

ANÁLISE DA LOCALIZAÇÃO DA MORADIA NA EMPREGABILIDADE

Talita Carolina das Neves
talitacneves@gmail.com
FATEC SJC

Ingrid Santos Alvino
talitacneves@gmail.com
FATEC SJC

Resumo: A influência do local de moradia e da mobilidade pode atingir efeitos de transbordamento que afetem a condição de cidadania das pessoas. Os empregadores quando fazem seleção de pessoal para uma vaga de emprego costumam estabelecer as regras da contratação. O objetivo geral deste trabalho é prospectar critérios que influenciam na decisão do empregador pela contratação de funcionários buscando verificar se a localização da moradia afeta na empregabilidade do cidadão. A etapa metodológica foi caracterizada pela pesquisa de campo realizada em diversas empresas, onde foram coletadas informações através de entrevistas do tipo Survey com os colaboradores responsáveis por recursos humanos. Onze variáveis significativas para a empregabilidade foram encontradas. Através dos resultados obtidos e apresentados no corpo do trabalho, conclui-se que a localização da moradia apresenta pouca influência na empregabilidade de colaboradores, especialmente no caso de grandes empresas, que focam suas buscas por profissionais com experiência profissional, qualificação, dinamismo e boa capacidade de relacionamento e aparência.

Palavras Chave: moradia - empregabilidade - mobilidade - RH - colaboradores

1. INTRODUÇÃO

As cidades tem se desenvolvido de forma acelerada num curto espaço de tempo. A evolução do homem e sua grande capacidade de criar novas tecnologias geram novos cenários e novas exigências. Também o mercado de trabalho reflete, direta ou indiretamente, novas implicações associadas ao crescimento desordenado das cidades. O aumento populacional tende a distribuir as novas moradias por espaços distantes das centralidades de emprego.

Segundo Almeida (2008), todos necessitam se deslocar para o trabalho, escola, e mercado, entre outros, utilizando-se de algum tipo de meio de transporte urbano e a essa capacidade de deslocar-se de um ponto de origem a um ponto de destino denomina-se mobilidade.

Assim, as pessoas passam a morar cada vez mais longe destes centros onde a oportunidade de emprego é maior. Este novo ambiente de mobilidade urbana traça um quadro que afeta vários setores além do sistema de transportes e gerar um forte impacto social e econômico para a população.

A influência do local de moradia e da mobilidade pode, assim, atingir efeitos de transbordamento que afetem a condição de cidadania das pessoas.

Os empregadores quando fazem seleção de pessoal para uma vaga de emprego costumam estabelecer as regras da contratação. Os requisitos diferem em cada setor do mercado de trabalho. Investigar se a localização da moradia pode ser considerado critério relevante para contratação pode ser importante na avaliação da influencia da lógica urbana no desenvolvimento social.

1.1 OBJETIVO

O objetivo geral deste trabalho é prospectar critérios que influenciam na decisão do empregador pela contratação de funcionários buscando verificar se a localização da moradia afeta na empregabilidade do cidadão.

1.2 PROPOSTA METODOLÓGICA

Segundo Lakatos e Marconi (1991) a proposta ou procedimento metodológico consiste na formulação do problema enunciado de hipóteses, determinação das variáveis e indicação dos tipos de relação entre os diversos elementos. Neste caso, o trabalho será estruturado em quatro bases metodológicas: quanto a sua natureza, objetivos, forma de abordar o problema e método, como mostra a Figura 1.

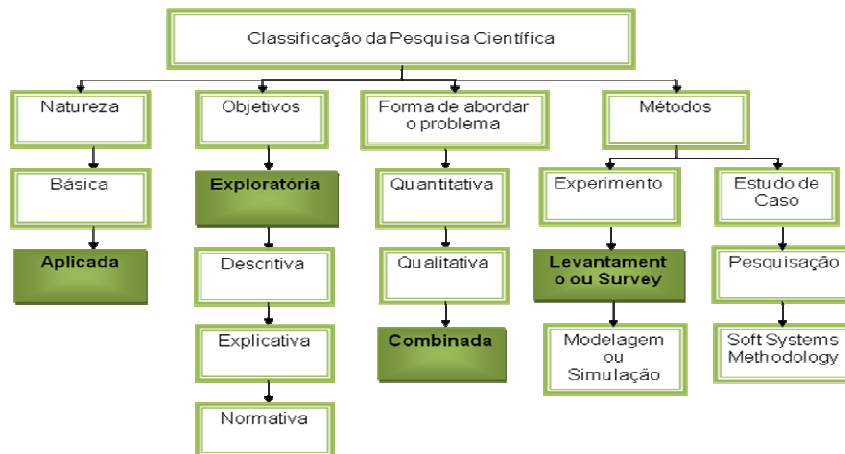


Figura 1: Proposta Metodológica

Fonte: Mello e Turrioni (2007)

1.2.1- NATUREZA DA PESQUISA

Segundo Barros e Lehfeld (2000), a função da pesquisa aplicada é produzir o conhecimento para aplicação de seus resultados, objetivando a praticidade e a solução do problema no estudo de caso.

Esta pesquisa pode ser caracterizada como aplicada porque há o interesse que os resultados sejam utilizados na solução de problemas da empresa em estudo.

1.2.2- OBJETIVOS DA PESQUISA

Optou-se nesta pesquisa pelo objetivo exploratório que busca proporcionar maior familiaridade com o problema com vistas a torná-lo mais explícito. (GIL, 1991).

1.2.3- FORMA DE ABORDAR O PROBLEMA

A pesquisa é classificada como composta, ou seja, foram utilizados dois métodos de pesquisa: o qualitativo e o quantitativo.

O método qualitativo aceita uma relação entre o que é considerado o mundo real e o sujeito. Os métodos qualitativos trazem como contribuição ao trabalho de pesquisa uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos (POPE & MAYS apud NEVES 1996).

Já o método quantitativo considera tudo o que pode ser quantificável. O objetivo da pesquisa quantitativa é mensurar relações entre variáveis por associação e obter informações sobre determinada população. “As análises quantitativas são muito divulgadas e, nesse sentido, sua planificação geralmente necessita de menos explicações que as análises qualitativas”(FONTENELLE, 2008).

1.2.4 MÉTODO

A etapa metodológica foi caracterizada pela pesquisa de campo realizada em diversas empresas, onde foram coletadas informações através de entrevistas do tipo Survey com os colaboradores responsáveis por recursos humanos.

Segundo Souza (2006), a técnica de aplicação de Survey não se limita apenas à elaboração do questionário propriamente dito, mas também envolve a coleta, a comparação e a análise dos resultados.

Quanto ao objetivo, o Survey terá um caráter descritivo, pois tenta descrever um fenômeno de interesse, onde se quer identificar critérios importantes para contratação de pessoal. A pesquisa foi do tipo não-supervisionado, pois não houve um entrevistador junto ao respondente.

Dessa forma, segundo Souza (2006), para uma adequada aplicação dessa metodologia há necessidade de seguir os seguintes passos:

- a) Definir os objetivos;
- b) Planejar e agendar a pesquisa;
- c) Projetar o questionário;
- d) Selecionar os participantes;
- e) Controlar a aplicação do questionário;
- f) Analisar os dados e descrever os resultados encontrados.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo apresenta uma visão teórica sobre Mobilidade, Desenvolvimento Social Urbano e Empregabilidade

2.1- MOBILIDADE

A cidade é uma estrutura de vida e trabalho, e esta deve estar refletida em seu desenho. O rendimento da malha viária será invariavelmente comprometido se esse binômio forçar grandes deslocamentos dentro da trama urbana. “Morar perto do trabalho ou trazer o trabalho para perto de casa é um princípio tanto de mobilidade quanto de sustentabilidade.”(FRANCO, 2008)

A forma de uma cidade é o resultado de diversos agentes e fatores combinados no espaço e no tempo, como o estado, o setor privado, a dinâmica social e econômica.

A mobilidade urbana é um dos principais fatores do desenvolvimento e da orientação do crescimento da cidade, e, por conseguinte, da localização dos assentamentos habitacionais.

A natureza dos deslocamentos dentro de uma cidade depende diretamente da forma como as funções urbanas se distribuem no território. Há poucas décadas, estas funções eram moldadas sob princípios de especialização de usos no território. Este conceito mostrou-se inapto para lidar com a dinâmica dos fluxos sociais e econômicos das cidades, que são cada vez mais complexos. (DUARTE, 2007)

A mobilidade urbana sustentável no contexto socioeconômico da área urbana pode ser observada por meio de ações sobre o uso e a ocupação do solo e sobre a gestão dos transportes, com a intenção de proporcionar acesso aos bens e serviços de uma forma eficiente para toda a população, e assim, mantendo ou melhorando a qualidade de vida dos cidadãos atuais tendo em vista não deixar prejuízos à geração futura (CAMPOS, 2011).

2.2- DESENVOLVIMENTO SOCIAL URBANO

A cidade vem sendo objeto de estudo através de diversas leituras sobre a estruturação de seu território e sobre as atividades nele desenvolvidas. Portanto, é necessário que se estude a cidade sob o foco das manifestações sociais dos diferentes grupos que nela habitam, e também sobre o modo como se dá a relação do espaço urbano com o seu habitante. Dentro deste contexto, podemos abordar o espaço físico como espaço gerado ou gerador, dependendo de como ocorrem e se desenvolvem estas relações.

Porém, na maioria das cidades, o espaço urbano como fator físico gera um espaço para o desenvolvimento das relações sociais que, no decorrer do tempo, são modificadas. Conseqüentemente, as relações sociais passam a ter novas exigências em relação ao espaço urbano. Com o surgir das novas exigências, o espaço urbano anterior deixa, geralmente, de atender, satisfazer ou, até mesmo, pode tornar-se desnecessário, solicitando, assim, transformações e adaptações (KOTHER, 2006).

2.3- EMPREGABILIDADE

Segundo Almeida (2006) entende-se por empregabilidade a busca constante do desenvolvimento de habilidades e competências agregadas por meio do conhecimento específico e pela multifuncionalidade, as quais tornam o profissional apto à obtenção de trabalho dentro ou fora da empresa. O termo surgiu pela necessidade dos trabalhadores de

adquirir novos conhecimentos que os habilitassem a acompanhar as mudanças no mercado de trabalho. Tradicionalmente, as oportunidades de trabalho eram oferecidas principalmente pelas indústrias. Porém, a partir do crescimento de vagas no setor de serviços, outro perfil do trabalhador passou a ser exigido, que tenha competência para desenvolver as novas atividades.

A gestão de recursos humanos (RH), consiste na efetiva gestão de pessoas no trabalho. A gestão de RH estuda o que pode ou deve ser feito para tornar o trabalhador mais produtivo e mais satisfeito. (ALMEIDA, 2006)

O processo de captação de pessoas compreende as etapas de definição estratégica do perfil, decisão de recrutar interna ou externamente, planejamento de onde encontrar e a escolha do meio e o processo de divulgação. (HANASHIRO ET AL, 2007)

3. DESENVOLVIMENTO

Neste capítulo apresenta um conjunto de ações a fim de permitir conhecer os critérios que influenciam na decisão de contratação por parte de diversas empresas. Em especial, foram desenvolvidos elementos que permitam investigar o nível de importância da localização da moradia na empregabilidade.

3.1 ELABORAÇÃO DO PROTOCOLO DE PESQUISA

A identificação dos critérios que influenciam na decisão de contratação pode ser realizada a partir da aplicação de um questionário. Para tanto, será proposto um construto do qual derive esse instrumento de medida.

Um questionário adequado deve impor que serão pesquisadas variáveis relevantes. O questionário foi elaborado em etapas, tendo em conta a revisão da literatura realizada.

- Primeiramente, verificou-se através da literatura específica quais são as principais fontes de incerteza presentes nos processos de decisão de contratação.
- Em seguida foi considerada uma caracterização dos processos de contratação a fim de identificar a natureza das incertezas presentes na estrutura. Foi determinado que o processo de contratação deverá ser descrito através de cinco aspectos considerados relevantes pelos agentes das organizações.
- No passo seguinte deve-se buscar selecionar apenas os aspectos mais citados sobre o sistemas que compõe o processo de contratação.
- Por fim, para composição do instrumento de medida, deve ser solicitada uma ponderação sobre o peso de cada aspecto considerado relevante, observando-se em especial, a influência da localização da moradia.

Como resultado desse construto foi elaborado um instrumento de pesquisa, composto por uma caracterização simplificada do perfil da organização e três questões técnicas onde se pede que:

- Sejam apontados cinco critérios considerados importantes pela organização na decisão de contratação.
- Seja feita a ponderação dos critérios citados indicando os pesos de cada critério na decisão de contratação usando a escala Likert variando de 1 a 5.
- Seja declarada a posição da empresa sobre o aspecto da influência da localização da moradia na decisão de contratação.

3.2 DESENVOLVIMENTO DA PESQUISA

A pesquisa foi realizada utilizando a técnica de Survey, do tipo não supervisionado, onde os entrevistados responderam ao questionário sobre os critérios de empregabilidade aplicados em cada organização.

O foco da análise desta pesquisa está sob os colaboradores e profissionais da área de recursos humanos. Foram entrevistados representantes dos seguintes segmentos: Aeronáutico, Prestadora de Serviços, Revenda de Material para Construção Civil, Comércio e confecções de Roupas, Fabricação de Maquinas pesadas para construção civil, Empresa de Segurança Privada, Escritório Contábil, Fabricação de Aeronaves, Consultoria em Recursos Humanos, Transportes e Logística, Empresa especializada em sistema de segurança, Papelaria, Lavagem de Equipamentos Proteção Individual, Serviço de Informática, Revenda de Móveis e Eletrodomésticos, Organização de festas e eventos, Locadora de veículos.

Foram enviados 50 questionários às empresas participantes. Desse total, 20 empresas responderam a pesquisa. A aplicação foi realizada no primeiro semestre de 2013 e as informações obtidas foram tabuladas e apresentadas a seguir.

4. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Conforme definido no protocolo de pesquisa, foram obtidos os cinco critérios considerados mais importantes por cada organização. A partir dessa informação, esses critérios foram identificados e categorizados por similaridade resultando 11 fatores determinantes, como mostra a Tabela 1.

Tabela 1: lista de variáveis identificadas

| NÚMERO | FATOR |
|--------|---|
| 1 | Aparência |
| 2 | Boa Comunicação Verbal |
| 3 | Conhecimento Técnico |
| 4 | Dinamismo |
| 5 | Experiência Profissional |
| 6 | Habilidades |
| 7 | Idiomas |
| 8 | Linguagem adequada |
| 9 | Localização de moradia |
| 10 | Período de permanência nos últimos empregos |
| 11 | Qualificação |

Fonte: Autores

A partir da categorização dos fatores, foi feita a verificação do número de citações de cada um dos onze fatores pelas empresas. O resultado dessa avaliação está expresso na Tabela XX abaixo.

Tabela 2: Variáveis classificadas pelo número de citações

| Número de Citações | | |
|--------------------|-----------|-------|
| MAIOR FREQUENCIA | VARIÁVEIS | TOTAL |
| | 5 | 20 |
| | 11 | 19 |
| | 4 | 11 |
| | 1 | 9 |
| | 9 | 8 |
| | 10 | 7 |
| | 7 | 6 |
| | 2 | 4 |
| | 3 | 4 |
| | 8 | 4 |
| | 6 | 2 |
| MENOR FREQUÊNCIA | TOTAL | 94 |

Fonte: Autores

Da mesma forma, a partir da categorização proposta, foram calculados os pesos médios atribuídos aos critérios pelas organizações respondentes. Seguindo a proposta da escala Likert, o peso 5 significa que o critério é muito importante e o peso 1 significa que o critério é muito pouco importante. A Tabela 2 sumariza esses valores.

Tabela 2: Pesos atribuídos às variáveis identificadas

| NÚMERO | FATOR | CITAÇÕES | PESO |
|--------|---|----------|------|
| 1 | Aparência | 9 | 3,44 |
| 2 | Boa Comunicação Verbal | 4 | 3,75 |
| 3 | Conhecimento Técnico | 4 | 3,50 |
| 4 | Dinamismo | 11 | 4,45 |
| 5 | Experiência Profissional | 20 | 3,60 |
| 6 | Habilidades | 2 | 4,00 |
| 7 | Idiomas | 6 | 3,17 |
| 8 | Linguagem adequada | 4 | 3,75 |
| 9 | Localização de moradia | 8 | 3,13 |
| 10 | Período de permanência nos últimos empregos | 7 | 3,71 |
| 11 | Qualificação | 19 | 3,89 |

Fonte: Autores

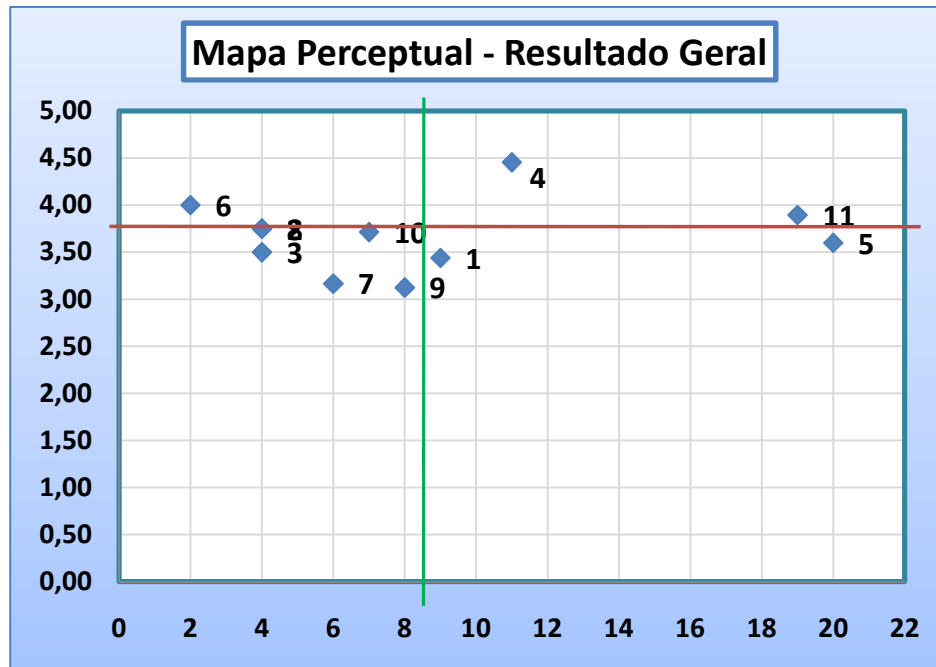
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 MAPA PERCEPTUAL

A elaboração de um mapa perceptual bidimensional facilita a visualização e percepção da importância e popularidade dos critérios considerados pelos profissionais de recursos humanos das empresas avaliadas. A Tabela 2 reúne as informações que serviram de base para elaboração do mapa.

No gráfico perceptual bidimensional o eixo “y” representa o grau de importância ponderado nos itens avaliados pelas empresas através da escala Likert; e o eixo “x” representa o número de citações e também a usabilidade de cada critério. A Figura 2 apresenta o mapa perceptual obtido.

Figura 2: Mapa Perceptual



Fonte: Autores

Assim, os critérios de grande popularidade estão a direita da linha vertical que descreve a média da variável. Os pontos posicionados a cima da linha horizontal são os critérios de maior importância e as variáveis plotadas a direita da linha vertical e acima da linha horizontal, são as variáveis de maior peso e maior popularidade.

5.1.1 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Através do gráfico perceptual bidimensional visualiza-se que a variável de maior popularidade é experiência profissional, que corresponde ao quinto item na tabela X, sendo citada por todas as empresas que participaram da pesquisa. Porém, essa variável tão popular não é a mais importante, apresentando uma pontuação de peso médio igual a 3,60 pontos.

A segunda variável mais popular é a qualificação do candidato, foi citada por 19 vezes e apresentou importância de 3,89 pontos. Vale ressaltar que a qualificação obteve pontuação maior que o valor registrado pela variável relacionada à experiência profissional.

A terceira variável mais popular é o dinamismo. Essa variável apresenta 11 citações e seu peso corresponde a 4,45 pontos. Deve-se notar que nessa pesquisa o dinamismo foi considerado a variável de maior peso.

A quarta variável mais popular foi a aparência, citada 9 vezes e que apresenta uma importância com peso de 3,44 pontos.

A quinta variável mais considerada pelos respondentes é a localização da moradia. Foi citada 8 vezes e que apresentou a menor importância entre todas as variáveis indicadas, com um peso 3,13 pontos.

A sexta variável mais citada é o período de permanência nos últimos empregos. Esta variável teve 7 citações e peso de 3,71 pontos. A sétima variável mais citada é idiomas, com o 6 citações e com peso de 3,17 pontos. A oitava posição é ocupada por três variáveis que emparataram com 4 citações: capacidade de boa comunicação; e linguagem que obtiveram 4 peso de 3,75 pontos; e o conhecimento técnico que apresentou um peso de 3,50 pontos. A variável menos citada foi habilidades, com apenas 2 aparições, porém com peso relativamente alto de 4,00 pontos.

5.1.2 CONSIDERAÇÕES SOBRE OS RESULTADOS

Após a observação dos resultados obtidos nessa pesquisa verificou-se que a localização da moradia poderia influenciar muito pouco na contratação de um novo colaborador nas empresas de São José dos Campos.

A partir da análise do perfil das empresas entrevistadas concluiu-se que a localização da moradia afeta apenas empresas de pequeno porte, na tendo sido citada como relevante por empresas maiores. As empresas de maior porte procuram pessoas com alguns requisitos específicos para desenvolver as atividades demandadas: experiência profissional, qualificação e dinamismo. Já para empresas de pequeno porte, a questão dos valores associados a mobilidade, como custo e tempo de locomoção do funcionário para o emprego, parecem ter alguma significancia na contratação de um novo colaborador.

6. CONCLUSÃO

A pesquisa realizada através da aplicação de questionário em empresas de São José dos Campos proporcionou uma a percepção das diversas variáveis que influenciam na empregabilidade de futuros colaboradores.

Para detectar e avaliar se a localização da moradia poderia influenciar na empregabilidade, foram analisados o número de citações e os pesos das variáveis obtidas com a aplicação dos questionários respondidos em entrevistas com 20 profissionais de recursos humanos.

Através dos resultados obtidos e apresentados neste trabalho, conclui-se que a localização da moradia apresenta pouca influencia na empregabilidade de colaboradores, especialmente no caso de grandes empresas, que focam suas buscas por profissionais com experiência profissional, qualificação, dinamismo e boa capacidade de relacionamento e aparência.

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A. R., Mobilidade e Adensamento Urbano (2010). Revista Urbs Ano XII, nº 47, jul ago set 2008. Disponível em :< <http://www.vivaocentro.org.br/publicacoes/urbs/urbs47.pdf>> Acesso em 4 jun. 2013.

ALMEIDA, M. G. Pedagogia empresarial: saberes, práticas e referências. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

BARROS, A. J. S. e LEHFELD, N. A. S. Fundamentos de Metodologia: Um Guia para a Iniciação Científica. Segunda Ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

CAMPOS, V. B., G. Uma visão de Mobilidade Sustentável. Disponível em: < [http://www.ime.eb.br/~webde2/prof/vania/pubs/\(3\)UMAVISAODAMOBILIDADE.pdf](http://www.ime.eb.br/~webde2/prof/vania/pubs/(3)UMAVISAODAMOBILIDADE.pdf)>. Acesso em 25 jun. 2011.

DUARTE, F.; LIBARDI, R.; SÁNCHEZ, K. Introdução a Mobilidade Urbana. Curitiba: Juruá, 2007.

FRANCO, C., Trânsito como eu Entendo. Rio de Janeiro. E-papers, 2008. Disponível em: <<http://books.google.com.br/books?hl=ptR&lr=&id=WFRRdRHuas8C&oi=fnd&pg=PA9&dq=Mobilidade+Urb>>



ana+Jaime+Lerner+&ots=SDp1ETuW11&sig=QKMsqiFEsJpZZAkXYgWmOVICHM#v=onepage&q=Mobilidade%20Urbana%20Jaime%20Lerner&f=false>. Acesso em: 25 jun. 2013.

FONTENELLE, M. E. A. Percepções sobre a utilização e efetividade da pesquisa qualitativa no marketing eleitoral. 136 f. Pesquisa do Programa de Pós Graduação em Administração – Faculdade de Ciências Empresariais, 2008.

GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

HANASHIRO, D; ZACARELLI, L.; TEIXEIRA, M.; GODOY, A. Gestão do fator humano: uma visão baseada em stakeholders. São Paulo: Saraiva, 2007.

LAKATOS, E.; MARCONI, M. Fundamentos da Metodologia Científica. 3ª edição. São Paulo: Atlas, 1991.

POPE, Catherine; MAYS, Nick., Reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health service research, In British Medical Journal, nº 311, 1995, pp. 42-45.

SOUZA, C, Tópicos especiais em E.S. Notas de Aula – UFPA, 2006.