compreender como as práticas empreendedoras no artesanato amazônico impactam o desenvolvimento econômico, preservação cultural e sustentabilidade ambiental, proporcionando uma visão abrangente e integrada dessas dimensões. Baseando-se nos processos metodológicos abordados por Gil (2002), a pesquisa adotou uma abordagem qualitativa, exploratória e descritiva para investigar o papel do empreendedorismo no setor de artesanato na Amazônia. Por meio de uma revisão bibliográfica abrangente, foram analisados estudos que exploram as complexidades, culturais e econômicas da região. A pesquisa examinou a essência do empreendedorismo na Amazônia, destacando sua relação com a preservação ambiental e o desenvolvimento socioeconômico. Além disso, também foram explorados tipos específicos de empreendedorismo na região, com foco na pesca artesanal e no artesanato com sementes. O objetivo é proporcionar insights valiosos para a compreensão das interconexões entre empreendedorismo, preservação ambiental e desenvolvimento regional na Amazônia. O empreendedorismo por meio do artesanato na Amazônia destaca-se como uma expressão única da criatividade local, gerando renda e preservando tradições em meio às complexidades geográficas e culturais da região, como destacado por Nakao et al. (2018). A diversidade de recursos naturais amazônicos proporciona matéria-prima singular para peças artesanais, refletindo a riqueza cultural da região. Essa prática não apenas impulsiona iniciativas empreendedoras, mas também se torna uma ferramenta para a sustentabilidade, conferindo valor econômico à preservação ambiental, conforme enfatizado por Nakao et al. (2018). Os empreendedores do artesanato na Amazônia desempenham um papel vital como agentes de mudança, integrando o progresso econômico com a responsabilidade ambiental e social, contribuindo para o desenvolvimento equilibrado e sustentável da região. A pesca artesanal na Amazônia, além de ser uma atividade econômica, desempenha um papel fundamental na preservação da cultura local e na segurança alimentar da região. Como enfatizado por Smith (1979), essa prática ancestral, que remonta ao período pré-colonial, destaca-se como uma tradição enraizada nas comunidades, contribuindo significativamente para a identidade cultural amazônica. O uso de sementes na criação de biojoias destaca-se como uma forma significativa de artesanato sustentável, conforme enfatizado por Saraiva (2022). Essas biojoias, categorizadas como 'Adornos' no Programa de Artesanato Brasileiro, incluem colares, pulseiras e brincos confeccionados com materiais naturais, transcendendo o uso exclusivo de sementes. No artesanato com sementes, a matéria-prima passa por diversas etapas, desde a coleta até a criação do produto final. Coletadas, lavadas, secas, furadas/cortadas, imunizadas, tingidas e polidas, as sementes são lapidadas por muitas mãos para compor gemas naturais. Esses produtos seguem um percurso de montagem antes de serem vendidos e adquiridos por pessoas em diferentes lugares. Este estudo explorou o papel do empreendedorismo no artesanato da Amazônia, destacando sua importância para o desenvolvimento econômico, a preservação das tradições culturais e a sustentabilidade ambiental. O artesanato na região não é apenas uma atividade econômica; é uma expressão de identidade, guardião de tradições e um impulsionador para um futuro sustentável. O empreendedorismo sustentável na Amazônia, exemplificado por iniciativas como o ecoturismo e a atuação da Natura, demonstra como os empreendedores podem integrar o progresso econômico com responsabilidade ambiental e social. Ao analisar tipos específicos de artesanato, como a pesca artesanal e o artesanato com

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.



sementes, o estudo destaca a diversidade das práticas empreendedoras na Amazônia. A pesca artesanal, além de seu impacto econômico, desempenha um papel crucial na segurança alimentar e cultural. O artesanato com sementes, por sua vez, representa uma tradição ancestral transformada em oportunidade contemporânea de geração de renda, sustentada por práticas educativas e de manejo sustentável.

## REFERÊNCIAS

DUARTE, Cyro. O empreendedorismo sustentável na Amazônia. **Dissertação** (Mestrado em Gestão Empresarial) - Fundação Getúlio Vargas, 2011. Disponível

em: <https://repositorio.fgv.br/server/api/core/bitstreams/d02898ef-3067-43f5-9ba4-8906332c25a6/content>.

Acesso em: 07 de nov. 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

NAKAO, I. H.; PEREIRA, V. H. K. K.; FINGERMANN, N.; STETTINER, C. F.; MOIA, R. P.; JUNGER, A. P. O EMPRETEC como política pública de empreendedorismo. **Revista Humanidades & Inovação**, v. 5, n. 11, p. 388-397, 2018

SARAIVA, Gisele Reis Correa. Design no contexto do território: orientações para o artesanato com sementes da Amazônia Maranhense. **Tese** (Doutorado em Design) - Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação e Design, Universidade Estadual Paulista (Unesp), 2022. Disponível

em: [https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNSP\\_cd2094e06c018a2640c86d2ccb7c5c19](https://bdtd.ibict.br/vufind/Record/UNSP_cd2094e06c018a2640c86d2ccb7c5c19). Acesso em: 18 nov. 2023.

SILVA, Alessandra Furtado da. Artesanato Amapaense: escola do artesão. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Arquitetura e Urbanismo) – Departamento de Ciências Exatas e Tecnológicas, Universidade Federal do Amapá, Macapá, 2019. Disponível

em: <http://repositorio.unifap.br:80/jspui/handle/123456789/1301>. Acesso em: 22 de jul. 2023.

SMITH, N.H. **A pesca no Rio Amazonas**. INPA/CNPq: Manaus/Brasília, 1979.





## ABSENTEÍSMO E ROTATIVIDADE NAS ORGANIZAÇÕES: DESAFIOS PARA GESTÃO DE PESSOAS

Aline Patrinne Sardinha de Moraes<sup>1</sup>  
Valter Antônio Ferreira da Rocha<sup>2</sup>

### RESUMO

Estudar esse tema é de grande relevância diante do atual cenário econômico, pois as empresas buscam os melhores profissionais para aumentar a produtividade e gerar lucros, em contrapartida os indivíduos buscam melhores condições de trabalho e oportunidades para alcançar a realização dos desejos pessoais. Com base nas evidências científicas nacionais, quais os fatores que influenciam a rotatividade e o absenteísmo no ambiente de trabalho? O objetivo geral do trabalho é identificar os fatores que influenciam absenteísmo e rotatividade de pessoas nas organizações. Objetivos específicos: demonstrar como a gestão de pessoas pode se tornar o diferencial competitivo das organizações; abordar os conceitos teóricos sobre absenteísmo e rotatividade; explicitar as consequências desses fenômenos para as empresas. Trata-se de uma revisão bibliográfica que segundo Gil (2017). Uma busca sistemática foi realizada usando duas bases de dados online: Scielo, Capes e Google acadêmico. Os critérios de inclusão foram: (a) Trabalhos escritos em português no período dos últimos 10 (dez) anos, (b) inclusão do termo de busca no título ou nas palavras-chave, (c) trabalhos acadêmicos publicados em um periódico revisado por pares periódicos. Os estudos que foram excluídos incluíram aqueles descritos em revisões de uma página, e aqueles publicados em outros idiomas que não os selecionados. A análise dos trabalhos teve cunho qualitativo, procurando-se interpretar a ideia central dos textos, sendo reportados de forma descritiva a fim de apresentar uma revisão da literatura existente acerca do tema abordado. Robbins *et al.* (2010) afirmam que o absenteísmo e está intimamente relacionado com a insatisfação no trabalho ou na empresa. Segundo Da Silva *et al.*, (2019), funcionários mais satisfeitos e comprometidos apresentam menor índice de absenteísmo. Pereira (2019, p.43) indica que “o absenteísmo é inversamente proporcional à satisfação no trabalho, e a ausência pode ser considerada uma forma de se afastar de pequenas situações indesejadas”. Chiavenato (2019), problemas com transportes, baixa motivação para o trabalho, supervisão precária da gerência ou chefia, políticas inadequadas da organização. Como mostra a literatura vista no presente trabalho, as causas da rotatividade e do absenteísmo são as mais variadas e vão desde insatisfação pela remuneração recebida, pressão por metas a ambiente de trabalho desagradável. Os conflitos existentes no ambiente organizacional também contribuem como fator de desligamento de empregados da empresa. Ao confrontar a problemática com referencial teórico e pesquisa realizada podemos responder que o papel fundamental desenvolvido pela área de Recursos Humanos visa orientar e auxiliar também os gerentes de empresas no processo de gestão de suas equipes, desenvolvendo estratégias de aprimoramento que façam o colaborador conhecer seus pontos fortes e melhorar os pontos considerados fracos ou que precisam ser desenvolvidos.

20

### REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro, Editora Campus, 2019
- DA SILVA, Érika Fontes et al. A influência do estilo de liderança na satisfação do trabalho: estudo em uma unidade de ensino particular no município de Bananeiras-PB. **Qualitas**, Campina Grande, v.20, n.2, p.89-114, 2019.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 1ª ed.7. Reimpressão - São Paulo: Atlas, 2017.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente do Instituto Federal do Amapá - Campus Santana.



## NEGOCIAÇÕES DE BENEFÍCIOS E INCENTIVOS: O IMPACTO NA RETENÇÃO DE TALENTOS E SATISFAÇÃO

Alisson Gonçalves Nazaré<sup>1</sup>  
Igor Damasceno Viana<sup>1</sup>  
Edna Socorro Dias Coelho<sup>2</sup>

### RESUMO

Na atualidade, a retenção de talentos é crucial para o bom desenvolvimento das empresas, isso porque o mercado de trabalho está em constante expansão, causando assim uma grande concorrência quanto as contratações, e tais processos fazem com que ocorram uma expressiva rotatividade de funcionários, causando o fenômeno conhecido como turnover. A atividade excessiva do turnover pode se manifestar nas organizações em consequência de muitos fatores. O turnover é um termo utilizado para caracterizar o movimento de entradas e saídas, admissões e desligamentos, de profissionais empregados de uma empresa, em um determinado período (VANDEBER, 1999; CHANG, 1999; CHIAVENATO, 2019). A rotatividade de pessoal não é apenas uma causa, mas, o efeito e consequências de alguns fenômenos internos e externos que condicionam atitudes e comportamentos dos colaboradores (CHIAVENATO, 2020). A pesquisa de tipo qualitativa descritiva, trata sobre os estudos de pesquisa qualitativa diferem entre si quanto ao método, à forma e aos objetivos. GODOY (1995a, p.62) ressalta a diversidade existente entre os trabalhos qualitativos e enumera um conjunto de características essenciais capazes de identificar uma pesquisa desse tipo. Trata-se de um artigo do tipo Revisão Sistemática da Literatura, que segundo Moreira (2018) a revisão sistemática de literatura é um tipo de investigação científica. Essas revisões são vistas como estudos observacionais retrospectivos ou estudos experimentais de recuperação e análise crítica da literatura. Testam hipóteses e têm como objetivo levantar, reunir e avaliar criticamente a metodologia da pesquisa e sintetizar os resultados de diversos estudos. A pesquisa foi desenvolvida em quatro etapas: 1) busca nas bases de dados CAPES, ERIC, e SciELO; 2) seleção dos artigos, dissertações, teses e monografias de acordo com os critérios de inclusão e exclusão da temática proposta; 3) análise dos artigos, dissertações, teses e monografias, que serão adequados em categorias de acordo com a abordagem, ano de publicação, que serão do tipo de estudo e periódico em que foi publicado; 4) construção do artigo e defesa pública. Queiroz e Leite (2018) Plano de Carreira é crucial na gestão. Os resultados são que para Dutra (2020) Colaborador é o principal gestor. Bohlander et al. (2023), o desenvolvimento de carreira é dinâmico, alinhando necessidades da empresa e dos funcionários. Araújo (2019) planejamento contínuo entre funcionário e empresa. Chiavenato (2023) Política de evolução é crucial na filosofia organizacional. Rodrigues (2019) preocupação histórica com qualidade de vida. Gênio e Berlitz (2018) Benefícios sociais são importantes na remuneração. Lico (2018) Propõe inovações em contratos e desempenho. Muitas organizações investem em benefícios sociais para oferecer vantagens aos colaboradores, direcionando estratégias que melhorem o clima organizacional. No entanto, os benefícios para a empresa vão além dos objetivos iniciais, refletindo diretamente em situações como o faturamento. Estudar e divulgar esse tema é crucial para o meio social e profissional. A explicação permite que os gestores administrem melhor a gestão de talentos, criando estratégias de incentivos eficazes para evitar a rotatividade. O esclarecimento sobre o impacto na retenção de talentos e satisfação é fundamental para que o mercado de trabalho entenda como valorizar profissionais, investindo não apenas em benefícios, mas também em suas carreiras e condições de trabalho adequadas. Assim, a compreensão dos efeitos positivos dessas práticas contribui para o desenvolvimento sustentável das organizações e promove um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

21

### REFERÊNCIAS

BOHLANDER, George W. et al. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2023.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente do Instituto Federal do Amapá - Campus Santana.





DUTRA, Joel Souza. **Gestão por competências:** Um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Editora Gente, 2020  
CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas:** o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2023.



# IGUALDADE DE GÊNEROS: UMA ABORDAGEM DA LIDERANÇA FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO

Beatriz Pantoja Leão<sup>1</sup>  
Ana Roberta Pereira Costa<sup>1</sup>  
Geovane Tavares dos Santos<sup>2</sup>

## RESUMO

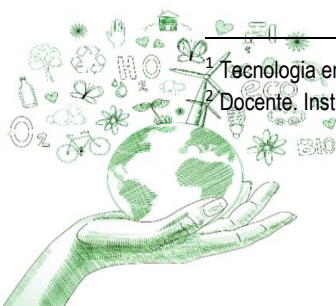
A desigualdade de gêneros é uma das violações mais persistentes dos Direitos Humanos atualmente. No que tange à liderança, infelizmente, as mulheres são deixadas de lado e se tornam segunda opção quando disputam cargos de chefia (KIELING, 2013). Nesse contexto, a pergunta que orienta essa pesquisa é: Quais os principais obstáculos enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho que dificultam sua ascensão para cargos de liderança e quais estratégias podem ser implementadas para promover a liderança feminina e garantir igualdade e equidade de gênero nas organizações? Este trabalho objetiva investigar os desafios enfrentados pelas mulheres no ambiente de trabalho em relação à promoção da igualdade de gênero e identificar estratégias efetivas para fomentar a liderança feminina, visando contribuir para a conscientização e implementação de ações que promovam a equidade de gênero nas organizações. A metodologia foi baseada em uma abordagem qualitativa, tendo como técnica de coleta de informações a revisão bibliográfica. Para Gil (1999), o uso dessa abordagem qualitativa propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada, buscando-se o que era comum, mas permanecendo, entretanto, aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos. Assim para realizar a investigação, realizaram-se buscas nos seguintes bancos de dados: Portal de periódicos CAPES, Web of Science e Scielo, utilizando-se os verbetes na Língua Portuguesa e na Inglesa: “Igualdade de gêneros”, “Mulher e mercado de trabalho”, “Liderança feminina e relações de emprego”, “Discriminação salarial e mulher no mercado”, “Igualdade de gêneros e implicações sócios-culturais”, “Evolução feminina e sociedade”, “Desafios e mercado de trabalho feminino” e “Mulher sociedade”. Os talentos das mulheres são nítidos. As empresas que aparecem no mercado, atualmente, em sua maior parte, indicam que as mulheres possuem habilidades quase sob medida para o perfil procurado em um líder-gestor. Recchia (2007), realizou uma pesquisa do perfil da executiva brasileira, fazendo levantamento com 66 mulheres que ocupavam cargos de presidência, vice-presidência e diretoria. Na perspectiva de conhecer, entender e identificar a prévia de melhorias buscou-se aprofundar o assunto abordado. Dessa forma demonstraram-se os desafios enfrentados e as conquistas relativas à inserção das mulheres no mercado de trabalho, comparando o atual e o antigo cenário, além de apresentar a prévia para um futuro quadro desta problemática. Dessa forma, a mulher atual assume os papéis sociais conquistados através de uma imensa luta e continua a caminhada para buscar mudar a sua realidade.

23

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel do Rh nas organizações**. São Paulo: Manole, 2014.
- KIELING, Neiva. **Desafio no mercado e a liderança feminina**. Florianópolis, 2013. Disponível em: <<http://ndonline.com.br/florianopolis/colunas/opiniaio/56070-desafio-no-mercado-e-a-lideranca-feminina.html>> Acesso em: 05 set 2023.
- RECCHIA, José Geraldo; BROUGH, George Andrew; MOURA, Alessandra dos Santos. Perfil da Executiva Brasileira. **Revista Fortuna**. Santa Maria: HSM, 2007. Disponível em: <http://www.calipermedia.calipercorp.com/whitepapers/br/perfil-da-executiva-brasileira.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2023.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.





# OS IMPACTOS DO TRABALHO *HOME OFFICE* NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ, CAMPUS SANTANA, DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19

Andreza da Silva Rocha<sup>1</sup>  
Thalita Jamille Barbosa Moraes<sup>2</sup>  
Maryele Cantuária Ferreira<sup>2</sup>

## RESUMO

O surto pandêmico ocasionado pela COVID-19 ou coronavírus, no ano de 2020, gerou impactos nos mais diferentes âmbitos da sociedade. Em todo o planeta, organizações de diversos setores, governos e a própria sociedade civil viram-se sob uma ameaça inesperada, que afetou as rotinas, os modos de viver e as atividades de toda população. Especificamente sobre as rotinas de trabalho, organizações de pequeno porte às grandes corporações foram desafiadas a conduzir suas atividades e gerir seus funcionários “à distância”, sendo demandas por maior flexibilidade e novas técnicas no dia a dia de trabalho (ANGONESE, 2020). Objetivos deste trabalho foram relatar como os professores do Instituto Federal do Amapá reagiram ao modelo *Home Office*, avaliar como o modo de trabalho foi impactado ao decorrer desse tempo de Covid – 19 e identificar as vantagens e desvantagens de trabalhar em casa. Este estudo recorreu à abordagem qualitativa de cunho descritivo, tendo sido utilizado questionário aplicado individualmente aos professores do IFAP, *Campus Santana*, que trabalharam no formato *Home Office* durante a pandemia do COVID-19, em 2020. A instituição tem 48 professores, e um total de 8 professores responderam o questionário. As respostas foram diversas, nota-se que alguns professores sentiram um pouco de dificuldade em se adaptar ao *Home office*, outros se adaptaram bem e um estava ausente devido ao seu doutorado. Concluiu-se, que o trabalho *Home Office* tem vantagens e desvantagens. Verificou-se que os professores do IFAP, tiveram muitas dificuldades em se adaptar ao sistema remoto. Alguns precisaram comprar seu equipamento no caso um notebook, e todos tiveram que ter internet em casa. Além de precisar se adaptarem às plataformas virtuais de ensino, também utilizaram o próprio celular para viabilizar a comunicação com o aluno de modo mais rápido. Precisaram de apoio técnico (e tiveram, em parte), mas também precisaram de apoio emocional (com o que contaram), mas nem todos os professores sentiram essa necessidade. Concluiu-se, ainda, que o formato *Home Office* é bom, mas precisa melhorar, estudando-se formas de implementar um trabalho em casa que melhore a atuação dos professores, notadamente, àqueles que sentiram as maiores dificuldades de trabalhar nesse formato durante a pandemia do COVID-19.

24

## REFERÊNCIAS

ANGONESE, Rosangela Maria. Como fazer a gestão do trabalho remoto (home office). **Portal Sebrae**, 31 mar. 2020. Disponível em: <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/como-fazer-a-gestao-do-trabalho-remoto-home-office,2703b9c6eff21710VgnVCM1000004c00210aRCRD> . Acesso em: 10 de out. 2023.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.





# PLATAFORMA LINKEDIN COMO FERRAMENTA DE RECRUTAMENTO ENTRE OS ALUNOS DO IFAP CAMPUS SANTANA

Antoniél Deivid Alves Vieira<sup>1</sup>  
Luan Gabriel Reis de Souza<sup>1</sup>  
José Carlos Corrêa de Carvalho Junior<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo explorar e compreender a percepção dos estudantes dos cursos superiores do IFAP - Campus Santana em relação ao uso do LinkedIn como uma ferramenta de recrutamento. Como esses alunos utilizam a plataforma? Quais são suas percepções sobre sua eficácia na busca por estágios, empregos e oportunidades de networking? Ao analisarmos esses aspectos específicos, buscamos compreender tanto a importância atribuída ao LinkedIn pelos alunos quanto identificar maneiras de melhorar e estratégias que possam potencializar seu uso como uma plataforma impulsionadora do sucesso profissional. O recrutamento é a primeira etapa da Gestão de Recursos Humanos (GRH), e tem impacto tanto na quantidade de candidatos que se candidatam a uma vaga quanto no perfil desses candidatos. O objetivo geral desta pesquisa é analisar como a plataforma LinkedIn contribui para a busca de vagas de emprego através de sua ferramenta de recrutamento na percepção dos usuários da plataforma/aplicativo. Para a elaboração desse estudo, adotamos uma abordagem de pesquisa que combine os elementos qualitativos e quantitativos. A pesquisa foi realizada aos discentes matriculados em cursos de nível superior e técnico integrado, onde, dentre os estudantes matriculados foram obtidas 15 respostas. O público foi selecionado com o intuito de analisar como os alunos se encontram com a prática do recrutamento através de redes sociais, e tendo como ponto de vista diversas oportunidades disponibilizadas pela plataforma LinkedIn e como esta proporciona variedades em diversas áreas para atuação dos alunos. A instituição foi escolhida pela sua facilidade no acesso aos discentes. Foi aplicado um formulário eletrônico para este estudo através do Google Forms, entre os discentes dos cursos técnicos e superiores do IFAP. Sua divulgação foi feita por meio do aplicativo do Whatsapp e presencialmente com visitas nas turmas em horários de aula. Os resultados sobre a busca por emprego/estágio utilizando a plataforma e a contribuição do LinkedIn na carreira profissional. Pode-se concluir que o presente estudo abordou como público-alvo os alunos do IFAP Campus Santana, com o objetivo principal de analisar a contribuição do LinkedIn como ferramenta no processo de recrutamento. Observa-se que esta contribuição ainda não é específica, dado que poucos participantes participaram de processos seletivos pela plataforma, levando em consideração o grande número de alunos do Campus. No entanto, sugere-se que o IFAP Campus Santana incentive os estudantes por meio de palestras, workshops ou minicursos, para que estes aprendam a utilizar essa ferramenta para enriquecimento da experiência profissional. Isso se justifica pela forte tendência ao uso dessas tecnologias nos processos de recrutamento e seleção, e, por conseguinte, nos recursos humanos, como também pelo conhecimento dos alunos em relação ao LinkedIn.

25

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Edição: 3, Editora: Elsevier, 2010. Rio de Janeiro
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações**. 8ª Edição, São Paulo: Atlas, 2006.
- LIMA, Andressa Alves de. Uso do LinkedIn como ferramenta de recrutamento entre os alunos de administração da UFRN. 2021. **Trabalho de Conclusão de Curso**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.





# OS IMPACTOS GERADOS PELA FALHA NA COMUNICAÇÃO INTERNA NAS EMPRESAS: UMA ANÁLISE SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Cleiton Pantoja das Mercês<sup>1</sup>  
Josiane Brasil Fernandes<sup>1</sup>

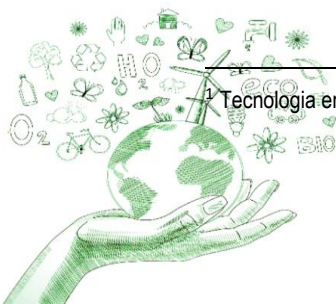
## RESUMO

De acordo com Chiavenato (2006, p. 142), "A comunicação é a troca de informações entre indivíduos". E essa troca de informações desempenha um papel fundamental em uma organização, tendo em vista que a comunicação acontece pelas interações de pessoas. Sendo, portanto, um dos alicerces que sustentam o sucesso de qualquer organização. O objetivo desse estudo é investigar os impactos gerados pela falha na comunicação, como foco na sua influência, quais os efeitos negativos que poderia gerar em não tratar a comunicação interna como um elemento importante para uma organização. Essa pesquisa é justificada pela necessidade de analisar os impactos gerados pela falha na comunicação interna, a fim de trazer à tona o valor da comunicação interna para uma organização empresarial. Nas palavras de Marchiori (2008), o processo da comunicação quando avaliada, são percebidos diversos elementos da influência como a linguagem, retroação, percepção e ruído, entre outros. Se tomarmos a "fala" como exemplo, ela exerce influência sobre o comportamento e atitudes das pessoas, Torquato (2017). Berlo (2023), acrescenta que uma organização seja de qualquer natureza só existe devido ao processo da comunicação. Por outro lado, nos escritos de Pimenta (2015), a comunicação contribui para o cumprimento das metas e objetivos. O estudo adota uma metodologia de revisão bibliográfica, explorando bases de dados como Scielo e Google Acadêmico, além de livros acadêmicos. Segundo Severino (2016), essa abordagem envolve a análise de registros de pesquisas anteriores presentes em diversos documentos. A pesquisa focalizou a palavra-chave "comunicação organizacional" para identificar exemplos e pesquisas relevantes, destacando falhas comuns na comunicação empresarial. Quatro livros que enfatizam a importância da comunicação nas empresas foram utilizados para respaldar o estudo, sendo organizados por meio da técnica de fichamento. Desse modo, foram selecionados artigos em português publicados entre 2005 e 2023 foram selecionados, priorizando os últimos dez anos. Foram excluídos os que repetiam conceitos e incluídos os que trouxeram novas contribuições para a pesquisa. Nesta etapa, foi empregado um artigo com estudo de caso, respaldado por livros acadêmicos, para confirmar que falhas na comunicação resultam em impactos negativos nas organizações empresariais. O artigo de Maracajá (2023) examina uma empresa têxtil em Campo Grande, destacando falhas de comunicação interna durante análises organizacionais. Portanto, a comunicação interna influencia em diferentes situações dentro de uma organização. Logo, a sua negligência pode resultar em inúmeros impactos negativos, afetando até mesmo para ambiente externo.

27

## REFERÊNCIAS

- BERLO, D.K.O. **O processo da comunicação**: introdução à teoria e a prática. São Paulo: Martins Fontes, 2023.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Administração dos novos tempos**. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.
- MARACAJÁ, Flavio. MODADELAGEM DE PROCESSOS EM UM EMPRESA TÊXTIS COM FALHAS DE COMUNICAÇÃO INTERNA. **Revista Campo do Saber**, v. 9, n. 1, 2023.
- MARCHIORI, Marlene. **Cultura e Comunicação organizacional**: um olhar estratégico sobre a organização. 2. ed. São Caetano, SP: Difusão, 2008
- PIMENTA, Maria Alzira. **Comunicação Empresarial**. 8. ed. Campinas, SP: Alínea, 2015. 223 p.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 24. ed. São paulo: Cortez, 2016.
- TORQUATO, Gaudêncio. **Tratado de comunicação organizacional e política**. 2. ed. São Paulo: Gengage Learning, 2017.





## AS DIFICULDADES ENCONTRADAS NO MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Dalton Max Maciel de Moraes<sup>1</sup>  
Gleise da Silva Vieira<sup>1</sup>  
João Morais da Costa Júnior<sup>2</sup>

### RESUMO

A busca pela igualdade de oportunidades no mercado de trabalho é um dos pilares fundamentais de uma sociedade justa e inclusiva. No entanto, apesar dos avanços na legislação e na conscientização pública sobre os direitos das pessoas com deficiência, ainda existem desafios consideráveis a serem superados. Este trabalho se propõe a analisar e identificar a melhor forma de promover a inclusão social no mercado de trabalho para pessoas com deficiência intelectual. A deficiência intelectual é uma condição específica para o funcionamento intelectual e nas habilidades adaptativas. Ela afeta a capacidade da pessoa de aprender, raciocinar, resolver problemas e se adaptar às demandas da vida diária. Embora as pessoas com deficiência intelectual tenham muito a oferecer em termos de habilidades e potencial, elas frequentemente enfrentam obstáculos que dificultam sua participação no mercado de trabalho. O presente estudo é uma pesquisa que trabalha dentro dos pressupostos metodológicos da pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, realizando especificamente um estudo bibliográfico, a fim de averiguar sobre a inclusão de pessoas com deficiência intelectual nas empresas e identificar as dificuldades e barreiras enfrentadas no acesso a esses benefícios, tanto pela empresa quanto pelo portador da deficiência. Também verificar o conhecimento e a aplicação da legislação para pessoas com deficiência intelectual e analisar se a área de Recursos Humanos trabalha não apenas com a inserção, mas também com a inclusão na contratação dessas pessoas. De início, as fontes de pesquisas foram selecionadas pela temática abordada e resumo que continham alguns dos descritores: Pessoas com Deficiência Intelectual, Mercado de trabalho e Inclusão. A escolha dos bancos de dados eletrônicos foi realizada tendo em vista que são os mais conhecidos e acessados no Brasil. As bases da pesquisa foram: Portal Regional BVS, SCIELO e CAPES, além, de materiais de outras fontes que constituíram conceitos na metodologia do artigo. No total foram encontradas 61 publicações, sendo eleitos 12 para compor esta revisão. A análise demonstrou que muitas empresas e empregadores ainda possuem concepções equivocadas sobre a capacidade produtiva de pessoas com deficiência intelectual, o que acaba gerando discriminação e negação de oportunidades. Essa visão limitada contribui para a exclusão dessas pessoas, impedindo-as de mostrar suas habilidades e contribuições dentro do ambiente profissional. Apesar de terem seu direito garantido por lei, muitas empresas ainda apresentam resistência em contratar essas pessoas, prejudicando sua inclusão social e profissional. Este estudo veio trazer uma contribuição, buscando conscientizar empresas nos diversos ramos do mercado de trabalho. O mercado de trabalho é um ambiente desafiador para todas as pessoas, mas para aqueles que possuem deficiência intelectual, as dificuldades são ainda maiores. Estas dificuldades vêm desde a falta de oportunidades de emprego até a falta de inclusão dentro das empresas. É fundamental que a sociedade como um todo se mobilize para superar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho. É necessário que as empresas promovam a inclusão desses profissionais, oferecendo oportunidades de qualificação, adaptando o ambiente de trabalho e combatendo o preconceito. Em suma, é preciso desconstruir preconceitos e estereótipos, reconhecendo a capacidade e o potencial desses indivíduos. Somente dessa forma poderemos construir um mercado de trabalho mais justo e inclusivo para todos.

28

### REFERÊNCIAS

CEZAR, Katia Regina. **Pessoas com deficiência intelectual inclusão trabalhista: lei de cotas**. São Paulo: LTR, 2012.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.

<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana.





TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B. D.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo**, 2010, 21(2), 158-165.

MACCALI, Nicole; TAKAHASHI, Adriana; ROGLIO, Karina de Déa; KUABARA, Paula. As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. 2015. **RAM Revista de Administração Mackenzie**. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/277917662\\_As\\_praticas\\_de\\_recursos\\_humanos\\_para\\_a\\_gestao\\_da\\_diversidade\\_a\\_inclusao\\_de\\_deficientes\\_intelectuais\\_em\\_uma\\_federacao\\_publica\\_do\\_Brasil](https://www.researchgate.net/publication/277917662_As_praticas_de_recursos_humanos_para_a_gestao_da_diversidade_a_inclusao_de_deficientes_intelectuais_em_uma_federacao_publica_do_Brasil). Acesso em: 26 nov. 2023.



# O PAPEL DO SUBSISTEMA DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO PARA O APRIMORAMENTO E ESTABILIDADE ORGANIZACIONAL

Daniely Barros Ribeiro<sup>1</sup>  
Estefanni Carvalho da Costa Pimentel<sup>1</sup>  
Marcelo Bezerra de Andrade<sup>2</sup>

## RESUMO

Neste artigo, abordaremos o papel do treinamento e desenvolvimento (T&D) nas organizações, e como os indivíduos têm um desenvolvimento expressivo. Segundo Chiavenato (2014, p. 310), "treinamento é visto como uma ação educacional desenvolvida a curto prazo e aplicada de forma organizada e sistemática através do qual as pessoas aprendem e adquirem habilidades, competências e conhecimentos em decorrência de objetivos estabelecidos". Entre as diversas indagações que permeiam este artigo, destacamos a seguinte: Como o sistema de treinamento e desenvolvimento de pessoas influencia os ambientes organizacionais? O objetivo geral desta pesquisa é analisar a percepção da Gestão de Recursos Humanos no processo de treinamento nas empresas, a fim de promover o desenvolvimento das competências e identificar a capacidade produtiva das pessoas. Para elaboração deste trabalho, inicialmente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica exploratória. Para Gonsalves (2003, p. 65), a pesquisa exploratória: "é aquela que se caracteriza pelo desenvolvimento e esclarecimento de ideias, com objetivo de fornecer uma visão panorâmica, através da realização de estudos mais aprofundados sobre o tema". Foram realizadas pesquisas em sites, livros, artigos e revistas. No processo analítico de artigos científicos coletamos informações voltadas para a área de recursos humanos, e como instrumento da construção do conhecimento a leitura interpretativa baseada em fontes bibliográficas foi o fio condutor necessário para explicitar a relevância dos processos de treinamento. Os resultados obtidos nesta pesquisa estão voltados para o Desenvolvimento e Treinamento do capital humano, visando ao desempenho dos colaboradores pela capacidade de ampliar habilidades, motivar e qualificar pessoas, fazendo com que as organizações demonstrem um diferencial competitivo e sua permanência no mercado. A título de conclusão, foi notável que o Treinamento pode ser usado para tomada de decisões que impactam diretamente na desenvoltura de competências do capital humano. Empresas que implantaram programas de treinamento entenderam que a utilização dessa ferramenta conduziu pessoas para a qualificação e comprometimento com seus cargos, oferecendo um retorno satisfatório a tais pessoas. Investir no colaborador é uma necessidade que se tornou relevante para a estabilidade das empresas no mercado. As exposições aqui apresentadas, além de reforçarem anteriores convicções acerca da importância do treinamento de pessoas, reforçaram que esse tema jamais estará inserido em um contexto ultrapassado, destacando-se a importância de manter os colaboradores em um contínuo processo de desenvolvimento profissional.

30

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Barueri, SP: Manole, 2014.
- GONSALVES, E. P. **Iniciação à pesquisa científica**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2003. p. 65.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana



# IMPORTÂNCIA DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DE SALA DE APOIO PARA AMAMENTAÇÃO NO INSTITUTO FEDERAL DO AMAPÁ - IFAP CAMPUS SANTANA, NO PERÍODO DE JANEIRO DE 2021 A JUNHO DE 2023

Deolires Batista da Silva dos Santos<sup>1</sup>  
Eliane Souza Silva<sup>1</sup>  
Valter Antônio Ferreira da Costa Rocha<sup>2</sup>

## RESUMO

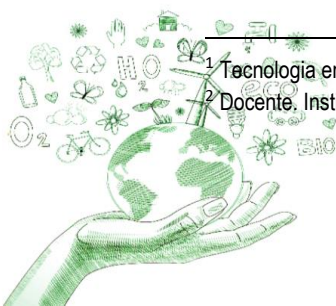
A amamentação é um ato fundamental para a saúde e o desenvolvimento de bebês, sendo recomendada pela (OMS), como a forma ideal de alimentação nos primeiros meses de vida. O objetivo geral deste estudo é analisar a importância da implantação de uma sala de amamentação no Instituto Federal do Amapá – Campus Santana, sob a perspectiva da área de Recursos Humanos, visando compreender como essa ação contribui para promover a gestão da inclusão, tendo como objetivos específicos, investigar como a criação de uma sala de amamentação pode ser alinhada aos princípios da inclusão no ambiente de ensino, avaliar os benefícios da disponibilidade da sala de amamentação para as estudantes lactantes no ambiente de ensino e por fim analisar de que forma a implantação da sala de amamentação pode contribuir para o fortalecimento do vínculo estudantes e instituição, para identificar as necessidades e demandas em relação à sala de amamentação. Referida pesquisa é de campo, qualitativa, de modo exploratório. Na qual os elementos da pesquisa foram colhidos em campo através de entrevista, no intuito de garantir a coleta de informações mais consistentes sobre o tema. O local de execução da pesquisa foi: Instituto Federal do Amapá – Campus Santana e Órgãos públicos como a Defensoria Pública do Amapá, na cidade de Macapá e Santana que já possuem sala de amamentação e na Casa do Trabalhador que está em processo de execução. Alunas em período de amamentação ou que já passaram por esse processo durante o curso e órgãos que já possui locais de amamentação e estão em processo de implementação. No período de 10 de Outubro a 10 de Novembro de 2023, os pesquisadores estiveram em campo aplicando os questionários, tendo um total de 16 pesquisados, sendo 8 estudantes, 4 profissional e 4 instituição, sempre levando-se em consideração os critérios de inclusão e exclusão do trabalho: Perfil das Alunas; Dificuldade que sentiram no período de amamentação; A visão das alunas da inclusão da sala de amamentação; Visão administrativa sobre criação de uma sala de amamentação; Sugestão com embasamento legislativo e teórico da criação de uma sala de amamentação dentro do IFAP-Campus Santana. Após o período de pesquisa e estudo verificamos através dos relatos, que ainda existe um bloqueio e um paradigma quanto a criação de uma sala de amamentação dentro do instituto. Porém, conseguimos comprovar por meio de fundamentação teórica que é de suma importância a criação de uma sala de amamentação tanto para a imagem humanizada que a instituição irá passar ao público externo, como também irá contribuir para diminuição da evasão escolar por falta de apoio. Percebemos também pouco interesse por meio da instituição em colocar diversos pontos dilatórios na criação da sala de amamentação, sendo que conseguimos comprovar que perante as legislações Brasileiras não exigir grandes estruturas para a criação da mesma.

31

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 193**, de 23 de fevereiro de 2010. Brasília. Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2010/prt0193\\_23\\_02\\_2010.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/anvisa/2010/prt0193_23_02_2010.html). Acesso em 16 de novembro de 2023.
- RODRIGUES, D. **Inclusão e Educação**: Doze olhares sobre a educação inclusiva. 1ª edição. - São Paulo: 2006.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana



## INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO

Edielson dos Santos Mendes de Almeida<sup>1</sup>  
Nazaré do Socorro Santos da Costa<sup>2</sup>

### RESUMO

Pesquisas e discussões tem evidenciado que as condições de vida influenciam o lugar social e individual das pessoas com deficiência, mais do que isso, as peculiaridades e particularidades da deficiência transformam de sobremaneira o status de quem com ela convive. O acesso ao trabalho é uma das principais formas de participação ativa na comunidade, além de garantia de igualdade dos direitos fundamentais (COELHO e ORNELAS, 2010). Com base na temática em questão surge o seguinte problema: Existe obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? A pesquisa tem por objetivo geral: compreender o processo de inclusão das pessoas que possuem deficiência física no mercado de trabalho no contexto atual e os objetivos específicos: Conhecer o conceito de deficiência; Abordar a importância do trabalho para as pessoas que possuem deficiência física; Identificar as dificuldades que as pessoas com deficiência física têm para adentrar ao mercado de trabalho; Por fim entender os impactos sofridos pela empresa na contratação da pessoa com deficiência física. No que tange os aspectos metodológicos adotados neste trabalho, a abordagem será a qualitativa e descritiva. O tipo de pesquisa quanto aos objetivos é a explicativa Yin (2016). Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é uma revisão bibliográfica e documental. A presente pesquisa foi realizada em três seções, cumprindo a cada uma delas, descrever os objetivos específicos propostos. A Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, conceitua a Pessoa com deficiência em seu art. 2 que: Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015). Segundo Fagundes (2008) dentro das possibilidades e conquistas adquiridas no Brasil, temos a Lei 8.213/91, que ampara as pessoas com deficiência para a inserção no mercado de trabalho, conhecida como lei de cotas. Souza (2005) afirma que mesmo que seja com o objetivo de preencher as vagas reservadas para PCDs, a empresa deve contratar alguém por suas habilidades e qualificações. deverá recrutar talentos habilitados para exercer a determinada função. Leal (2013) diz que no Brasil cerca de 45 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, segundo a pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), sendo retratado onde apenas 1% desses brasileiros com deficiência estão inserido no mercado de trabalho. Dantas (2018) destaca que apesar dos significativos entraves socioeducacionais que uma pessoa com deficiência enfrenta em seu cotidiano, a experiência de estar inserido em atividades laborais cria bases para o desencadeamento do processo de empoderamento por meio da ruptura com o ciclo de impossibilidades instalado desde cedo em suas vidas. Schneider (et al., 2021) relata que a contratação de uma PCD deve envolver toda a instituição, por isso é fundamental implementar programas que conscientizem e capacitem toda a empresa, assim os colaboradores irão aprender não só sobre inclusão, mas também sobre empatia. A conscientização é fundamental para evitar constrangimentos vindos de tratamentos diferenciados (de apoio, ou rejeição) entre os colegas. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015). A Pessoa com Deficiência Física tem muitas qualidades, potencial de crescimento e desenvolvimento tanto profissional quanto pessoal, assim como qualquer pessoa estão em busca de valorização e reconhecimento. Por isso é preciso que as leis sejam aplicadas e a gestão de pessoas seja inclusiva para romper todas as barreiras, e permitir mais profissionais com deficiência física dentro das organizações, independente se empresa é grande ou pequena, se a lei obriga ou não.

### REFERÊNCIAS

- 1/ Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.
- 2/ Docente, Instituto Federal do Amapá – Campus Santana





BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência - Estatuto da Pessoa com Deficiência. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015/2018/2015/lei/13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015/2018/2015/lei/13146.htm)

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Portal da Legislação, DF, 24 jul 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em: 25 set. 2023.

COELHO, V. P.; ORNELAS, J. Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. **Aná. Psicológica**, Lisboa, v. 28, n. 3, p. 465-478, set. 2010.

DANTAS, Taísa Caldas. Empoderamento e Trabalho: análise da experiência de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais. **Revista COCAR**, Belém, Pará. V.12. N.24, p. 372 a 394 – Jul./Dez. 2018. <http://paginas.uepa.br/seer/index.php/cocar> Acesso em: 01 de out. 2020.

LEAL, D. R.; MATTOS, G. D. de; FONTANA, R. T. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 66, n. 1, p. 59-66, jan./fev. 2013.

Schneider, P. V., et al. Trabalho decente para pessoas com deficiência e inclusão no mercado de trabalho. **Perspectivas em Diálogo**, 2021, vol. 8(18),396-410.



# ÉTICA EMPRESARIAL: FERRAMENTA INFLUENCIADORA DA CULTURA DAS ORGANIZAÇÕES

Elen Maíra Pereira Dias<sup>1</sup>  
Marcio dos Santos Costa<sup>1</sup>  
Geovane Tavares dos Santos<sup>2</sup>

## RESUMO

A Ética Empresarial aplica-se na prática no dia a dia das organizações, transcendendo o âmbito jurídico envolvendo relações humanas e sociais comuns ao ambiente empresarial. É importante a conversão, a construção de normas éticas. Objetivo de criar diretrizes eficazes para que as organizações desenvolvam perfil íntegro e ético, visando desenvolver as atividades da empresa dentro dos valores éticos e morais do mercado empresarial. O trabalho estrutura-se em seções: I - É composto por introdução, onde se apresenta a pergunta do problema; II - Aborda a fundamentação teórica onde se conceitua ética, moral; III - Os planos sobre a temática ética empresarial como ferramenta influenciadora da cultura das organizações. Esclarecendo o processo metodológico adotado para o desenvolvimento do trabalho, levantando-se e a tipologia e a metodologia adotada. A metodologia aplicada para a produção deste artigo científico possui caráter qualitativo. Também foram usados procedimentos metodológicos bibliográfico e documental (MARCONI; LAKATOS, 2011). Segundo Marconi e Lakatos (2011, p. 48) “a característica da pesquisa documental é que a fonte de coleta de dados está restrita a documentos, escritos ou não, constituindo o que se denomina de fontes primárias”, e de acordo com a percepção de (GIL, 2007, p. 44) “a pesquisa é considerada bibliografia a partir de materiais já publicados constituídos principalmente de livros e artigos científicos”. Com base neste artigo, nossos resultados e discussão demonstram a importância da ética nas organizações e nas relações de trabalho. Aprender a lidar com as normas é um esforço educativo que exige dedicação, compromisso e responsabilidade, pois cada indivíduo deve aprender a escolher e decidir, a discernir atitudes e egos e a dividir as forças alienantes do poder. Portanto, para que a ética seja verdadeiramente bem-sucedida, todos os funcionários da empresa devem estar envolvidos (direta ou indiretamente). Porque a moralidade é antes de tudo prática. Nesse sentido, ter um código moral sólido no papel não é suficiente se as pessoas não colocarem esses ensinamentos em prática. Hoje, a ética não é apenas um elemento de avaliação do valor de uma empresa, mas também reflete a imagem da organização e a transparência necessária para se manter competitiva e rentável no mercado. Conclui-se assim, que a ética empresarial é uma grande aliada das organizações, sendo essencial à sobrevivência das empresas no âmbito das organizações. Logo, entende-se que a existência da ética empresarial melhora o desempenho e a convivência dentro das organizações. Contudo, notou-se que o estudo da ética empresarial como ferramenta influenciadora da cultura das organizações é uma temática abrangente e divide-se em muitas vertentes, por isso não se encerra nesse artigo, sendo de suma importância a realização de estudos futuros não só na área de RH, como também em outras áreas que fazem parte do âmbito das organizações.

34

## REFERÊNCIAS

- AGUILAR, Francis. **A Ética nas Empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.
- ARRUDA, Maria Cecilia Whitaker. **Fundamentos da Ética Empresarial e Econômica**. São Paulo, 2001.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria **Fundamentos da Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2011.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia Científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



## O DESAFIO ENFRENTADO PELOS JOVENS NA BUSCA DO PRIMEIRO EMPREGO: ESTRATÉGIAS PARA SUPERAR BARREIRAS E PROMOVER UMA TRANSIÇÃO SUAVE

Emilli Lima Correa<sup>1</sup>  
Humberto Cutrim Vasquez<sup>1</sup>  
Thalita Jamille Barbosa Moraes<sup>2</sup>

### RESUMO

O ingresso no mercado de trabalho para jovens recém-egressos do ensino médio é um desafio complexo, dada a exigência de experiência prévia por parte dos empregadores. Isso se torna um obstáculo significativo, dificultando a demonstração das competências e habilidades dos jovens (Wickert, 2006). O objetivo consiste em esclarecer os desafios enfrentados pelos jovens recém-egressos do ensino médio na busca pelo primeiro emprego no Brasil, apresentando estratégias para superar essas barreiras. Busca-se, assim, fomentar uma transição mais efetiva e bem-sucedida para o mundo do trabalho, proporcionando aos jovens oportunidades concretas de desenvolvimento profissional. Com base nesses objetivos, iremos levantar os fatores que dificultam essa entrada; analisar os impactos socioeconômicos e emocionais que a dificuldade de encontrar o primeiro emprego pode causar nos jovens; e apresentar políticas públicas existentes que visam auxiliar os jovens na superação dessas barreiras e facilitar sua entrada no mundo do trabalho. A metodologia que subsidia este estudo consiste em levantamento bibliográfico e documental sobre o tema. Baseando-se em uma revisão bibliográfica quali-quantitativa, explorando as contribuições teóricas de autores renomados no campo de transição da educação para o mundo do trabalho, incluindo Wickert (2006), Castro (2007), Abramovay, Andrade e Esteves (2007), Hernandez et al. (2018). A seleção de fontes foi realizada por meio de busca sistemática nas bases de dados Scielo, Periódicos CAPES, no IBGE, revistas especializadas, sites de busca e a partir das palavras-chave: Juventude, Primeiro emprego, jovens desempregados, impactado da desempregabilidade, políticas públicas. Os critérios de inclusão abrangem estudos que oferecem informações sobre os desafios enfrentados pelos jovens recém-egressos do ensino médio na busca pelo primeiro emprego e demonstração dos dados de jovens desempregados no Brasil. Os dados do IBGE de 2021 revelam uma preocupante taxa de desemprego entre os jovens, especialmente na faixa etária de 18 a 24 anos, representando 31% do total de desempregados no país. É alarmante considerar que a falta de experiência seja o principal motivo, quando o treinamento adequado pode transformar esses jovens em profissionais qualificados. Diante disso, fica evidente a importância da discussão deste tema, bem como a necessidade de reforço nas políticas públicas, pois, as mesmas podem auxiliar os jovens nessa transição e amenizar as consequências, especialmente financeiras e emocionais, decorrentes da falta de oportunidades de emprego enfrentadas por essa parcela da sociedade. Os resultados obtidos sublinham não apenas a relevância, mas a necessidade premente de abordar essa questão, contemplando não apenas os impactos socioeconômicos, mas também os fatores emocionais intrínsecos à transição para a esfera profissional. Esta pesquisa atingiu plenamente seus objetivos ao proporcionar uma análise abrangente da influência da ausência de experiência profissional na inserção dos jovens no mundo do trabalho. A confirmação da hipótese por meio dos dados coletados e a exploração profunda e compreensiva do problema ressaltam a contribuição substancial deste estudo.

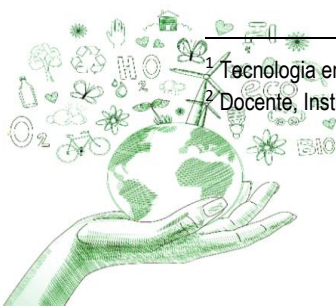
35

### REFERÊNCIAS

ABRAMOVAY, Miriam et al. **Juventudes: outros olhares sobre a diversidade**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, 2007.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.

<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



AGÊNCIA IBGE. **Dados de jovens que não estudavam nem estavam ocupados**. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/35686-em-2021-pais-tinha-12-7-milhoes-de-jovens-que-nao-estudavam-nem-estavam-ocupados>>. Acesso em: 08 nov. 2023.

CASTRO, Carla Pinheiro de. **A lei do aprendiz e a inclusão de jovens no mercado de trabalho**. Faculdade de Educação da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 85 f. 2007.

HERNANDEZ, Douglas et al. **O ingresso dos jovens no mercado de trabalho brasileiro**. Anais Congrega, n. 12, p. 60, 2017.

WICKERT, Luciana. **Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego**. Psicologia: ciência e profissão, v. 26, p. 258-269, 2006.





# POLÍTICAS DE VALORIZAÇÃO DOS COLABORADORES COMO FORMA DE RETENÇÃO DE TALENTOS: EMPRESA M DE N N DA SILVA EIRELI

Guilherme Silva Sanches<sup>1</sup>  
Thalita Jamille Barbosa Moraes<sup>2</sup>

## RESUMO

Vivencia-se uma era de frequentes mudanças em todos os setores, constantes atualizações para a assimilação das novas tecnologias, obrigando as organizações a se manterem sempre em adaptação a essas tecnologias. Com isso, os gestores começaram a valorizar, investir e atrair pessoas com diferenciais atrativos para as organizações, talentos repletos de inovação, proatividade, habilidades para desenvolver multitarefas, inteligência emocional para enfrentar as crises, etc. O presente trabalho tem como objetivo descrever quais as políticas de valorização dos colaboradores como forma de retenção de talentos na empresa M DE N N DA SILVA EIRELI, localizada em Macapá, AP. A ideia de desenvolver o presente estudo surgiu ao observar que em algumas organizações do setor privado não existe a cultura de valorização do seu capital intelectual, e assim ressaltar sua importância. O objetivo principal é identificar as ferramentas utilizadas no processo de retenção de talentos da empresa, com instrumentos e políticas voltados à sua fidelização e também à realização dos objetivos pessoais dos colaboradores alinhados aos objetivos empresariais. Em relação a objetivos específicos conceituar-se-ão remuneração e talentos, bem como identificar modelos de remuneração e as abordagens utilizadas por essa empresa nas práticas de retenção de talentos. O presente estudo tem como base uma pesquisa bibliográfica, de cunho descritivo, a fim de proporcionar embasamento teórico do assunto a auxiliar um estudo de caso. A hipótese formulada redundando no entendimento de que uma boa gestão de benefícios e boas políticas de valorização, podem, sim, acarretar bons resultados organizacionais. As definições de remuneração e talentos e os modelos de remuneração foram desenvolvidos no transcurso da pesquisa bibliográfica. Também foi feita pesquisa de campo na empresa a qual consistiu em entrevista com a Gerente de Recursos Humanos Elizangela Pereira da Silva a quem foram apresentadas e respondidas 13 perguntas a respeito da temática deste trabalho. A empresa-foco deste trabalho foi fundada em 1990. Possui atualmente 230 empregados em 4 municípios diferentes. É responsável pela franquia do grupo O Boticário que explora o ramo de cosméticos de beleza. Como atrativos à retenção de talentos, a empresa concede: auxílio-alimentação; auxílio-transporte; auxílio-mobilidade (para as lideranças em locomoção entre unidades); vale-cultura (teatro, cinema, livrarias ou plataformas de filme Netflix/Amazon-prime, etc.); produto-desejo (um valor distribuído a cada colaborador para que possa usufruir dos produtos da empresa). De acordo com Antonio de Lima (2015) na concessão de benefícios, diversos podem ser os objetivos, tais como: melhor qualidade de vida para os empregados e suas famílias; Suplementar o papel do estado; Manter a empresa competitiva; Atrair e reter os melhores profissionais disponíveis no mercado; motivar o pessoal e elevar o grau de satisfação no ambiente de trabalho; cumprir uma finalidade social; atender norma de convenção coletiva; reduzir faltas, atrasos, entradas tardias e saídas antecipadas; prevenir e reduzir doenças na força de trabalho.

37

## REFERÊNCIAS

- CHIAVENATO. **Remuneração, Benefícios e Relações de Trabalho – Como Reter Talentos na Organização**. São Paulo: Atlas, 2021.
- RIBEIRO, Antônio. **Gestão de Benefícios**. São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



# ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS ESTALEIROS NAVAIS DO BAIRRO DO ELESBÃO NO MUNICÍPIO DE SANTANA, AMAPÁ.

Ivan da Silva Colares<sup>1</sup>  
Victor Hugo Laurindo<sup>2</sup>

## RESUMO

A vida no bairro do Elesbão é evidenciada por ser familiar, ter saberes culturais amazônicos e estar entre as comunidades ribeirinhas da cidade de Santana, Amapá (AP). O objetivo deste trabalho é analisar as condições de trabalho dos estaleiros do bairro do Elesbão no Município de Santana, Amapá, bem como avaliar como estes ambientes de trabalho podem impactar a vida da comunidade local e o saber tradicional de carpintaria naval. Tem como problema: Como as normas trabalhistas aplicáveis são observadas pelos estaleiros navais do bairro do Elesbão? Para isto, três objetivos específicos foram cumpridos: Caracterizar a comunidade do Elesbão e o saber tradicional da carpintaria naval; Investigar as normas trabalhistas vigentes aplicáveis aos estaleiros navais em benefício dos trabalhadores; e analisar as condições de trabalho enfrentadas pelos profissionais dos estaleiros do Elesbão município de Santana, Amapá, repercutindo os riscos para a saúde dos trabalhadores na vida da comunidade local e para o saber tradicional de carpintaria naval.

Foi adotado o método de pesquisa qualitativo, através de uma abordagem teórica, exploratória e descritiva. Como procedimento técnico, a pesquisa é bibliográfica e de campo, utilizando-se de observação, entrevistas semiestruturadas e pesquisa documental para análise da comunidade. Quanto ao uso de EPI, não se observou o seu uso em condições adequadas à legislação, uma vez que eles trabalham em vestimentas cotidianas, assim usando os esporadicamente. A ergonomia foi uma questão discutida pelos entrevistados, pois para calafetar o barco o trabalhador fica por muito tempo deitado e constantemente batendo com um martelo a palmita e carcanel. A poeira é um risco químico vivenciado pelos profissionais que advém da fuligem da moto serra, lixadeira e plainadeira de mesa. O dono de estaleiro, tendo mais de 37 anos de profissão, confirmou que não assina CTPS e nem fornecer EPIs, bem como que a única questão combinada entre ele e os trabalhadores é a remuneração por embarcação produzida, seu estaleiro já foi multado em 2012 pelo Ministério do Trabalho, contudo por questões jurídicas não teve a obrigação de pagar. A carpintaria naval da comunidade do Elesbão é bastante importante para o povoado para além da questão econômica, pois a questão da identidade e do pertencimento deste conhecimento tradicional faz do Elesbão um local único, o que evidencia a importância do aspecto cultural e não apenas econômico da atividade para estes trabalhadores. Observou-se que as normas continuam a ser desrespeitada pelos estaleiros que esbarram em um conhecimento empírico e entendimento organizacional. A não formalização dos vínculos de emprego com assinatura da CTPS, os riscos físicos, químicos e ergonômicos presentes no ambiente de trabalho, se intensificam dada a ausência de EPI's e o não conhecimento. Identificou-se ainda a existência de três funções próprias da construção do barco: carpinteiro Naval, Calafate e o Pintor. A remuneração de cada um deles se dá por produção e tamanho da embarcação.

## REFERÊNCIAS

- AMOBEL, Associação de Moradores do Bairro Elesbão. **História e Memória da Formação do Bairro do Elesbão em Santana-AP**. Santana, AP, 2016.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Santana, Amapá**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/ap/santana.html>. Acesso em: 12 out. 2023.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 34 - Condições e meio ambiente de trabalho na indústria da construção e reparação naval**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2011. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-34.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-34.pdf) Acesso em: 19 out. 2020.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



# A IMPORTÂNCIA DO PROCESSO DE RECRUTAMENTO E SELEÇÃO DE PESSOAS NA EMPRESA NORTELOG TRANSPORTE, LOGÍSTICA E ARMAZENAGEM.

Jeremias Nunes Martins<sup>1</sup>  
Marco Johnny de Oliveira Nascimento<sup>2</sup>

## RESUMO

O presente trabalho realizou um estudo revelando a necessidade de estudar as formas de recrutar e selecionar pessoas em uma empresa, visto que as práticas de recrutamento e seleção, possibilitam que as empresas encontrem candidatos com as características adequadas aos cargos e funções, com agilidade e menor custo. Assim, possui como tema a importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas na empresa Nortelog transporte, logística e armazenagem. Diante disso, emerge o seguinte problema de pesquisa: Qual a importância do processo de recrutamento e seleção na empresa Nortelog transporte, logística e armazenagem? O trabalho apresenta como objetivo geral verificar a importância do processo de recrutamento e seleção na empresa Nortelog, que atua na cidade de Santana-AP. Além disso, possui como objetivos específicos conhecer a metodologia, identificar os pontos positivos e analisar os resultados práticos do processo de recrutamento e seleção. Inicialmente, para obter-se maior conhecimento do tema a ser trabalhado, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, que para Gil (2010) é desenvolvida com base em materiais já publicados. Em seguida, buscou-se compreender o processo de recrutamento e seleção, realizados pela empresa. Neste sentido foi utilizada a técnica de pesquisa qualitativa, que segundo Vergara (2005, p.57) "Os dados podem ser tratados como, por exemplo, codificando-os, apresentando-os de forma mais estruturada e analisando-os", assim o método visa aprofundar-se em uma única temática traçando a característica do fenômeno estudado e descritivo para se obter as informações referentes ao problema apresentado. Para isso, foi realizada uma coleta e análise de dados que se deu através da aplicação de dois questionários, para dois profissionais da empresa, considerando a formação profissional e a área de atuação de cada um dos entrevistados para melhor compreender as técnicas de recrutamento e seleção da organização. A análise da pesquisa foi qualitativa visando coletar informações concretas e embasadas no cotidiano profissional dos entrevistados. O processo de recrutamento e seleção é fundamental na empresa Nortelog, visto que ao possuir uma percepção maior do perfil do candidato a organização consegue captar e manter pessoas qualificadas. A presente pesquisa revelou os pontos positivos que o recrutamento misto proporciona ao responsável a partir do contato com as tarefas a qual o candidato irá desempenhar e com isso perceber as qualidades e competências da pessoa que se enquadra a vaga, captando e mantendo talentos, desta forma aumentando a produtividade, satisfação por parte dos funcionários e a diminuição da rotatividade. Por fim, a análise dos resultados práticos, mostram que o bom planejamento do processo de recrutamento e seleção é uma força da empresa capaz de otimizar e tornar eficiente a contratação de pessoal atrelado ao perfil desejado pela organização. Nota-se que a empresa do estudo de caso está muito bem atualizada no que se refere às questões de mercado de trabalho e mercado de recursos humanos. A forma como a ela se coloca no mercado é uma maneira objetiva de demonstrar que há uma preocupação em atender bem seus usuários, bem como manter uma equipe de trabalho coesa e competente, onde a captação de talentos é realizada por meio do recrutamento e seleção e onde ocorra o gerenciamento dos novos colaboradores de modo que estes queiram fazer e sentir-se parte da empresa. Conclui-se que o recrutamento e seleção de pessoal é uma poderosa ferramenta para atrair e localizar candidatos adequados e com isso promover o sucesso da organização

39

## REFERÊNCIAS

- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.  
VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.





## OS DESAFIOS DAS MULHERES EM CARGOS DE LIDERANÇA

Paulo Iorhan Leão David<sup>1</sup>  
Lorran dos Santos Palheta<sup>1</sup>  
Thalita Jamille Barbosa Moraes<sup>2</sup>

### RESUMO

De acordo com Silva (2017) no século XIX, o papel da mulher na sociedade era o de servir, cuidar da casa e da família, e o único provedor das necessidades do lar era o homem. Assim a mulher só tinha que ser mãe, esposa e dona do lar. Segundo Cembranel, Floriano e Cardoso (2020), no decorrer dos anos, conquistas importantes vem sendo adquiridas por mulheres no mercado de trabalho, mas ainda é possível observar que as mulheres são minorias dentro dos cargos de liderança nas empresas, dificultando que essa realidade mude. Segundo a pesquisa “Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil”, divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 62,6% dos cargos gerenciais eram ocupados por homens e 37,4% pelas mulheres em 2019. O objetivo geral da pesquisa é analisar os principais desafios das mulheres em cargos de liderança. Tendo como objetivos específicos: discorrer sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho; compreender os múltiplos papéis que a mulher exerce e identificar os impactos positivos da participação da mulher na liderança. A metodologia que será utilizada conta com pesquisa bibliográfica de caráter descritiva e qualitativa. Os materiais utilizados serão livros e artigos científicos disponíveis em plataformas confiáveis e científicas, como Biblioteca Eletrônica Científica Online (SCIELO) e Periódicos CAPES. O trabalho está desenvolvido em três tópicos, na qual o tópico 3.1 fala sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho, que buscou-se relatos e documentos a partir do ano de 1985 a 2019. O tópico 3.2 aborda sobre a liderança feminina no mercado de trabalho, onde procurou-se documentos a partir do ano de 1997 a 2018. Por fim, o tópico 3.3 trata sobre os maiores desafios profissionais das mulheres, utilizando documentos e relatos a partir do ano 1985 a 2022. No tópico 4, que discorre sobre os Resultados da pesquisa, foram analisados artigos entre anos de 2019 à 2023, em que fonte de pesquisa se deu através do Google Acadêmico, com limitação por palavras chaves: Liderança; Mulheres no Mercado de Trabalho e Desigualdade de Gênero. Analisando os artigos “Desafios vivenciados por mulheres em cargos de liderança sob a perspectiva de gênero”; “Mulheres em cargos de liderança: trajetórias femininas nas organizações de trabalho”; “Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho” e “Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança”, foram encontrados, respectivamente, os seguintes resultados: 1 - Dupla jornada de trabalho sendo o maior impasse vivido pelas líderes; 2 - As entrevistadas relataram ter um ritmo de trabalho muito acelerado, além de uma carga horária excessiva; 3 - 45% das líderes relataram sobre ainda sofrer uma resistência por parte dos colaboradores ao serem liderados por elas; 4 - a cerca do qual seria o diferencial da liderança feminina, foram obtidas respostas como: força, determinação, comprometimento, empatia, organização, delicadeza, humanidade, flexibilidade e uma linha de raciocínio cautelosa. As informações e dados apresentados neste trabalho agregam para que a sociedade tenha uma outra forma de pensar a respeito de como as mulheres vivenciam a sua trajetória profissional e pessoal. Através de uma análise nos resultados dos artigos pesquisados, onde se obteve dados ao qual muitos deles se comparam,. Os conteúdos aqui apresentados demonstram que muitas outras pesquisas ainda podem ser realizadas sobre devido tema e inúmeras contribuições para o meio acadêmico, com a finalidade de solucionar tais barreiras que as mulheres vivenciam como desigualdade de gênero, preconceito, desigualdade salarial, dupla jornada de trabalho.

40

### REFERÊNCIAS

CEMBRANEL, Priscila; FLORIANO, Leonardo; CARDOSO, Jessica. Mulheres em cargos de liderança e os seus desafios no mercado de trabalho. **Ciencias da Administração**, v. 22, n. 57, p. 58-67, 2020.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.





CHAGAS, Mariana Moutinho et al. **Mulheres em cargos de liderança: trajetórias femininas nas organizações de trabalho**. Psicologia Social por uma ciência comprometida com a transformação social. Guarujá: Editora Científica Digital, v. 1, 2022.

PARRELLA, Walesca da Cunha et al. **Desafios vivenciados por mulheres em cargos de liderança sob a perspectiva de gênero**. Florianópolis, Universidade Federal de Santa Catarina, Centro, Sócio, Econômico, Administração, p. 41-51, 2022

SANTOS, Nicole Del Bianco; DIÓGENES, Carla. Liderança feminina: um estudo pragmático das dificuldades de mulheres em cargos de liderança. **Revista Uniaraguaia**, v. 14, n. 2, p. 91-102, 2019.



# O PAPEL DO GESTOR DE RECURSOS HUMANOS NO REFLEXO DO ESTRESSE SOBRE OS FUNCIONÁRIOS NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL: UMA REVISÃO

Quelem Eliza de Souza e Souza<sup>1</sup>  
Maryele Ferreira Cantuária<sup>2</sup>

## RESUMO

O gestor de Recursos Humanos é um elemento crucial dentro de uma organização. Couto (2014, apud BASTIANINI, 2019), afirma que o estresse no ambiente de trabalho acontece quando as atividades atribuídas aos funcionários excedem suas capacidades. O setor de RH tem buscado aperfeiçoar e tornar visível o valor que as pessoas possuem e “os executivos estão se transformando em líderes democráticos, incentivadores e renovadores” (CHIAVENATO, 2015). Deste modo, o problema baseia-se na pergunta: quais medidas e decisões o gestor de RH pode tomar em relação às causas do estresse no colaborador, e quais os mecanismos estão sendo usados para resolver essa situação de estresse no ambiente de trabalho? O objetivo geral do presente trabalho é investigar e analisar o papel desempenhado pelo gestor de Recursos Humanos no contexto do ambiente organizacional, em relação ao impacto do estresse sobre os funcionários, visando compreender as estratégias adotadas para mitigar os efeitos negativos do estresse e promover o bem-estar dos colaboradores. O método que foi empregado na construção da revisão foi o conhecido como Taxonomia de Cooper (1988) pelo qual foi atualizada por Randalph (2009) sendo esta classificada da seguinte forma como pode ser observado a seguir: (1) Foco; resultados de pesquisas envolvendo “saúde mental ocupacional”, “estresse no trabalho” e “gestor de Recursos Humanos e enfrentamento de doenças mentais ocupacionais”; (2) Objetivo: generalização; (3) Organização: conceitual; (4) Público-alvo: eruditos gerais e especializados. Para compor um entendimento da exploração do papel dos gestores de Recursos Humanos no gerenciamento do estresse dos funcionários. Foi organizada um compilado com os resultados de ações e programas de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) e detalhamento com suas respectivas informações, sendo deste produto, a organização de materiais relativos às experiências encontradas no Brasil. A medicina psicossomática aborda que todo indivíduo é um complexo biopsicossocial (LIMONGI-FRANÇA, 2019). O estresse no trabalho pode ser gerado por fatores como sobrecarga, falta de estímulo, alterações do sono, falta de perspectivas, mudanças constantes determinadas pela empresa (BALLONE, 2002). Os programas de QVT visam criar uma administração humanizada, através de um nível elevado de responsabilidade e independência no trabalho, maior variedade e adequabilidade de tarefas no aperfeiçoamento pessoal do colaborador. Essas estratégias e práticas ilustram a abordagem multifacetada que os gestores de RH no ambiente organizacional podem adotar para gerenciar o estresse dos trabalhadores, visando tanto ao desempenho quanto ao bem-estar de suas equipes. O gestor de Recursos Humanos é um profissional que cujas demandas se tornam essenciais para o aperfeiçoamento organizacional. Pode-se compreender que o estresse ocupacional é a consequência de fatores que exigem uma maior capacidade em relação a sua função, isso inclui a sobrecarga e jornadas intensas de trabalho, entre outras razões. Há a necessidade de implementação de um sistema de acompanhamento para que o setor de RH consiga diminuir esses impactos e reconhecer quando o colaborador da empresa precisa de ajuda e orientação laboral ou médica. Conclui-se que para que haja um ambiente saudável é necessário a assistência, orientação e participação, por parte da gestão, começando na comunicação e seguindo com práticas e estratégias que visam o bem-estar conforme a necessidade de cada um dos colaboradores.

42

## REFERÊNCIAS

- BALLONE, Geraldo José. **Estresse e Trabalho**. 2019. Disponível em: <https://ballone.com.br/estresse-e-trabalho/>. Acesso em: 26 nov. 2023.
- CHIAVENATO, I. **Gerenciando com as pessoas**: transformando o executivo em um excelente Gestor de pessoas. 5. ed. Barueri, SP: Manole Ltda, 2015.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



COOPER, H. M. Organizing Knowledge Synthesis: A Taxonomy of Literature Reviews. **Knowledge in Society**, 1(1), 1988.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho - QVT: Conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo, SP: Atlas Ltda, 2019.



# A IMPORTÂNCIA DAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO NOS PROCESSOS DO RH DA EMPRESA EMPREGO FÁCIL EM SANTANA, AMAPÁ

Suzete Brandão Maciel<sup>1</sup>  
Israel Moraes Gama<sup>1</sup>  
Thalita Jamille Barbosa Moraes<sup>2</sup>

## RESUMO

A denominação TIC, Tecnologias de Informação e Comunicação, diz respeito a procedimentos, métodos e equipamentos usados para processar a informação e comunicá-la aos interessados. (CORREIA, SANTOS, 2013). Nesse sentido, com o advento da internet e o desenvolvimento e evolução das TIC (PINTO *et al.*, 2022), esta pesquisa aborda como o uso dessas e como elas vêm transformando as práticas de Recursos Humanos (RH) na empresa Emprego Fácil no município de Santana-AP. São objetivos: Compreender como as tecnologias da informação e comunicação estão impactando as práticas de RH, nas organizações modernas; Investigar como o gerenciamento de desempenho baseado em dados está sendo implementado e como isso afeta a avaliação dos empregados e o desenvolvimento de habilidades; Analisar o impacto do recrutamento online nas estratégias de aquisição de talentos das empresas, identificando as vantagens e desafios associados. Trata-se de um estudo de caso, estudado pela abordagem qualitativa de cunho descritivo, na empresa Emprego Fácil, localizada no município de Santana, AP, onde foi feita a coleta de dados obtidos da aplicação de questionário com 19 perguntas, sendo 4 objetivas e 15 subjetivas. Dos resultados obtidos, observou-se que a empresa fez grande uso das TICs em várias áreas do departamento de recursos humanos, e seu uso teve impacto positivo no desenvolvimento profissional dos colaboradores, bem como nas práticas de seleção e avaliação. Concluiu-se, que o grau de importância que as TICs possuem dentro das organizações está trazendo pontos positivos, uma vez que facilitam os processos de Recursos Humanos (RH), a tomada de decisões e a comunicação entre equipes e candidatos durante o recrutamento, treinamento e avaliação de desempenho. Logo, os colaboradores apresentaram domínio sobre os usos das tecnologias, porém ainda é necessário mais desenvolvimento para o seu uso nos processos de RH dentro da própria organização, a ponto de que os próprios colaboradores consigam manusear estas sem recorrerem a outros meios.

44

## REFERÊNCIAS

- CORREIA, R. L.; SANTOS, J. G. A importância da tecnologia da informação e comunicação (TIC) na educação a distância (EAD) do ensino superior (IES). **Rev. Aprendizagem em EAD**, v. 2, n. 1, Taguatinga-DF, out. 2013. Disponível em: <https://portalrevista.ucb.br/index.php/raead>. Acesso em: 28. Out. 2023.
- PINTO, D.; GORRI MOLINA, L.; PALETTA, F. C. Uso das tecnologias da informação e comunicação na gestão da informação e do conhecimento nas organizações. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, [S. l.], v. 12, n. 1, p. 80–96, 2022. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/60226>. Acesso em: 20 nov. 2023.
- SILVA, J. R. H. Impactos da tecnologia nos processos de gestão de pessoas: um estudo no setor hoteleiro. **Dissertação** (Mestrado em Turismo), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal-RN, fev. 2019. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/jspui/bitstream/123>. Acesso em: 30. out. 2023.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.





## GESTÃO DE RH EM EMPRESA FAMILIAR: COMO LIDAR COM A HIERARQUIA E FAMÍLIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Renilda Lima Braga<sup>1</sup>  
Valter Antônio Ferreira da Rocha<sup>2</sup>

### RESUMO

As empresas familiares são aquelas que têm o controle/comando da empresa nas mãos de membros da família e que alguns dos funcionários também façam parte do núcleo familiar. A principal característica de uma empresa familiar é o controle pertencer a membros da mesma família. Segundo Leite (2002) “No Brasil, um estudo identificou que mais de 99% dos negócios são originados de empresas familiares, os quais empregam mais de 60% de toda força de trabalho disponível”. Ao passo que essas organizações crescem nota-se a necessidade de saber lidar com as especificidades e peculiaridades desse tipo de negócio. O que se espera é que as questões hierárquicas sejam vistas e encaradas de forma natural, que ambos os lados tenham profissionalismo ao encarar as questões e demandas tão presentes em um negócio familiar. Percebe-se que muito mais do que gerir uma empresa, é necessário ainda gerir as questões afetivas do grupo familiar que é colaborador da organização. O trabalho foi desenvolvido com base em uma pesquisa de campo, bem como do desenvolvimento de observação e aplicação de questionário/ entrevista aos colaboradores e gestores. O questionário foi aplicado presencialmente, dispondo do horário de almoço dos mesmos. A metodologia de desenvolvimento desse trabalho compõe-se de duas etapas: Etapa 1: coleta de dados através de observação na empresa em questão, bem como, aplicação de questionário por meio de uma entrevista com os colaboradores e as chefias. Etapa 2: Análise dos dados coletados Como premissa, optouse pela pesquisa quantitativa, explicativa e participante, com o intuito de explicar a maneira como os colaboradores que são familiares lidam com a hierarquia dentro da empresa. Ainda, o método de pesquisa foi o quantitativo que teve como objetivo, quantificar o número de colaboradores que conseguem lidar com a hierarquia dentro da empresa. Segundo Manzato e Santos (pág. 06) “Os métodos de pesquisa quantitativa,[...] são utilizados quando se quer medir opiniões, reações, sensações, hábitos e atitudes etc”. Para demonstrar como ocorre o processo de aceitação, por parte dos colaboradores, da chefia ser exercida por um familiar, foram utilizados neste trabalho aplicação de questionário, aplicado com os colaboradores, que são nove ao total, e os chefes. O primeiro ponto de questionamento foi a capacitação dos colaboradores. Desses 77,78% têm capacitação para o cargo que exercem. O segundo ponto é conversar acerca de assuntos de trabalho, nesse quesito 77,78% dizem ser mais complicado tratar desses assuntos por ser um familiar o chefe. Ainda, 44,44% dos colaboradores não gostam de ser chamados atenção por seu superior. E quanto a relação chefe/colaborador, 44,44% acham que a relação é boa. Quando se trata de o chefe ser um familiar, 64,04% dos entrevistados lidam bem com essa questão. Os desafios de comandar uma empresa familiar são muitos e delicados, por vezes vem à tona a notória diferença dos ambientes familiares, aos das empresas. Em qualquer organização familiar o principal problema enfrentado por todos é a questão relacionada à separação dos interesses familiares com os profissionais. Ao passo que a pesquisa foi sendo desenvolvida, notou-se que nenhum dos funcionários, assim como os chefes conseguem fazer tal separação, no ambiente de trabalho há momentos de descontração e afetividade tão comuns em família, porém, basta que uma ordem seja dada para que o clima mude e os descontentamentos surjam. Concluiu-se, portanto, que os colaboradores lidam bem com o fato de ser um familiar o chefe. Assim sendo, os objetivos da pesquisa e as hipóteses levantadas foram validadas.

45

### REFERÊNCIAS

LEITE, R. C. As técnicas modernas de gestão de empresas familiares. In: GRZYBOVSKI, D.; TEDESCO, J. C. (Orgs). **Empresa familiar: tendências e racionalidades em conflitos**. 3a ed. Passo Fundo: UPF, 2002.

<sup>1</sup> Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.  
<sup>2</sup> Docente, Instituto Federal do Amapá, Campus Santana.



MANZATO, Antonio José; SANTOS, Adriana Barbosa. **A ELABORAÇÃO DE QUESTIONÁRIOS NA PESQUISA QUANTITATIVA**. Departamento de ciências de computação e estatística- IBILCE- UNESCO, 2012.

