

Os efeitos da crise econômica sobre os trabalhadores: um estudo de caso**The criteria of economic analysis on workers: a study case****Maria Cecília Leme***Centro Universitário UNIFAMMA
Mari.Leme@outlook.com**Thiago Silva Prado**

Centro Universitário UNIFAMMA

Paula Piva Linke

Centro Universitário UNIFAMMA

Resumo

O presente estudo buscou apresentar de que forma a crise econômica afeta as relações humanas, pretendendo verificar quando esse fenômeno se iniciou e quais interferências podem provocar no mercado de trabalho, essencialmente nos Recursos Humanos (RH) das empresas. Essa abordagem se torna relevante principalmente devido ao momento social que as organizações se encontram, ou seja, cada vez mais competitivas, e em busca de ganhos imediatos. Dessa forma, para que fosse possível aprofundar um pouco mais na temática estabelecida, foi realizada uma pesquisa exploratória e qualitativa por meio de um estudo de caso com trabalhadores de uma empresa localizada na cidade de Maringá/PR, com a intenção de entender se o atual panorama econômico tem interferido na estabilidade dos pesquisados frente ao mercado de trabalho. Os resultados alcançados demonstraram que realmente a atual situação econômica do país afeta diretamente o papel dos profissionais no ambiente das organizações. Os trabalhadores se sentem mais inseguros, devido ao aumento da rotatividade e os estilos de oferta de trabalho. Assim, o estudo se faz necessário podendo ser visualizado como uma estratégia de gestão, tornando-se uma fonte de informações para que as organizações consigam perceber os sentimentos dos trabalhadores em relação ao seu comprometimento e eficácia profissional.

Palavras-chave: Crises econômicas; Recursos Humanos; Trabalhadores.

Abstract

The present study aimed to present how the economic crisis affects human relations, intending to verify when this phenomenon started and what interferences can cause in the labor market, essentially in the Human Resources (HR) of companies. This approach becomes relevant mainly due to the social moment in which organizations find themselves, that is, increasingly competitive, and in search of immediate gains. Thus, in order to be able to delve a little deeper into the established theme, an exploratory and qualitative research was conducted through a case study with workers of a company located in the city of Maringá / PR, with the intention of understanding if the current Economic outlook has interfered in the stability of respondents freight to the labor market. The results achieved showed that the current economic situation of the country directly affects the role of professionals in the environment of organizations. Workers feel more insecure due to increased turnover and job offer styles. Thus, the study is necessary and can be viewed as a management strategy, becoming a source of information for organizations to understand the feelings of workers in relation to their commitment and professional effectiveness.

Keywords: Economic crises; Human Resources; Workers.

I INTRODUÇÃO

Por conta da crise econômica internacional, o Brasil vem sofrendo grandes mudanças em vários setores da economia. Dentre esses, o mercado de trabalho é um dos que mais são afetados, onde algumas consequências são de fácil notoriedade como o desemprego, ocupação precária e rotatividade. Com relação a isso, é possível perceber que em um cenário de instabilidade, as demissões nas empresas aumentam mais que as contratações, fazendo com que muitos trabalhadores percam seu emprego e novos integrantes no mercado não tenham a oportunidade de trabalhar, o que consequentemente afeta a qualidade de vida pessoal e profissional. Nesse sentido, uma das consequências do trabalho, nesta atual sociedade de produção capitalista, é ser visto como algo central na vida dos seres humanos, e que a partir dele atenderemos nossas necessidades e as nossas demandas sociais.

As Relações Humanas no Brasil foram identificadas primeiramente como gestão pública Brasileira, quando a corte portuguesa migrou para o Brasil. Assim, possibilitou o surgimento da produção de artefatos, além da prática de forças humanas produtivas, e desde então passou a ser compreendida por meio de alguns fatores e desenvolveu novos modelos de administração de recursos humanos como valorização de talento, motivação dos funcionários e crescimento funcional (FRANÇA, 2009).

Nessa perspectiva, o presente artigo buscou investigar de que forma a crise econômica tem afetado as relações humanas nas empresas. Com isso, os objetivos foram de compreender a crise econômica e sua relação com as empresas, de forma a verificar as relações humanas nas organizações, bem como a relação que se estabelece com a crise econômica e de que modo está afetando a qualidade de vida dos trabalhadores.

Os procedimentos metodológicos utilizados no presente artigo basearam-se na abordagem qualitativa, por meio de um estudo de caso, realizado em uma empresa na cidade de Maringá/PR, onde a coleta de dados se deu por meio de um questionário. Os principais autores que deram fundamento para a pesquisa foram França (2009), Fidelis e Banov (2009) e Carvalho Pignata (2015).

O trabalho é composto por quatro seções além da introdução e das considerações finais. A primeira apresenta as Relações Humanas no Brasil e seu conceito; a segunda aborda a formação econômica no Brasil; e, a terceira discute a crise econômica, seu surgimento e o impacto na vida dos trabalhadores brasileiros.

2 RELAÇÕES HUMANAS NAS ORGANIZAÇÕES

As Relações Humanas possuem um papel relevante para as organizações, isso porque o trabalho realizado pelos empregados de uma empresa exige interações e um ambiente organizacional saudável. Nessa seção, a abordagem está direcionada ao que se entende por Gestão de Recursos Humanos e como a mesma se desenvolveu e é vista no Brasil.

Para França (2009), a Gestão de Recursos Humanos abrange vários subsistemas, como treinamento e desenvolvimento de pessoas; remunerações e benefícios; saúde, segurança e qualidade de vida dos funcionários nas empresas; comunicação entre outros. No Brasil passou a ser identificada por meio da gestão pública brasileira quando a corte portuguesa migrou para o Brasil, surgindo os primeiros sistemas artesanais de produção de artefatos e também quando na escravidão houve a prática das forças humanas produtivas. O início das características produtivas no Brasil passou a surgir com o desenvolvimento produtivo em massa, conhecido como taylorismo, que começou da necessidade da força produtiva rápida nas forças militares.

França (2009) prossegue afirmando que a administração de Recursos Humanos passou a ser compreendida a partir de alguns fatores, tais como, o período pré-jurídico trabalhista em 1930, quando não havia legislação trabalhista ou uma área específica que se responsabilizasse pela gestão de pessoas. Já no período Burocrático entre 1930-1950, surgiu os primeiros pagamentos de salários, registro de ponto e demais atividades do departamento pessoal. No Período Tecnista 1950-1956 surgiu a implantação de plantas de fábrica, sistemas de Recursos Humanos compostos por recrutamento e seleção, treinamentos, programas de cargos e salários etc. No Período da abordagem sistêmica 1960-1980, começaram a surgir os primeiros cargos de gerência na área de recursos humanos. De 1980-1990 ocorreu o período das relações industriais integradas, marcado pelo alinhamento da estrutura

organizacional e o comportamento individual. A década de 1990 foi o período das reformas estruturais profundas, em que os Recursos Humanos buscavam novas identidades.

Nessa mesma linha de raciocínio, o autor afirma ainda que após a década de 1990, passou então a surgir novos modelos de administração de empresas relacionados à RH, como valorização do talento humano; motivação de funcionários; crescimento funcional etc. (FRANÇA, 2009). Porém, para Fidelis e Banov (2009), a administração de Recursos Humanos está relacionada ao capital e ao trabalho que se resumem na contratação de funcionários com seu capital, pagando-os para desenvolver atividades pré-estabelecidas.

Na era industrial, as empresas se preocupavam apenas com o cargo que os trabalhadores ocupavam, procurando aperfeiçoar seus processos individuais de um modo mecanizado, pois, a produtividade era sinônimo de competência, desconhecendo seus pontos fortes, provocando desmotivação dos funcionários com modelos hierárquicos autoritários. No século XX, a administração de RH possuía aspectos mecanicistas e legalistas, já os novos cenários procuravam abranger ambientes externos e com o passar do tempo foi ocorrendo a valorização dos Recursos Humanos nas organizações (FIDELIS; BANOVA, 2009).

Se anteriormente, Século XIX, os trabalhadores eram conhecidos e tratados como uma peça no ambiente organizacional, hoje em dia são vistos como vantagens competitivas. As pessoas passaram a ser o principal fator para um bom desempenho organizacional, fazendo o diferencial nas empresas, por isso as organizações estão buscando cada vez mais valorizar os funcionários por meio de benefícios, recompensas elogios etc. (FRANÇA, 2009). Para Dutra (2009) as recompensas que as empresas fornecem podem ser feitas de acordo com a expectativa e a necessidade das pessoas, assim ajudando no crescimento pessoal, profissional e econômico. A partir do momento em que as pessoas passam a ser reconhecidas e motivadas, produzem mais, com isso as empresas conseguem implantar qualquer plano estratégico nas organizações (FIDELIS; BANOVA, 2009).

Dois fatores que também contribuem na prática de RH são a satisfação e insatisfação dos trabalhadores, em 1968 Herzberg fez um estudo apontando fatores que contribuíam para satisfação e insatisfação dos funcionários nas empresas, com isso, descobriu que esses fatores se dividiam em duas escalas diferentes e essa teoria ficou conhecida como teoria dos dois fatores: os higiênicos e os motivacionais. Os fatores higiênicos se referem a funcionários que precisam trabalhar em um ambiente limpo, prevenindo doenças etc. Já os fatores motivacionais estão relacionados ao reconhecimento profissional, um plano de carreira, dentre outros fatores que aumentam a estima e a produtividade.

Para Marras (2009), o RH surgiu com a necessidade de analisar, contabilizar os registros feitos pelos funcionários para ver quantas horas de trabalhos foram realizadas, os atrasos, faltas etc. No início do século XIX, as características que definiam um chefe de departamento pessoal estavam relacionadas a atitudes como inflexibilidade, frieza no momento de demitir algum funcionário, e que seguia as Leis. Cabe salientar que esse perfil de chefia ainda se mantém atualmente em algumas instituições.

Marras (2009) prossegue afirmando que com o tempo houve mudanças nesse perfil, uma vez que as pessoas foram acompanhando as mudanças exigidas em cada fase do trabalho. A partir da década de 1930 passou-se a exigir um funcionário específico para ocupar o cargo de RH, na mesma época passaram a serem praticadas as Leis da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) no Brasil. Sendo assim, até meados de 1950 o responsável por atuar no departamento de gestão de pessoas deveria ser especificamente um advogado, por ter um perfil metódico e conhecedor das Leis.

Entretanto, entre os anos de 1950 a 1965 foi o momento em que houve mudanças em relação ao gestor de RH, tendo em vista que as empresas passaram a aceitar pessoas com outras formações, privilegiando aquelas que teriam uma visão um pouco mais humanizada (MARRAS, 2009). Dutra (2009) enfatiza historicamente que para as organizações, as pessoas têm sido um recurso a ser administrado e as transformações gerenciais têm influenciado no controle sobre as pessoas. No entanto, as empresas vêm sofrendo uma pressão causada por fatores externos como o grau elevado de competitividade, a necessidade de entrar no mercado com produtos, dentre outras.

Existe de acordo com o autor, a necessidade de um novo modelo de Gestão de Pessoas, pois muitas empresas tratam essa questão baseada em achismos, o que leva a efeitos não desejados, causando descrédito em determinadas ferramentas, além de fazer com que os donos das empresas líderes, façam com que as pessoas sigam os caprichos e normas das empresas sem nenhum suporte

adequado, esse tipo de comportamento ainda está muito atrelado ao que antigamente era praticado no taylorismo (DUTRA, 2009).

Na atualidade as empresas estão se preocupando cada vez mais com o desenvolvimento das pessoas, acreditando que uma boa gestão acaba agregando valor para a organização. Mas, junto com essa preocupação existe outra que pontua que ainda não há um método único eficiente que consiga por si só alcançar excelentes resultados. Porém, as instituições vêm usando o conceito de competências para poder dar foco a esse desenvolvimento. Contudo, são encontrados diversos conceitos sobre este assunto, por um lado trata-se da organização que possui competências, ou seja, seriam as características de seu patrimônio, informações para uma maior vantagem competitiva, de outro lado têm as pessoas que possuem competências, traduzidas pelo C.H.A. (Conhecimentos, Habilidades e Atitudes) que podem estar ou não sendo valorizadas, com isso deve haver uma troca de competências entre a organização e as pessoas. Desse modo, ocorre um compartilhamento, preparando as partes envolvidas para um bom desempenho no mercado, a fim de enfrentar novas situações profissionais (DUTRA; 2009).

Nesse aspecto, Dessler (2003) relata que as empresas no século XXI estão vivendo sobre grande pressão em relação ao mercado, buscando ser cada vez mais competitivas. Uma das responsáveis por essa pressão por maior competitividade é a globalização, que enfatiza diariamente as tendências que afetam as organizações, conhecidas como mudanças na força de trabalho.

Lucena (2014) aborda que para colocar em prática os Recursos Humanos deve-se avaliar o comportamento humano no ambiente de trabalho, e para isso criar um clima de satisfação pessoal nas empresas, o que promove resultados positivos nas rotinas cotidianas. Estar atento aos problemas emocionais dos funcionários, buscando sempre promover um clima de harmonia e bom convívio, melhorando as instalações e as condições de vida no trabalho, com essas práticas uma organização pode auxiliar os funcionários a se tornarem mais satisfeitos e produtivos.

Dessa forma, o papel da Gestão de Pessoas nas organizações deve ser discutido com frequência no mundo contemporâneo, pois, esse tema se refere a um problema a ser estudado entre os profissionais da área, fazendo com que as reflexões sobre as melhores práticas, auxiliem os trabalhadores, influenciando-os para que deixem de ter uma visão do trabalho como um castigo e uma obrigação.

Nos dias atuais o RH vem exercendo um papel de fiscalizador, lidando com papéis, envolvendo admissão e demissão e na definição dos salários nas empresas, ou seja, exercendo atividades distintas. Sendo assim, é necessário ampliar essa perspectiva, num sentido de que os profissionais dessa área, devem realizar atividades além das burocráticas, buscando promover práticas de atração, manutenção e satisfação do capital humano (ULRICH, 2003)

Com isso, Lucena (2014) prossegue afirmando que hoje em dia para conseguir um emprego um profissional deve-se estar comprometido com o trabalho e para isso atender às necessidades exigidas pelas empresas como qualificações, competências, valores etc. Recompensas justas e reconhecimento não são consentimento de um capitalismo humanizado, mas requisitos para realização dos negócios. Portanto, para repensar o papel desse departamento nas organizações deve-se buscar uma direção no próprio contexto empresarial, no sentido de entender os benefícios que uma boa gestão pode proporcionar.

3 A FORMAÇÃO ECONÔMICA NO BRASIL

Hoje, muitos fatores afetam a relação do trabalho e a desigualdade social no Brasil, que são conseqüências de sua formação desde o período colonial. Nesse sentido, os fatores que contribuíram para a formação econômica brasileira foram no início a agricultura, quando os Portugueses viram que o clima do Brasil era adequado para a produção de açúcar, houve um investimento intenso nessa atividade, uma vez que se produzia pouco na Europa e possuía um alto valor. Logo depois veio a produção do tabaco, cuja primeira mão de obra a ser utilizada para a produção foi a dos índios, como conseqüência, iniciou-se a organização econômica brasileira (PRADO JUNIOR, 2008).

No início do século XIX a principal atividade agrícola no Brasil era o café, representando 60% de suas exportações, levando em consideração o algodão e a borracha, o número chegou até 80%, o que levou o país a uma economia agroexportadora. Durante esse período a economia cresceu sobre

o regime de trabalho escravo (LACERDA *et al.*, 2011). A ideia de se utilizar a mão de obra indígena foi um dos primeiros passos para a colonização, assim, houve a importação de escravos, que permaneceu quando se mostrou um negócio rentável. Furtado (2007) já enfatizava assim como Lacerda *et al.* (2011), que a atividade agrícola foi um grande passo para a formação econômica no Brasil.

Outro produto que também contribuiu para o início da economia brasileira no início do século XVII foi o gado. Naquele período eram produzidos carnes e couros, porém, era uma produção considerada de curto alcance, pois não tinha meio de transporte, um produto que não podia ser transportado por longa distância então supria somente o mercado local e regional. Entre os anos de 1822 e 1930 o Brasil dependeu de suas exportações, sendo assim, o país foi caracterizado como uma economia agroexportadora, e com o tempo foram produzidos produtos com destino ao mercado internacional como borracha, café, açúcar, algodão. Tais produtos definiram o chamado de ciclos da economia brasileira que seria o ciclo do açúcar, ciclo do ouro, ciclo do café, etc. (GREMAUD; VASCONCELLOS; JUNIOR, 2014).

Para Gremaud, Vasconcellos e Júnior (2014) a economia brasileira dependia desse contexto e das condições do mercado internacional de produtos exportados. Sendo assim, as crises internacionais causavam problemas nas exportações criando várias dificuldades para a economia do país, pois outras atividades dependiam de forma indireta ou direta da exportação do café, por exemplo.

Os primeiros pólos industriais no Brasil surgiram no século XIX (1885), contribuindo para o primeiro mercado de mão de obra assalariada, com a imigração e com a abolição da escravidão, podendo assim definir as duas classes sociais para o início da produção industrial brasileira que são os donos do capital e os trabalhadores (LACERDA *et al.*, 2011).

A partir daí o parque industrial cresceu e se diversificou, passando por diversas transformações, contudo, o Brasil continua a ser um país agroexportador. Dentro desse cenário de produção e trabalho, há que se enfatizar os cenários alterados pelas crises econômicas, que em diferentes momentos históricos balançaram a economia do país (LACERDA *et al.*, 2011).

3.1 A CRISE ECONÔMICA

Existem muitas definições para o que podemos chamar de crise econômica, mas precisamos nos ater ao fato de que a economia de um país é gerida por ciclos de crescimento e expansão ou então, recessão e estagnação. Estas sucessivas flutuações são conhecidas como o ciclo econômico. Assim sendo, a crise nesse cenário pode ser definida como uma mudança brusca e repentina no sistema econômico de um país, na qual o ciclo passa por um momento de escassez de produção e de recursos. Portanto, a crise econômica é o resultado de um conjunto de conflitos entre a oferta e a demanda. Essa escassez pode gerar como consequência o desemprego, afetando diretamente a sociedade e a distribuição de renda (MARTINS; KRILOW 2015).

Ao longo da história, existem grandes crises econômicas que abalaram o mundo todo. Em 1920 os Estados Unidos estavam com seus Recursos colocados em bases frágeis e a quebra da Bolsa de Valores em 1929 gerou grande impacto mundial levando a queda na produção, investimentos e empregos. (MARTINS; KRILOW 2015).

A crise de 1929 começou nos Estados Unidos, com a queda na bolsa de Nova York e chegou ao Brasil por meio das locomotivas brasileiras que consumiam café. Pois o mesmo não podia ser vendido nem por preços muito baixos. Estoques ficaram parados e empresas acabaram fechando. Sendo assim, muitas pessoas ficaram desempregadas, sem recursos e condições de pagar até mesmo o próprio aluguel, como consequência muitas foram despejadas de suas casas (GAZIER, 2009).

Em relação às circunstâncias internas na América Latina, pode-se dizer que a principal base produtiva econômica era o setor de exportação primário, que tinha um grande destaque nos países como Brasil e México e a condução da política cambista era de livre comércio, a crise afetou o número de exportações e com preços mais baixos em torno de 60%. O Brasil reagiu de forma mais rápida a crise por conta de sua mudança política (CANO, 2009).

O Brasil foi um país muito afetado pela crise de 1929, pois o café representava 71% das exportações e os Estados Unidos era o seu maior consumidor, comprando aproximadamente 80% dessa produção, entretanto, quando houve a queda da bolsa de Nova York, ocorreram vários

problemas internos e externos, como, por exemplo, conseguir a valorização do café, o que culminou uma diminuição nesse consumo do mercado externo (MARTINS; KRILLOW 2015).

Carvalho e Pignata (2015) ressaltam que a crise de hoje em dia é resultado de algumas crises ocorridas há alguns anos que são: A grande depressão de 1929; A crise do petróleo em 1973 e a Bolha Imobiliária Americana em 2003. A crise econômica de 2014/2017 é resultado entre as diferenças da oferta e da demanda que foram provocados por erros de políticas públicas, reduzindo a capacidade econômica brasileira.

Hoje em dia muito tem se falado sobre a crise, principalmente em relação à economia e as finanças, que possuem impactos em agentes produtivos, prejudicando a economia e gerando desequilíbrio entre a produção, consumo e desempregos, além de empresas indo à falência, afetando toda a sociedade. A crise é caracterizada como um ponto crítico, podendo ocorrer mudanças tanto positivo quanto negativamente, e a solução segue o mesmo padrão podendo ser favorável ou desfavorável (CARVALHO; PIGNATA 2015).

O trabalho humano tem assumido diversas dimensões transformações no decorrer da história. Tais transformações resultaram em mudanças nas formas de contratação e emprego, e nos modos de desempenhar e vender a mão de obra. As crescentes e rápidas transformações, os impactos tecnológicos e a globalização trazem desafios permanentes, exigindo uma grande capacidade de adaptação do indivíduo, no sentido de rever sua concepção de vida, para inserir-se adequadamente no mundo do trabalho (DERISSO; DERISSO; ANDRADE, 2009, p.2).

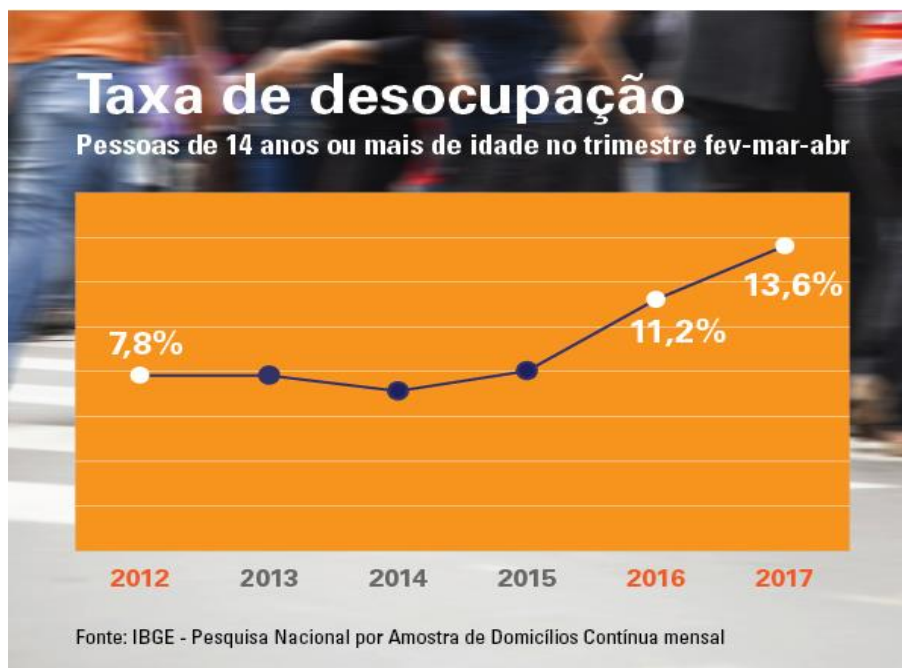
O sentido atual do mercado de trabalho caminha rumo à rotatividade nas empresas de forma mais intensa, diminuindo as remunerações e as condições dos trabalhadores, normalmente aqueles que possuem contrato formal (POCHMANN, 2009).

A discrepância entre a evolução da demanda e oferta de trabalhadores disponíveis no interior do mercado de trabalho expressa o crescimento recente do desemprego no Brasil metropolitano, cuja determinação encontra-se associada à recessão na economia nacional. A queda no nível de atividade no ano 2015 vem acompanhada da redução da quantidade de ocupados e do rendimento médio real recebido pelos trabalhadores (POCHMANN, 2015, p.11).

O desemprego é um dos grandes problemas causados pela crise econômica, pois indica que uma grande parcela da população não terá renda e conseqüentemente seu poder de consumo estará reduzido, o que impacta diretamente nas empresas, criando assim um efeito dominó, afetando a economia de forma mais extensiva (POCHMANN, 2009).

Abaixo segue uma imagem ilustrativa com a taxa de desemprego nos últimos anos no Brasil, de 2012 a 2017.

Imagem I – Desemprego no Brasil



Fonte: IBGE (2017)

Por meio dessa tabela nota-se que o desemprego no Brasil vem crescendo nos últimos anos, sendo que em 2012 estava em 7,8%, 2016 em 11,2% e em 2017 13,6%, ou seja, o desemprego cresceu em 5,8% entre o ano de 2012 e 2017. Esse crescimento da taxa de desemprego afeta diretamente as relações trabalhistas, assim como as relações dos trabalhadores com as empresas, cabendo ao RH fazer as negociações e articular o bom relacionamento entre ambos os lados.

4 METODOLOGIA

O presente estudo foi realizado por meio de uma pesquisa exploratória, com uma abordagem direta e qualitativa em um estudo de caso na cidade de Maringá/PR, elaborado no primeiro semestre de 2018. Dessa forma, o objetivo geral foi investigar de que forma a crise afeta as relações humanas nas empresas que vem sofrendo mudanças no seu ritmo nas últimas décadas.

Nessa perspectiva, é relevante entender primeiramente, que a pesquisa se caracteriza como exploratória, que de acordo com Cervo, Bervian e Silva (2007) envolve informações sobre determinado assunto a ser estudado, procurando novas ideias, realizando descrições precisas. É um estudo que exige um planejamento flexível, recomendada quando se tem pouco conhecimento sobre o assunto a ser estudado. Para Andrade (2010) é uma pesquisa que proporciona maiores informações sobre um determinado objeto, definindo direcionamentos e formulando hipóteses ou descobrindo um novo foco sobre o assunto a ser tratado, optou-se além da pesquisa exploratória, por uma abordagem qualitativa.

Assim, a pesquisa enquanto exploratória se propôs a encontrar subsídios teóricos que corroboram com o objetivo, uma vez que para fazer um comparativo entre a crise, o desemprego e a percepção dos colaboradores, é necessária uma exploração em conteúdos sobre a crise, compreendendo assim seu surgimento, e, por meio de fatos históricos, entender como suas consequências afetam os Recursos Humanos organizacionais contemporâneos.

Em relação à abordagem, a pesquisa pode ser caracterizada como qualitativa, que segundo Severino (2002) está relacionada com um maior envolvimento do autor, ou seja, os problemas propostos precisam ser vivenciados para uma maior avaliação e relevância, desde a escolha do tema da pesquisa e sua realização é necessário um ato político. Para Figueiredo (2009) a pesquisa qualitativa trabalha com informações não quantificáveis, não necessitando de muita estrutura, mas, por outro lado, precisa de um máximo envolvimento por lado do pesquisador, produzindo grandes dados narrativos.

Dentro da abordagem qualitativa, optou-se pelo estudo de caso. O qual Yin (2003) defende como uma pesquisa feita por meio de experimentos, pesquisas históricas e análise de informações, uma boa estratégia a ser usada quando utilizar levantamento do tipo como e por quê. Como estratégia de pesquisa, contribui com conhecimentos organizacionais, sociais, políticos entre outros e podem ser encontrados estudos de caso até mesmo na economia.

Barros e Lehfeld (2007) dizem que o estudo de caso está voltado para a coleta de dados e registros de informações, sobre um ou mais casos, sendo feito por meio de relatórios críticos e avaliados. Pode ser realizado somente com a confirmação de dados em organizações, bairros e indústria. Pode ser dividido em históricos organizacionais: quando é tratada uma empresa que quer examinar. Observacionais: Quando está ligado a pesquisas qualitativas utilizando a escala da observação. Histórias de vida: por meio de avaliação de dados contando com depoimentos orais e registrados. Para Figueiredo (2009) nesse tipo de pesquisa as informações e os resultados obtidos são considerados somente para o assunto a ser estudado, é um tipo de pesquisa muito utilizado nas áreas biomédicas e sociais.

Quanto ao estudo de caso elaborado na presente pesquisa, a empresa foi escolhida por se tratar de uma organização que possui a maior parte dos seus funcionários trabalhando com serviços operacionais, cargos onde houveram poucas mudanças em relação ao século XXI. A coleta de dados foi feita por meio de questionários possuindo perguntas abertas e fechadas. Inicialmente esperava-se uma participação maior de trabalhadores, entretanto, como se trata do levando pessoal em relação ao tema, optou-se pelo número de dez funcionários, representando assim, um caso, ou seja, sua representatividade limita-se a opinião desses empregados. Em estudos futuros sugere-se um aprofundamento maior, buscando por uma população mais abrangente para a pesquisa.

Em relação aos instrumentos de coleta de dados, Para Servo, Bervian e Silva (2007) são considerados quase que mais importantes que até mesmo o embasamento teórico, uma vez que envolve as pessoas a serem estudadas, a elaboração do método a ser aplicado e os tipos de dados a serem coletados. Os instrumentos de coleta de dados foram aplicados com base em formulários no ano de 2018 com pessoas de todas as idades presentes na empresa escolhida e fundamentou-se em Andrade (2010), que define que os formulários podem ser aplicados a qualquer pessoa, sendo ou não alfabetizada, pois pode ser preenchido pelo próprio pesquisador, além de ser feito de uma forma mais flexível ao investigador, uma vez que o mesmo formula perguntas de acordo com cada situação, assim especificando melhor o objetivo da pesquisa, ou seja, as questões devem ser feitas de forma clara objetiva e ordenadas.

Para Cervo, Bervian e Silva (2007) o questionário é a maneira mais usada para coletar dados, pois com eles é possível medir de maneira mais exata o que almeja, ou seja, é por meio de formulários que o próprio pesquisador faz de perguntas relacionadas a um objetivo, podendo ser entregues por correios ou entregue diretamente. A vantagem é que os envolvidos podem se sentir mais confiantes, podendo ser coletadas informações mais reais, por isso, as questões devem ser estabelecidas de maneira criteriosa, selecionando as mais importantes de acordo com o objetivo. As perguntas devem ser feitas de maneira que a resposta seja conduzida facilmente, se forem respondidas na ausência do pesquisador deve haver instruções de maneira minuciosa e específicas.

Portanto, o questionário realizado pautou-se em perguntas variadas. Nesse entendimento, Figueiredo (2009) define perguntas abertas como um método a ser usado em que o sujeito responde de uma maneira mais livre sobre o assunto, conforme seu próprio entendimento e interpretação. As perguntas fechadas para Figueiredo (2009) possuem as alternativas das respostas feitas pelo pesquisador. Os dados foram tabulados e os mais relevantes explorados em formato de gráficos para que fosse possível visualizar melhor algumas situações específicas.

Sobre a escolha desse instrumento de coleta de dados, destaca-se ainda que, o intuito dos pesquisadores era o de realizar entrevistas, principalmente pela quantidade de participantes. Porém, a pedido da empresa estudada foi utilizado o questionário, pois, a organização não possuía disponibilidade de tempo para a realização de entrevistas, que demandaria um momento de ausência no trabalho para cada funcionário. Portanto, em estudos futuros podem ser utilizados outros instrumentos de coleta de dados, para que assim se aprofunde ainda mais ao tema da pesquisa.

5 ESTUDO DE CASO

A empresa selecionada para este estudo de caso é do ramo cerealista, pequena e possui um total dez funcionários. Essa organização foi escolhida por possuir a maior parte deles trabalhando com serviços operacionais, dentre eles motoristas e auxiliares de serviços gerais, cargos que pouco se alteraram em relação aos processos do mercado de trabalho desde o século XX. Para a coleta de dados foi elaborado um questionário aplicado posteriormente a todos os funcionários. Quando a esse total 100% são do sexo masculino e a maioria com idade acima de 30 anos. O intuito desse levantamento foi principalmente de buscar informações mais detalhadas sobre a satisfação dos funcionários com o trabalho, sobrecarga e como estão lidando com a crise em relação ao trabalho.

Para caracterizar os participantes da pesquisa, foram levantadas algumas informações por meio de um questionário elaborado pela pesquisadora. Desses participantes 40% possuem de 23 a 30 anos de idade, 20% de 30 a 35 anos e 40% com idade acima de 36 anos.

Quando questionados sobre se sentem satisfeitos em seu trabalho. Os participantes declararam suas opiniões onde isso 13% responderam que estão muito satisfeitos, 75% satisfeitos e 12% pouco satisfeitos. Nessa questão ninguém escolheu a alternativa de estar insatisfeito com o trabalho. Nessa perspectiva, pode-se perceber que na empresa investigada os funcionários em geral se sentem satisfeitos. Isso significa de acordo com Kannane (1999) que a satisfação dos funcionários pode surgir com sua participação nos processos produtivos da empresa. Garland (1993) aponta que um ponto importante para a satisfação no trabalho é a criação de um ambiente organizacional favorável, em decorrência disso, um bom gerenciamento pode ser responsável por moral alta, qualidade e produtividade, minimizando os conflitos e aumentando a cooperação, incentivando o auto-respeito levando a uma melhoria na economia promovendo um bom desenvolvimento pessoal e social.

Na próxima questão podemos identificar se por conta da crise econômica os funcionários se sentem ameaçados no emprego, com as respostas chegamos aos seguintes dados: 12% se sentem muito ameaçados, 38% responderam que se sentem pouco ameaçados e os demais 50% não se sentem ameaçados. Nenhum participante optou pela alternativa de sentirem totalmente ameaçados. Com essa questão, pode-se analisar que as respostas foram divididas entre alguns funcionários que se sentem ameaçados e outros não. A ameaça no emprego segundo Kannane (1999) surge devido ao aumento da crise econômica que gera consequências para o país como o aumento da inflação, que há algum tempo tem perseguido o trabalhador, fazendo com que as empresas diminuíssem seu quadro de funcionários, com isso surgem políticas que estimulam as demissões voluntárias. Pochmann (2009) aponta que a queda na produção fez com que o nível de demissões de funcionários fosse maior do que os de contratações.

Em seguida, a intenção era investigar em relação à sobrecarga no trabalho, nessa questão um total de 25% dos participantes afirmam estarem muito sobrecarregados ou sobrecarregados, 50% pouco sobrecarregado e 25% nada sobrecarregado. A próxima questão relaciona-se diretamente com essa por investigar se os participantes percebem a necessidade de alguém para lhe ajudar a exercer a função no trabalho, nesse sentido, 25% escolheu a opção preciso muito, 50% responderam a opção preciso e 25% responderam não preciso. Ao analisar essas duas questões foi possível verificar que a maioria dos funcionários se sentem sobrecarregados e necessitam de alguém para lhe ajudar nas funções.

Barbieri (2014) aponta que com a globalização, os países aumentaram sua competitividade, e consequentemente existe uma necessidade de mão de obra cada vez mais especializada, aumentando a produção, devido a quantidade de produtos e serviços que precisam ser consumidos, o que gera uma necessidade de ganhos imediatos, causando como consequência a sobrecarga no trabalho. De acordo com o autor, uma consequência drástica desse desencadeamento é o adoecimento de muitos trabalhadores ao redor do mundo.

Outra grave consequência seria a violência Moral e Sexual, um fenômeno recente, que por meio leis trabalhistas tornaram-se discutidos e em boa parte evitados, mas mesmo assim, o apoio judicial por si só não resolveu por completo o problema. A violência moral é toda conduta abusiva com gestos, palavras comportamento etc., que afeta a dignidade e integridade do trabalhador tanto física quanto psíquica, ameaçando seu trabalho, afetando negativamente o clima organizacional. Dentre essas condutas, está a sobrecarga de exigir tarefas urgentes sem necessidade (BARBIERI, 2014).

Dando continuidade na análise, a próxima questão estava relacionada sobre a pressão do superior aos funcionários. Sobre isso, os participantes responderam que 15% se sentem pressionados, 85% pouco pressionado, nessa investigação ninguém optou pelas alternativas muito pressionado e nada pressionado. Diante dessas respostas pode-se considerar que os funcionários se sentem pressionados.

Nessa perspectiva Rigotto, Maciel, Boso (2010), ressaltam que o estresse e pressão no trabalho vêm se tornando mais visível nos dias de hoje e isso causa um sofrimento psíquico ao trabalhador, e o aumento dessas ocorrências podem surgir de acordo com as implicações da sociedade moderna. Suehiro, Santos e Hatamoto (2008) alegam que o estresse no trabalho está ligado a respostas ameaçadoras, físicas e emocionais, quando as demandas de cargo não estão ajustadas aos recursos necessários do trabalhador para enfrentá-la e também a funções altamente estressantes e condições de pressão.

Com relação ao salário estar de acordo com a função exercida pelo colaborador, 27% respondeu que estão de acordo, 58% que está pouco de acordo e 15% responderam que não está de acordo. Toledo (1986) aponta que as áreas mais afetadas em relação aos trabalhadores em situações de crise e mudanças é a administração de salários e benefícios, com isso essa área passa a ter um papel fundamental nos Recursos Humanos. Uma importância deve ser dada em relação às pesquisas externas de remuneração direta e indireta devido às rápidas transformações.

A questão seguinte foi uma pergunta aberta com a intenção de identificar se os funcionários estavam exercendo a função de acordo com o registro em carteira, com base nos apontamentos dos participantes, 85% responderam que sim e 15% respondeu que não é registrado e trabalha como autônomo. Esse questionamento leva a uma percepção sobre os aspectos de uma crise econômica, como por exemplo, a informalidade no trabalho. O que de certa forma causa impacto na folha de pagamentos, recolhimento e repasse de impostos.

A última questão foi aberta com o intuito de investigar no que eles acreditavam sobre a crise econômica, isto é, como a mesma afetava em suas vidas e na vida dos demais trabalhadores. Em geral os participantes afirmam que tem medo de perder o emprego e que isso causa estresse afetando sua vida no trabalho; alguns apontaram que o que afeta é o salário baixo, tornando sua remuneração incompatível com as práticas mercadológicas, ou seja, o reajuste salarial anual não acompanha os aumentos dos demais setores da economia; por fim, alguns trabalhadores responderam que a crise econômica não afeta.

Nesse cenário vale ressaltar que as transformações socioeconômicas, como a globalização e desenvolvimento de novas tecnologias, bem como a competitividade extrema, têm provocado mudanças em relação ao trabalho. (SUEHIRO; SANTOS; HATAMOTO 2008). Pochmann (2009), a dinâmica do mercado de trabalho se transforma de acordo com o cenário econômico de um país. Onde em um cenário aquecido aumenta-se a oferta de novos empregos e a manutenção gratificada, enquanto ao inverso, diminui-se a oferta e manutenção de empregos. Esse movimento interfere significativamente em todos os setores econômicos, ou seja, menos pessoas empregadas significa menos consumo na praça, menos recolhimentos de impostos e assim por diante, tornando-se um ciclo sem fim. Dessa forma, cabe ao governo desenvolver políticas monetárias que possibilitem o funcionamento pleno das organizações.

Nesse aspecto cabe uma discussão acerca de um assunto muito polêmico na sociedade contemporânea, onde fica claro que com o surgimento do capitalismo e a exaltação do trabalho, o único meio digno de ganhar a vida, passou a ser a fonte de satisfação de diversas necessidades humanas como autorrealização, relações interpessoais etc. Sendo assim, o desemprego afeta na vida dos trabalhadores não somente na questão financeira, mas também em questão social e familiar (DERISSO; ANDRADE; DERISSO 2009).

Em geral, por meio das respostas dos participantes notamos um positivismo em relação ao tema crise econômica. Entretanto, mesmo em um estágio de empregabilidade, alguns funcionários conseguem visualizar as consequências do enfraquecimento econômico do país. Por exemplo, quando se sentem pressionados ou sobrecarregados, significa entre linhas que os mesmos têm assumido uma carga extra de trabalho, o que poderia ser evitado em um mercado aquecido com a contratação de novos empregados. Além disso, o fator salário também tem um peso muito grande para os trabalhadores, que possuem a percepção de que o valor recebido não cobre o custo de vida em sociedade. Nessa perspectiva, fica uma lacuna a ser investigada em novos estudos relacionados, para

compreender em uma amostragem maior e em outros segmentos como os trabalhadores se sentem. Ou de outra forma, como as consequências da crise econômica pode interferir no mercado de trabalho e na vida dos trabalhadores.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo tem passado por mudanças muito acentuadas nas últimas décadas, que foram marcadas desde a época das revoluções industriais voltadas aos aspectos econômicos, sociais e políticos. Mudanças relacionadas aos Recursos Humanos que aconteceram desde a época da necessidade das forças produtivas em massa, mais conhecida como taylorismo. Hoje em dia, vivemos em um mundo cada vez mais competitivo e em busca de ganhos imediatos, por conta disso muitos líderes vem fazendo com que seus funcionários tenham resultados imediatos sem nenhum suporte adequado e salários dignos, causando estresse e danos psicológicos aos trabalhadores, como consequência diminui-se a qualidade de vida.

Retomando a motivação inicial do presente estudo onde se pretendia investigar de que forma a crise econômica tem afetado as relações humanas nas empresas. Podemos afirmar, de acordo com as respostas dos participantes por meio do estudo de caso, que a crise afeta o sentimento das pessoas no trabalho, principalmente em questão da estabilidade profissional, bem como a percepção da necessidade de uma remuneração justa. O trabalhador de fato não percebe o lado da empresa, que também está em um processo contínuo de busca de eficácia para manter-se competitiva. Caso a organização não consiga se estruturar em momentos de crise, o desemprego e as demais consequências podem ter um agravamento ainda maior.

O trabalho alcançou seus objetivos, pois, foi possível entender um pouco melhor, com a pesquisa exploratória, o conceito de crise econômica e como ela interfere na vida dos trabalhadores em uma empresa. Mesmo a amostragem do estudo sendo baixa, já é possível mensurar que alguns empregados se sentem pressionados e de certa forma insatisfeitos com as atuais condições de trabalho, que são agravadas a cada novo momento de estagnação ou esfriamento econômico.

De acordo com os participantes da pesquisa, salários baixos, incerteza no emprego, pressão no trabalho são alguns desencadeamentos ocasionados pela econômica. Chegando as considerações, de acordo com a metodologia utilizada qualitativa de que a crise econômica vem afetando a vida dos trabalhadores e os recursos humanos nas organizações. No entanto sugere-se que sejam feitas pesquisas futuras com outros trabalhadores para que possam ser levantados dados que auxiliem gestores de pessoas, a adotarem um papel mais humanizado frente as suas tomadas de decisões.

Por fim, vale ressaltar que independente do cenário econômico e situações financeiras de uma empresa, todo colaborador merece ter o mínimo de qualidade de vida no trabalho, seja por meio de uma distribuição justa de atividades, pagamento em dia de seus proventos, bem como de um espaço psicossocial estável, onde cada trabalhador possa se sentir parte das ações da empresa, contribuindo efetivamente para o crescimento organizacional, bem como para seu desenvolvimento pessoal e profissional.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, M. M. **Introdução a metodologia do trabalho científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARBIERI, J. C. **Gestão Empresarial e Ambiental**: conceitos, modelos e instrumentos. São Paulo: Saraiva, 2014.
- BARROS A. J. S.; LEHFELD N. A. S.; **Fundamentos da Metodologia científica**. 3. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.
- CANO.W. América Latina: Notas sobre a crise atual. **Revista Economia e Sociedade**. V. 18 (03), dez. 2009. p.603-621, São Paulo, 2009.
- CARVALHO, D. O.; PIGNATA, F. A. Efeitos da Crise Econômica no Brasil em 2015. **Revista Diálogos Acadêmicos**. V. 09 (02), p. 4-18, São Paulo, 2015.
- CERVO A. L.; BERVIAN P. A.; SILVA R. **Metodologia Científica**. 6. Ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

- DERISSO, E. M.; ANDRADE, N. A. D.; DERISSO, E. M. ESTRESSE CAUSADO AOS TRABALHADORES, DECORRENTE DA CRISE ECONÔMICA MUNDIAL. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, V. VII (20), abr/jun, São Paulo, 2009.
- DUTRA J. S. **Gestão de Pessoas, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FIDELIS J. G.; BANOVA M. R. **Gestão de Recursos Humanos: Tradicional e Estratégica**. 2ª ed. São Paulo. 2007.
- FIGUEIREDO N. M. A. **Método e Metodologia na Pesquisa Científica**. 3. Ed. São Caetano do Sul: Yendis Editora, 2008.
- FRANÇA A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2009.
- FURTADO C. **Formação Econômica do Brasil**. 34. Ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.
- GARLAND R. **Administração e Gerenciamento da Nova Era: Novos Tempos Novas Técnicas**. 2. Ed. São Paulo: Saraiva 1993.
- GAZIER B. **A crise de 1929**. Porto Alegre: L&PM Pocket, 2009.
- GREMAUD A. P.; VASCONCELLOS M. A. S.; JR R. T. **Economia Brasileira Contemporânea**. 13. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- KANNANE, R. **Comportamento Humano nas organizações: O homem rumo ao século XXI**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- LACERDA, A. C.; BOCHI, J. I.; REGO, J. M.; BORGES, M. A.; MARQUES, R. M. **Economia Brasileira**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- LUCENA M. D. S. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 2014.
- MARTINS, L. C. P.; KRILOW, L. S. W. A Crise de 1929 e seus reflexos no Brasil: a repercussão do crack na Bolsa de Nova York na imprensa brasileira In: Alcar **10 Encontro Nacional de História da Mídia** Rio Grande do Sul. Disponível < file:///D:/Users/pmm/Downloads/GTMIDIMP_MARTINS-%20Luis_%20KRILOW-%20Leticia%20(1).pdf> Acesso em: 10 de Abril de 2018.
- MARRAS J. P. **Administração de Recursos Humanos: Operacional ao Estratégico**. 13. Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.
- POCHMANN, Marcio. O trabalho na crise econômica no Brasil: primeiros sinais. **Revista Estudos Avançados**. V. 23 (66), p. 41-52, São Paulo, 2009.
- PRADO JUNIOR, C. **História Econômica do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- RIGOTTO, R. M.; MACIEL, R. H.; BORSOI, I. C. F. **Revista brasileira Saúde Ocupacional**. V. 35 (122): p. 217-228, São Paulo, 2010.
- SEVERINO A. J. **Metodologia do trabalho científico**. 22. Ed. São Paulo: Cortez, 2002.
- TOLEDO D. F. **Recursos Humanos: Crise e Mudanças**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 1988.
- YIN, K. R. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 3. Ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.