

Trabalho em tempos de crise: a percepção de trabalhadores e futuros trabalhadores**Work in a context of crisis: a study about administration students' points of view**

10.34140/bjbv2n3-013

Recebimento dos originais: 20/05//2020

Aceitação para publicação: 20/06/2020

Valéria Quiroga Vinhas

Doutora em Administração pela COPPEAD/UFRJ

Instituição: Instituto Coppead de Administração da Universidade Federal do Rio de Janeiro - COPPEAD/UFRJ

Endereço: Rua Pascoal Lemme, 355 - Cidade Universitária da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro - RJ, 21941-918

E-mail: vqv@hotmail.com

Renata Céli Moreira da Silva Paula

Doutora em Administração pela PUC-Rio

Instituição: Universidade Federal Fluminense - UFF

Endereço: Av. Aluizio da Silva Gomes, 50 - Granja dos Cavaleiros, Macaé - RJ, 27930-560

E-mail: renata.celi@gmail.com

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi investigar a percepção dos estudantes de Administração sobre o mercado de trabalho em um momento de crise financeira. Foram aplicadas 24 entrevistas com estudantes de mestrado e alunos do último ano de graduação ao longo de 2009 em que ainda havia reflexos da crise. Os resultados apontaram que muitos sentiram os resultados da crise. O sentimento de insegurança por uma falta de maior qualificação ficou evidente especialmente no discurso dos alunos de graduação, que se sentiam mais ameaçados pelo fato de ainda não possuírem níveis elevados de titulação. Também houve o temor dos alunos em relação à recolocação no mercado, à efetivação nos seus estágios ou mudanças na rotina. Este sentimento parece ter refletido numa postura mais flexível em relação às expectativas salariais e às áreas de atuação. Porém, as alterações nas estratégias de carreira podem ser consideradas de curto prazo.

Palavras-chave: Trabalho, Crise, Estudantes, Trabalhadores.**ABSTRACT**

The present research aims at investigating the perception and perspectives of the marketplace under the point of view of Administration students in a troubled moment for world economy. Twenty-four interviews were performed with Masters students and Graduation students during 2009, when the effects of the crisis were still felt in Brazil. Results show that students felt the results of the crisis. The insecure feeling caused by the lack of higher qualification was evident, especially in the speech of Graduation students. In a context of crisis, they felt more threatened by their lack of higher education. Another important result shows students' fear towards market repositioning, hiring of trainees, or changes in work routines. According to the interviews, such feeling seems to have

resulted in a more flexible attitude in relation to payment and to the working areas. On the other hand, those strategic changes might be considered temporary.

Keywords: Work, Crisis, Students, Workers.

1 INTRODUÇÃO

No segundo semestre de 2008, quando grandes grupos financeiros, como Lehman Brothers, pediram concordata e foi anunciada a venda da Merrill Lynch para o Bank of América, o mundo assistiu uma reação de pânico típica de crises que envolvem o mercado financeiro. Logo que a instabilidade eclodiu, economistas de diferentes tradições teóricas e nacionalidades alardearam que esta crise seria a pior desde o *crash* da Bolsa de Nova York, ocorrido em 1929 (VEJA, 2009).

Neste contexto os pedidos de concordata e falência atingiram índices alarmantes. Em janeiro de 2009 registrava-se uma elevação de 74% nos pedidos desta natureza nos EUA (VALOR, 2009). Empresas como General Motors, Chrysler e Nortel Networks somam-se às inúmeras cadeias do setor de varejo americano que, por não superarem as dificuldades financeiras decorrentes da crise, acabaram por pedir proteção no tribunal de falências dos EUA, tornando-se alvo de planos de recuperação.

Outra consequência foi a contração no mercado de trabalho. Em um cenário otimista estimava-se que a crise seria responsável por elevar o nível de desemprego em 29 milhões em 2009 (OIT, 2009a). Também foi registrado um aumento do número de pessoas recebendo benefícios de desemprego (53% entre maio de 2008 e fevereiro de 2009) em 19 países analisados pela OIT. Entretanto, identifica-se que muitos países (incluindo os desenvolvidos), têm lacunas no pacote de benefícios para desempregados, o que contribui para aumentar a vulnerabilidade das famílias atingidas pela crise (somente um quinto da população mundial possui acesso a esquemas de seguro social) (OIT, 2009b).

Ainda que em menor gravidade do que em outras partes do mundo, o impacto da crise também foi sentido no Brasil, (IPEA, 2009a), onde se registrou uma queda de 40% no lucro das empresas nacionais em 2008 (VALOR, 2009). De acordo com relatório publicado pelo Dieese em março de 2009, o Brasil perdeu cerca de 750 mil vagas de emprego formal entre os meses de dezembro de 2008 e fevereiro de 2009. Isso representou um corte de 2,3% no total de postos de trabalho no Brasil (VALOR, 2009). Este movimento tem algumas especificidades. Do ponto de vista de concentração regional, notou-se que a redução dos postos de trabalho (referente a trabalhadores com carteira assinada) foi sendo mais grave em regiões industrializadas do interior de estados como São Paulo, Minas Gerais e Amazonas, pois foi para estas áreas que a indústria deslocou-se nos últimos anos. No

que se refere ao perfil de trabalhadores brasileiros que perderam seus postos de trabalho no cenário de crise, destacaram-se: aqueles com salários mais elevados e trabalhadores com menor nível de instrução (IPEA, 2009a).

Diante disso, quais eram as perspectivas e percepções do movimento do mercado de trabalho neste cenário de crise? Por um lado estas impressões foram apresentadas na mídia de negócios nacional e internacional. Entretanto, sentiu-se uma carência de estudos mais aprofundados sobre como os indivíduos vivenciaram e ainda estão vivenciando a crise e seus reflexos em um ambiente de relações de trabalho já fragilizadas. Logo, o objetivo deste estudo foi investigar a percepção sobre os impactos da crise no mercado de trabalho e em perspectivas de vida profissional.

Este artigo está dividido em sete seções: Esta seção mostra a contextualização da crise, a próxima traz aos efeitos da crise na dimensão trabalho. Em seguida é apresentada uma breve revisão sobre o discurso da precarização das condições de trabalho e é falado sobre o sentido do trabalho. Na quinta seção é apresentada a metodologia, cujos resultados são sintetizados e analisados na seção seis. Finalmente, a última seção reúne as principais conclusões do artigo.

2 EFEITOS DA CRISE NO MERCADO DE TRABALHO

A crise mundial trouxe consequências graves para o mercado de trabalho, traduzida em grande parte pelo aumento do nível de desemprego, mas não resumida a ele. Em documento gerado por ocasião da Conferência Internacional do Trabalho (sessão 98 de 2009), denominado “*Tackling the global jobs crisis: Recovery through decent work policies*” disponível na página da OIT, evidenciam-se também os efeitos mais emocionais em pessoas que perdem emprego como: aumento do estresse, doença, perda da autoestima, aumento do nível de suicídio. Quanto mais tempo permanecem fora do mercado de trabalho, mais difícil é o seu retorno, o que resulta em alguns casos ao apelo a mercados mais informais e à aceitação de condições de trabalho inadequadas (OIT, 2009b).

Algumas mudanças ocorridas no mercado de trabalho trazidas por matérias veiculadas na mídia de negócios de grande circulação e documentos emitidos por institutos de pesquisa permitem identificar quais foram as preocupações em torno do tema da crise. Especialmente a mídia impressa e eletrônica (jornais, revistas e programas de televisão) foram responsáveis pela divulgação das principais informações e atualizações sobre as consequências e percepções da crise. A Figura 1 reúne algumas notícias sobre os impactos da crise no trabalho.

Figura 1: Conseqüências da crise no mercado de trabalho

Títulos das notícias e um Breve Resumo sobre os Acontecimentos
“Presente e futuro do emprego” – IPEA abril de 2009 (2009b). Tendência de perda de cérebros, pois há empresas cortando gerentes e trabalhadores fundamentais, com dificuldade de recolocação imediata, e que por isso aceitam redução de trabalho e modelos de contratação que não são totalmente adequados.
“Crise corta pela metade os bônus pagos pelos bancos no Brasil” – Exame 22/12/2008
“Crise avança audiência do LinkedIn” – abril 15/02/2009. Rede especializada em colocar profissionais em contato registrou aumento de acessos de 22% em janeiro de 2009, se comparado com dezembro de 2008.
“Recém-formados resistem à crise” – abril 24/04/2009. Embora a queda tenha sido pequena, a intenção de empregadores contratarem recém-formados diminuiu em abril de 2009.
“Os ‘sobreviventes’ têm que fazer mais e com o mesmo entusiasmo” – Valor 17/06/2009.
“Emprego nos bancos recua no primeiro trimestre” – Valor 17/06/2009.
“Alunos vivem dias tensos à espera de um sinal verde” – Valor 12/06/2009. Dificuldade para obter empregos.
“Gestores falham na hora de motivar equipes na crise” – Valor 20/05/2009. Mesmo em empresa em que não há mudanças drásticas, uma pesquisa constatou que 24% dos executivos entrevistados acham que o clima piorou.
“Cai o número de ofertas de emprego para alunos de MBA” – Valor 30/03/2009.
“Grandes da Wall Street veem fuga de talentos” – Valor 12/03/2009. Grandes banqueiros estão deixando os bancos de investimentos.
“Crise agrava o estresse em todos os níveis hierárquicos” – Valor 08/06/2009. Redução dos quadros, demissões de colegas e sobrecarga de trabalho estressam indivíduos.
“Americanos disputam empregos que antes desprezavam” – Valor 25/05/2009.
“Ministério Público vê ampliação do trabalho precário” – Valor 12/05/2009. Está havendo uma ampliação do trabalho terceirizado no Brasil.
“Fuga de cérebros nos EUA pode afetar recuperação” – Valor 10/03/2009.
“Sem medo de buscar oportunidades em solo estrangeiro” – Valor 09/03/2009.
“Aumento de salário acima da inflação vira raridade no pós-crise” – Valor 13/04/2009.

Este movimento, caracterizado por novas cobranças ou releituras de exigências por parte das organizações, e capacidade de adaptação e aceitação por parte dos trabalhadores (estejam eles empregados ou não) foi contextualizado em um ambiente onde já havia uma identificação de uma relação empregado-empresa mais flexível e mais fragilizada do que havia em décadas anteriores, conforme será detalhado a seguir.

3 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A década de 80 foi fortemente marcada pela mudança na relação de emprego. As organizações passaram a adotar a flexibilidade e a especialização flexível (KUMAR, 1997) e a terceirização passou a ser realizada com mais frequência (privilegiando parcerias com fornecedores especializados), com a justificativa da necessidade das empresas focarem no seu *core business* (PRAHALAD e HAMEL, 1990). Para atender a este novo ambiente de negócios, houve aumento do número de trabalhadores em tempo flexível, temporário e parcial nas organizações e elevação da quantidade de trabalhadores autônomos (KUMAR, 1997; ANTUNES e ALVES, 2004).

Por um lado, estas mudanças foram acompanhadas por um discurso de estilos de gestão mais flexíveis, que envolvem controle de funcionários de maneira menos autoritária, valorização do trabalho em equipe, jornada de trabalho flexível, relações de trabalho participativas e exigência de múltiplas habilidades dos funcionários (SILVA, 1998; TONELLI e ALCADIPANI, 2001). Entretanto, flexibilização, competência, trabalho em equipe, polivalência, se tornaram expressões comumente usadas, mas que refletem apenas um lado da moeda. Os aspectos referentes à eliminação de diversas conquistas dos trabalhadores, retrocesso sindical, diminuição de garantias de níveis salariais e benefícios como seguro, elevado nível de desemprego e retração de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo representam manifestações desta transformação nem sempre presentes nos discursos dos que levantam a bandeira da “flexibilidade” (SILVA, 1998; HARVEY, 2003).

Tradicionalmente, a relação de trabalho era tida como um casamento, baseado nos princípios de comportamento de reciprocidade e compromisso de longo prazo, promoção interna (que levava ao melhor desempenho e comprometimento por parte dos funcionários) e prática de desenvolvimento, bem como preocupações com justiça/equidade que caracterizavam o contrato de trabalho. Estas características ajudaram de certa forma a afastar e proteger a relação de emprego da pressão competitiva do mercado de trabalho (CAPPELLI, 1999). Contudo, uma das consequências das mudanças pelas quais passa a relação empregado-empregador é a diminuição da sensação de segurança dos trabalhadores (CAPPELLI, 1999; HARVEY, 2003).

Um ponto importante demonstrado por Cappelli (1999) é o seu aprofundamento dos reflexos do novo ambiente no que se refere às relações de trabalho, após a transição. Um ambiente caracterizado pela ausência de compromisso na relação de emprego, onde os trabalhadores têm uma orientação mais individualista e de curto prazo, traz consequências sérias para os empregados, para o funcionamento da empresa e para a sociedade.

As transformações realizadas para dotar as empresas de maior flexibilidade tiveram como consequência o desenvolvimento de uma precariedade vinculada tanto à natureza do emprego (com contratos de curta duração ou duração determinada, trabalho temporário, parcial) quanto à sua realização em empresas sub-contratadas que sofrem rapidamente qualquer efeito de variações conjunturais. Outros aspectos de precarização abordados por Boltanski e Chiapello (2005) residem na redução da proteção dos trabalhadores, em especial como decorrência dos cada vez mais frequentes contratos de prestação de serviços. Ainda nestas modalidades de contratos é possível identificar uma desproporção entre o aumento da intensidade do trabalho e o pagamento correspondente.

Com as mudanças nas relações de trabalho, amplia-se a insegurança relativa ao emprego, com o surgimento de novas formas e relações de trabalho a exemplo do trabalho autônomo (como a consultoria) e da terceirização (LOPES e SILVA, 2007). Uma outra mudança é a escassez de emprego formal, com carteira de trabalho assinada (BARROS, 1997). Para Atkinson (2002), essas novas características representam certa instabilidade no emprego, já que não há perspectivas de carreira, e também representam uma redução no comprometimento dos trabalhadores pela empresa e, conseqüentemente, uma menor lealdade.

Por conseguinte, um termo que surge nesse contexto é o da empregabilidade, interpretada como única fonte real de segurança dos trabalhadores para encontrar um emprego (CAPPELLI, 1999). O termo “empregabilidade” tem sido muito utilizado para caracterizar as novas relações de trabalho (SARSUR, 1997). Segundo Carrieri e Sarsur (2004), este termo emergiu no mencionado contexto de mudanças no ambiente de trabalho, como redução de empregos formais, crescimento do desemprego e exigências de melhores níveis de qualificação por parte dos trabalhadores. Carrieri e Sarsur (2004, p. 132) definem a empregabilidade como a capacidade de *“conseguir rapidamente emprego em qualquer organização, independentemente do momento em que vive o mercado em termos de maior ou menor demanda”*. Portanto, a empregabilidade é decorrente do esforço individual, onde cada um é responsável por ditar o seu autodesenvolvimento (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2005), sendo, neste sentido, responsável por empurrar a responsabilidade do desenvolvimento da carreira para os empregados (CAPPELLI, 1999).

4 O SIGNIFICADO DO TRABALHO

O significado do trabalho pode ser entendido como *“uma estrutura afetiva que engloba, além do significado individual, coletivo e social do trabalho, a utilidade da tarefa executada para a organização a que se pertence, a autorrealização e a satisfação, o sentimento de desenvolvimento e evolução pessoal e profissional e a liberdade e autonomia para a execução das tarefas”* (DOURADO et al., 2009, p. 352).

Sennet (1999) propõe uma leitura sobre os reflexos das mudanças na lógica do trabalho, e a relação dos indivíduos com ele. Uma das grandes conseqüências da nova ética do trabalho, na opinião deste autor, é que a convivência com o risco e com a incerteza típicos das organizações flexíveis seria um dos corroedores do caráter dos trabalhadores. O mundo flexível traria, a reboque, a dificuldade de criação de uma narrativa de vida sustentada pelos trabalhadores, pois não há mais planejamento de longo prazo, compromisso, sentimento de lealdade. Isso afeta a identidade dos trabalhadores.

Esta dificuldade é abordada também por Randsome (2005), que analisa a relação entre trabalho, consumo e cultura, bem como a transição da sociedade baseada no trabalho para a baseada no consumo e seus reflexos nas identidades sociais.

Na sociedade baseada no trabalho, há uma associação entre identidade e o papel ocupacional assumido pelos indivíduos. Logo, estar ocupado, ter um trabalho ativo, oferece aos indivíduos *status* social, honra e prestígio e o desemprego, a contrário senso, representa fracasso e anti-identidade (RANDSOME, 2005). Além disso, o trabalho pode apresentar diversas representações para os trabalhadores e, em nossa sociedade, ele possui uma grande importância na vida dos indivíduos (ALBERTON e PICCININI, 2009).

O discurso referente às mudanças no mercado de trabalho nos últimos anos serve como pano de fundo para o que se pretende neste artigo: entender como a crise é percebida e vivenciada por trabalhadores e futuros trabalhadores que já incorporaram ou em certa medida já experimentaram a realidade de um mundo do trabalho ditado por novas regras e exigências. O assunto é pouco estudado do ponto de vista da representação da crise para os trabalhadores. Embora haja uma interpretação alardeada pela mídia, ainda não houve tempo suficiente para a investigação mais profunda sobre o caráter simbólico da crise vivenciada e as interpretações para os indivíduos que se inserem neste contexto.

5 METODOLOGIA

Uma consulta nas principais bases de dados de artigos nacionais e internacionais permitiu identificar uma carência de pesquisas e publicações sobre o tema da crise, bem como sobre seus reflexos nas interpretações simbólicas dos indivíduos. A busca realizada em bases de dados de periódicos internacionais sobre tema da crise resultou na identificação de artigos predominantemente da área de finanças ou voltados para o impacto da crise em indústrias específicas, sem uma preocupação exclusiva com o tema do trabalho ou das percepções dos indivíduos envolvidos na crise. Neste sentido, as principais fontes que permitiram a identificação de pistas sobre a influência da crise na dimensão do trabalho e aspectos referentes à sua vivência, especialmente com base em depoimentos pessoais, residem nos meios de comunicação da mídia econômica e de negócios e de institutos de pesquisa e organismos multilaterais como IPEA e OIT. Entretanto, eles dão conta de uma percepção de caráter mais superficial, que embora tenha sua importância reconhecida, serve de “pontapé” inicial para pesquisas como a que se pretendeu fazer no presente estudo.

Portanto, esta ausência de informações e conhecimento sobre o assunto em tela permitiu a configuração da pesquisa de campo como exploratória (AAKER et al., 2004). A metodologia eleita

foi a de pesquisa qualitativa, dada a sua ênfase nos detalhes situacionais, permitindo uma melhor investigação, conseqüente entendimento aprofundado do fenômeno, e a geração de importantes *insights* (GEPHART, 2004).

A coleta de dados foi feita através de 24 entrevistas em profundidade, junto a estudantes do último ano da graduação e do mestrado de Administração, a partir de um roteiro semiestruturado baseado no referencial teórico. As entrevistas foram feitas ao longo de dois meses em 2009, quando ainda se vivenciavam os reflexos da crise. O público-alvo da pesquisa foi restringido a alunos de Administração dado o entendimento de que, embora haja críticas referentes ao fato da formação acadêmica de futuros aspirantes a gestores ainda ser distante da realidade empresarial (LEMOS E PINTO, 2008), ainda assim, este grupo pode ser considerado como de indivíduos que possuem contato com a área de negócios, tanto do ponto de vista acadêmico como do ponto de vista prático. Ademais, em função de sua trajetória, estes indivíduos teriam expectativa de entrada, reingresso ou permanência no mercado de trabalho no curto prazo e, portanto, teriam a questão do trabalho como uma preocupação impressa em seus discursos.

Metade das entrevistas foi aplicada em alunos com idade entre 23 e 37 anos do segundo ano de um mestrado de Administração que exige dedicação exclusiva de uma Universidade pública do estado do Rio de Janeiro. A outra metade das entrevistas envolveu alunos com idades entre 21 e 26 anos, do último ano de graduação de Administração de duas Universidades particulares e uma pública do estado do RJ. Somente dois alunos da graduação não estavam trabalhando ou estagiando à época da realização das entrevistas. Dentre os entrevistados que estavam empregados, todos possuíam mais de um ano de experiência no mercado. Os dois grupos (estudantes de mestrado e de graduação) contemplam alunos que, mesmo com diferentes realidades, tinham a perspectiva de conclusão do curso em no máximo um ano, e assim, possuíam disponibilidade para ingresso, reingresso ou permanência no mercado de trabalho no curto prazo, representando trabalhadores e futuros trabalhadores.

O roteiro de entrevista teve o objetivo de investigar a percepção dos alunos sobre a crise de uma forma geral, quais foram seus impactos no mercado de trabalho e em suas perspectivas da vida profissional. Os entrevistados não foram identificados, sendo reconhecidos através de siglas, como forma de garantia do sigilo acerca da identidade dos sujeitos. As mulheres foram chamadas de M1 e M2 e os homens de H1, H2 e assim por diante, para cada grupo de análise (alunos de mestrado e alunos de graduação).

6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

6.1 ALUNOS DE MESTRADO

6.1.1 A impressão geral sobre a crise

A percepção dos entrevistados sobre a crise foi intimamente relacionada, nos discursos coletados, à maneira como ela vinha atingindo este grupo, em especial nas dimensões família e amigos.

Nas declarações de um grupo de entrevistados identificou-se um posicionamento distante em relação aos efeitos da crise. Para estes indivíduos este distanciamento pode ser atribuído por um lado ao fato de que eles não se encontravam empregados no momento da entrevista (H1-*“provavelmente se eu tivesse trabalhando estaria mais preocupado”*; H2-*“não estou sentindo muito por estar fora do mercado, estou aqui, estudando.”*). Entretanto, mesmo estes alunos revelaram preocupações que se relacionam com os efeitos da crise na dimensão trabalho, como será aprofundado a seguir. Outros dois entrevistados que declararam não se sentir afetados pela crise, atribuíram esta percepção ao fato de não conhecerem ninguém que tenha perdido emprego como consequência desta. Ao elaborarem de forma mais aprofundada suas percepções sobre a crise, estes dois entrevistados chegaram a declarar que não identificaram de forma real os impactos veiculados como decorrentes da crise. Em sua opinião, algumas empresas estão legitimando suas ações de desligamento no contexto da crise como forma de resolver cortes de gastos previamente desejados (M3-*“demitir é mais aceitável do que num momento de expansão da economia”*).

Já os entrevistados que tiveram familiares e amigos afetados pela crise passaram a percebê-la de forma mais grave (M1-*“começou a haver vários cortes, maridos e esposas de pessoas que conhecemos sendo mandados embora (...) aí você começa a perceber que o que você estuda, está ouvindo falar está acontecendo e é grave”*). Ainda outros alunos transmitiram uma postura de “proximidade com os resultados da crise” por terem seus recursos financeiros investidos na bolsa atingidos de maneira direta. Desse modo, este grupo, ainda que formado por alunos momentaneamente afastados do mercado de trabalho, se percebeu em contato direto com os resultados da crise, em função de suas perdas financeiras.

Outra importante fonte de conhecimento e proximidade com a crise declarada por todos os alunos se referiu às discussões acadêmicas - uma vez que este tema entrou nas pautas das disciplinas oferecidas no mestrado - e leituras de jornal. Logo, se tratou de um conhecimento de caráter mais teórico, para este grupo que naquele momento estava afastado do mercado de trabalho.

6.1.2. Efeitos da crise percebidos na dimensão trabalho

De forma geral, os alunos de mestrado tiveram uma percepção negativa a respeito dos impactos da crise na dimensão trabalho. Alguns manifestaram sua frustração diante da retração do mercado de trabalho, já que o cenário no momento em que tomaram a decisão de sair de seus empregos para ingressar num curso de capacitação como o mestrado indicava que este “investimento” lhes traria como retorno uma recolocação futura em melhores condições (M6-“*afetou na preocupação que eu tenho como perspectiva profissional*”; H5-“*quando entrei no mestrado a expectativa era que o mercado ia ser muito melhor do que quando entramos, principalmente porque o Brasil estava batendo seu ranking em crédito, acho que a oportunidade de investimentos no Brasil seria muito maior e agora praticamente é o revés*”).

Uma elaboração mais detalhada dos níveis de preocupação com as condições futuras mencionadas permitiu identificar um temor referente à concorrência por postos de trabalho, como consequência da retração do mercado, no momento de sua recolocação (H5-“*terá mais gente procurando emprego, então concorrência aumenta, seja emprego que estamos participando em consultoria seja em Banco Central, tem muito mais gente fazendo concursos, então acho que afeta dessa forma*”). Ainda há aqueles que relacionaram a crise não com um temor de não alcançar uma recolocação, mas sim com uma perspectiva de salários menores (M5-“*acho que sem emprego eu não fico...certamente não vou ficar no nível salarial que estou esperando*”). Mesmo o entrevistado que já havia recebido uma proposta de emprego e que apresentou um discurso mais cético em relação aos efeitos danosos da crise (H4-“*não tenho essa percepção de que a crise está atrapalhando a contratação*”), procurou informações sobre eventuais riscos advindos da crise e declarou que caso os cortes de pessoal persistissem, poderia inclusive mudar de carreira.

De maneira geral, inclusive os entrevistados que não se consideraram atingidos pela crise, demonstraram preocupação com o processo de recolocação no mercado de trabalho, após a conclusão do mestrado (H6-“*claramente as vagas estão ou diminuindo ou sumindo*”; M4-“*não terá a possibilidade de escolher tanto quanto a gente escolheria*”).

Analisando os discursos dos alunos, foi possível identificar duas visões: a visão mais otimista, presente geralmente nos primeiros momentos das entrevistas, derivada de uma reflexão do momento que alunos estavam vivenciando. Por terem poucos amigos próximos ou parentes atingidos pela crise e por estarem fora do mercado de trabalho, se dedicando exclusivamente aos estudos, sendo em certa medida poupados da pressão por ingresso uma recolocação imediata ou de manutenção de seus empregos, eles indicaram certa distância em relação aos reflexos da crise. Entretanto, à medida que a entrevista permitiu uma reflexão sobre o futuro desses alunos de mestrado, a questão do retorno ao

mercado de trabalho (recolocação) veio à tona e imprimiu em seus discursos um sentimento de maior temor relativo à dimensão trabalho. Esse temor pode ser percebido, no que diz respeito à frustração de que o investimento realizado pelos alunos - que freqüentemente largam seus empregos com uma expectativa de retornos maiores no futuro, seja decorrente do selo de suas escolas ou do desenvolvimento intelectual adquirido - não fosse alcançado no curto prazo.

6.1.3. Mudança de estratégias e comportamentos devido à crise

Como efeito da percepção de crise, alguns entrevistados declararam mudanças de estratégias e comportamentos de diferentes naturezas. Um exemplo foi a nova preocupação acerca da melhor forma e do momento mais indicado de abordagem das empresas, em busca de emprego, no contexto de crise.

Na mesma linha, outro entrevistado mudou sua estratégia, que inicialmente era de enviar seu currículo para algumas empresas já no início de 2009, antecipando o contato que seria feito no processo de recolocação organizado no âmbito do próprio curso de mestrado. Contudo, acabou mudando de idéia por entender que *“não faria o menor sentido ficar espalhando currículo agora [preferindo] assistir mais aulas mesmo que eu precise de crédito para ter uma formação mais completa e vou estar mais segura para o mercado”* – M1. Esta crença na importância da capacitação como rota de segurança no contexto de crise também fundamenta a principal mudança de estratégia, ou de comportamento decorrente da percepção de crise identificada no discurso da maioria dos alunos entrevistados: a referência à decisão por participar do programa de intercâmbio oferecido como atividade opcional no segundo semestre do segundo ano do mestrado. Alguns entrevistados tomaram esta decisão, ou reforçaram-na após entenderem que, como decorrência da crise, teriam dificuldade de recolocação imediata (M1-*“quando entrei (...) não queria fazer intercâmbio, porque eu tenho essa ânsia de querer voltar para o mercado (...) nesse contexto mercado complicado (...) vi que não faria diferença eu voltar em agosto para o mercado do que em janeiro, fevereiro do ano que vem”*). Ainda em relação à decisão de “postergar” a tentativa de recolocação no mercado de trabalho, alguns entrevistados declararam que ela se baseou na percepção de que o mercado de trabalho não estava aquecido e que, portanto, seria um bom momento para estudar e se capacitar ainda mais para um reingresso no mercado.

A exigência salarial e o tipo de empresa desejada também entraram no “rol” das flexibilizações permitidas e mudanças de estratégias dos alunos, o que é coerente com a declaração de expectativas frustradas, já abordada no item de efeito na dimensão trabalho (M5-*“Talvez tenha ficado mais humilde nessa questão de expectativa salarial (...) eu sei que se eu começar a pedir o que*

estava imaginando quando entrei aqui não vou conseguir”; M4-*“hoje em dia aceitaria trabalhar numa empresa que não é o meu sonho, em função da crise”*).

Outra mudança de comportamento referiu-se ao planejamento de carreira. Alguns entrevistados declararam que o interesse inicial na área de mercado de capitais, em certa medida motivador do ingresso no mestrado permanece, mas no momento da crise não ocupou lugar prioritário na busca por colocação no mercado de trabalho. Isso decorreu da priorização momentânea de outras áreas de atuação menos afetadas pela crise. Entretanto, ainda assim cogitavam voltar ao plano inicial em momento posterior, quando o mercado tiver superado essa fase de dificuldade. Interessante perceber que alguns outros entrevistados declararam que a crise só ajudou a reforçar sua percepção de não-afinidade com a área de finanças, já que foi esta que originou a crise.

Portanto, pode ser visto que havia um temor entre alguns entrevistados, de que seus salários futuros fossem menores do que a expectativa formada no início do seu curso, já que antes da crise, eles esperavam receber maiores salários após obterem o título do mestrado. Com isso, essa questão salarial esteve presente nos seus discursos sobre mudanças de estratégias em decorrência da percepção da crise, já que eles se diziam dispostos a, inicialmente, receber salários inferiores aos desejados, para ingressar no mercado de trabalho. A área de atuação também apareceu mais estendida nos seus discursos. Entretanto, se tratou de uma aceitação momentânea, que não excluiu planos futuros de ganhos ou realização profissional através da atuação em áreas de interesse.

Outra evidência sobre mudanças nas estratégias dos alunos de mestrado referiu-se à decisão de realização de um intercâmbio, permitindo o reingresso no mercado de trabalho em um momento em que ele se encontra aquecido.

6.1.4. Projeção em relação ao futuro profissional

Do ponto de vista profissional, os entrevistados em geral demonstraram preocupação relativa aos tipos de empresas onde desejam trabalhar, e principalmente aos cargos ou posições almejadas após alguns anos de atuação no mercado de trabalho, geralmente envolvendo níveis gerenciais.

Talvez por eles nunca terem vivenciado de forma direta os efeitos de outra crise econômica, eles não possuíam visão de crises com um caráter cíclico ou até permanente contra a qual tenham que se proteger futuramente. Esta dimensão levou os alunos de mestrado a se remeterem com frequência à questão de cargos ou posições dentro das empresas. Talvez como fruto de suas experiências anteriores, e do aprendizado do mestrado, eles tenham mais claro as posições que desejam ou que acham interessante alcançar no futuro.

Os entrevistados projetaram sua trajetória de forma a valorizar trocas de emprego nos primeiros anos de sua experiência profissional futura, em busca de maior aprendizado, corroborando o discurso da empregabilidade apresentado por Carrieri e Sarsur (2004). Entretanto, previram a possibilidade de vir a desenvolver carreira em uma única empresa ou iniciar um empreendimento próprio em uma fase mais avançada da carreira. Por outro lado, um entrevistado incluiu em seus planos a possibilidade de trabalhar em empresa pública, em busca de estabilidade e de melhor gerenciamento do equilíbrio da vida profissional com a vida pessoal.

Analisando o discurso dos entrevistados, merece destaque o fato de que a projeção futura na dimensão trabalho já parecia não mais vir carregada de efeitos da crise, o que demonstrou um otimismo em relação ao seu caráter passageiro e seus efeitos sobre a trajetória profissional em construção. Se no curto prazo, eles se mostraram dispostos a aceitar trabalhar numa empresa que não faz parte do seu principal objetivo e receber salários abaixo das suas expectativas, quando se trata das suas visões em relação ao seu posicionamento no mercado de trabalho no futuro, eles se veem de forma positiva, como se as suas considerações a respeito da crise desaparecessem.

Eles também relataram que almejam o “conforto”, bem como sua associação com uma noção mais estendida de “conforto para a família” (M5- *“não quero ser milionária, mas eu quero ter uma vida confortável (...) se tiver uma família, poder dar educação para meus filhos”*).

6.1.5. O que busca em um trabalho e o que o ele representa

De forma geral, foi percebido que a crise não instrumentalizou o trabalho. A representação do trabalho, mesmo em um contexto de crise, remeteu a dimensões que não se resumiram somente à questão financeira e à concordância em trabalhar em qualquer posição. Ou seja, apesar de os entrevistados terem percebido a crise como uma ameaça à recolocação no mercado no curto prazo, esse fato não foi instrumentalizado, mantendo inalteradas as suas representações sobre o trabalho.

Alguns entrevistados apresentaram a percepção de que na condição de estudantes sentiam falta do trabalho muito em função do seu significado e do espaço que ele preenchia em suas vidas (M6- *“acho que o trabalho faz parte da sua identidade, é o que você faz, tanto que uma das segundas coisas que você responde quando conhece uma pessoa é primeiro seu nome, depois o que faz hoje em dia”*; M3- *“Por que preenche, você sente um vazio”*). Isso pode ser reflexo do perfil de alguns entrevistados, que abandonaram suas rotinas de trabalho para se dedicar ao mestrado. Um ano e meio após o início do curso, estes alunos se referiam ao trabalho da forma como ele era lembrado no momento de distância opcional, o que permitiu identificar em que medida ele representava uma ausência para os entrevistados.

Outros alunos identificaram o trabalho como algo que lhes servia como uma referência e lhes oferecia uma rotina (M5- “*gosto de estar ativa, fazendo alguma coisa (...) acho que eu sou um pouco motivada pela pressão, então tenho muita coisa para fazer, muita coisa para lidar, eu lido melhor do que não tivesse*”). Há ainda os que vincularam o trabalho a uma fonte de realização, um sentido de aproveitamento do tempo, de utilidade e o associaram a uma satisfação pessoal derivada do orgulho da atividade que desempenha ou da organização onde trabalham.

Ainda um entrevistado vinculou o trabalho ao que ele proporciona (H1- “*significa te dar oportunidade de ganhar dinheiro para viajar*”) e outro, ao seu sentido de prazer. Um sentido muito atrelado ao trabalho pelos entrevistados foi o de reconhecimento (H4- “*é muito mais importante ser reconhecido por ter feito um bom trabalho do que simplesmente fazer coisas e ganhar dinheiro*”).

No que se refere ao que buscam em um trabalho, apareceram valores como respeito, bom clima organizacional, qualidade de vida, solidez da empresa, descontração no ambiente de trabalho, desafios, autonomia no desempenho das tarefas, valorização das pessoas, estímulo ao aprendizado, possibilidade de crescimento interno e projetos que aproveitem conhecimento acumulado e gerem novos aprendizados. O reconhecimento como um valor também esteve presente em declarações de diversos mestrados. De maneira geral, o reconhecimento não está exclusivamente ligado à questão financeira, da mesma forma como este não é o maior fator motivacional na busca por uma colocação no mercado de trabalho. Parte da declaração do entrevistado H4 reúne alguns dos elementos mencionados por vários alunos: “*O que eu busquei, espero que no futuro continue assim, é que o dinheiro nunca seja o primeiro da lista, quem vem como consequência, além das pessoas te reconhecerem, é ter aquele ambiente para você exercer seu exercício, ser diversificado, não faça sempre a mesma coisa*”. A lembrança de aspectos como bom clima organizacional pode demonstrar uma percepção mais apurada dos impactos de várias dimensões e reconhecimento de valores do trabalho, já que muitos alunos de mestrado possuíam experiência profissional prévia. Já outros valores mencionados como desafio, autonomia, e desejo inicial de mudança de empresas para adquirir maior conhecimento, parecem corroborar com o novo discurso do trabalho.

Com isso, pode ser visto que a crise e seus impactos não estão presentes nesses discursos, o que é interessante. Conforme falado anteriormente, a percepção da crise não instrumentalizou o trabalho, pois o que os alunos de mestrados citaram como efeitos da crise, não alteraram as suas representações do trabalho, o seu significado e a visão do que eles buscam em um emprego.

6.2 ALUNOS DE GRADUAÇÃO

6.2.1. A impressão geral sobre a crise

De modo geral, os alunos de graduação declararam que a crise trouxe consequências danosas para o seu entorno. Suas declarações vieram carregadas de exemplos vivenciados por eles, por colegas de faculdade ou por outros amigos.

Alguns entrevistados, por exemplo, se enxergavam de forma negativa no contexto da crise em função das perdas com investimentos realizados no mercado de ações (assim como ocorrido com alguns alunos de mestrado). Eles se sentiam frágeis frente à mudança, pois estavam prestes a não ser mais estudantes de graduação em administração para se tornarem administradores, o que em sua visão os torna indivíduos mais independentes. Embora isso pareça estar em linha com o discurso de empregabilidade (CAPPELLI, 1999), os alunos se sentiam assustados por estarem coincidindo sua conclusão de curso com um cenário de crise, caracterizado por um mercado de trabalho instável tanto no que se refere à oferta de empregos quanto de aproveitamento de estagiários.

Por outro lado, dois entrevistados possuíam uma visão otimista e entendiam que não só o impacto da crise no Brasil foi menor do que em outros países como que seus efeitos já estavam chegando ao fim. Outros dois entrevistados, por sua vez, afirmaram não ter percebido os efeitos da crise, seja pela identificação de ofertas variadas de oportunidades de estágio, seja pelo fato de não ter sido afetado no trabalho.

6.2.2. Efeitos da crise percebidos na dimensão trabalho

No que se refere à influência da crise no âmbito do trabalho, as declarações foram praticamente unânimes: os alunos de graduação se sentiram afetados nesta dimensão. Entretanto, os movimentos foram percebidos de maneira positiva e negativa.

Por um lado, os principais impactos listados foram: dificuldade de efetivação, dificuldade em arrumar emprego, menos vagas de emprego sendo oferecidas, maior carga horária de trabalho, carga elevada de estresse e salários menores (H2 - *“não posso falar que é fácil ser efetivado, mas acho que ficou mais rigoroso...”*; H8 - *“Então, trabalhar, a gente está trabalhando muito. No ponto de vista de remuneração, afetou o bônus... Está bem estressante mesmo.”*; H7 - *“as pessoas tiveram que se adaptar mais, ser mais polivalente, trabalhar em mais áreas (...) antes tinham dez pessoas para fazer uma coisa, agora tem seis ou sete...”*).

Outros depoimentos dos alunos de graduação mostraram que os estagiários estavam sendo aproveitados como forma de dar conta do serviço por um custo menor (H1 - *“Os estagiários eu acho que vão ser efetivados ganhando um pouco mais que o salário de estágio, não tão bom quanto era o*

de analista”; H8 - “*Acho que, principalmente para a área que eu trabalho (mercado financeiro), afetou muito. Ano passado foi um ano muito difícil, as pessoas estavam bem estressadas ... As empresas não têm contratado com tanta facilidade, elas estão tentando manter o estagiário o máximo possível e algumas empresas não estão mais efetivando...*”). Interessante mencionar que no, momento da entrevista, um dos alunos, que trabalhava no mercado financeiro, era responsável por desempenhar atividades antes exercidas por um número maior de profissionais. Contudo, ao contrário dos demais entrevistados, ele enxergava esta situação de carga de trabalho intensa como uma oportunidade de ter o seu potencial “explorado” hoje, preparando-o para exercer trabalho sob pressão e múltiplas funções no futuro.

Por outro lado, se manter no emprego, ou encontrar uma colocação no mercado de trabalho não se tratava de uma tarefa simples de acordo com os entrevistados (H8 - “*Entre 30 amigos que eu tenho mais contato, uns 15 saíram empregados, pelo menos cinco estão nessa transição, não sabem se vão ficar ou não, e uns dez saíram sem emprego e estão buscando. Eles falaram que está bem difícil...*”; H2 - “*Os meus amigos que procuraram estágio conseguiram, mas, na hora de realmente concorrer à vaga de emprego não sei como isso vai se dar.*”).

Portanto, alguns entrevistados perceberam um duplo movimento das empresas no sentido de efetivar os estagiários com salário reduzido ou mantê-los até a conclusão de seu curso de graduação, trocando-os por novos estagiários, como forma de minimizar custos.

O discurso dos alunos de graduação enfatizou a dificuldade percebida em relação ao mercado de trabalho, mostrando que, assim como os estudantes de mestrado, possuíam um temor nesse aspecto. Contudo, se a insegurança dos alunos de mestrado se referiu principalmente à recolocação no mercado, a dos alunos de graduação diz respeito, em sua maioria, à permanência no mercado de trabalho através de vagas de estágio ou emprego.

6.2.3. Mudanças de estratégias e comportamentos devido à crise

Os entrevistados relataram mudanças nas suas estratégias em relação à projeção de carreira e de seus comportamentos e pensamentos como decorrência da crise. Algumas mudanças citadas se referiram à maior necessidade de capacitação e qualificação (através de iniciativas como de realização de um intercâmbio, inscrição em cursos de diversas naturezas como de pós-graduação, mestrado, MBA no exterior, curso de idiomas) e cautela em relação à escolha de investimentos financeiros (com base no aprendizado passado dos que tiveram perdas com seus investimentos). Dentre os que declararam estar dedicando seu tempo livre para capacitação foi possível identificar uma percepção

de menos tempo para o lazer, da mesma forma que aqueles que tiveram sua carga de trabalho aumentada.

Também foram muito mencionadas as mudanças de estratégia referentes ao ingresso ou permanência no mercado de trabalho, com base em uma flexibilidade em relação às áreas de atuação (alguns entrevistados gostariam de trabalhar em atividades como mercado financeiro, mas preferiram abdicar momentaneamente das preferências por percebê-las como diretamente afetadas pela crise), ou na mudança de expectativa salarial, que antes era superior ao que vislumbram hoje (H1 - “*O que pode mudar é minha perspectiva de salário...*”).

O entrevistado que possuía negócio próprio declarou ter realizado mudanças estratégicas na sua empresa devido à necessidade de redução dos preços como forma de manter sua carteira de clientes.

Dessa forma, pode-se inferir que os entrevistados mudaram suas estratégias de forma semelhante aos alunos de mestrado, pois eles também alteraram suas perspectivas salariais e suas áreas de atuação no curto prazo. Por outro lado, um discurso muito presente envolveu a questão da capacitação, o que decorreu em grande medida do entendimento de que a graduação atualmente representa apenas um nível mínimo exigido pelas empresas.

6.2.4. Projeção em relação ao futuro profissional

No discurso dos entrevistados em relação a como se percebiam futuramente na dimensão trabalho, apareceram imagens que envolvem: trabalho em uma grande empresa com plano de carreira, boa formação acadêmica, carreira em uma multinacional, conquista de estabilidade em cargos públicos (mencionada por apenas dois entrevistados), desenvolvimento ou expansão de negócio próprio, trabalho em atividades em que se sintam realizados, possibilidade de ter pós-graduação no exterior financiada, conquista de cargo de gerência ou diretoria em grandes empresas privadas como multinacionais e trabalho em outra área (que pode incluir mercado financeiro). Assim como os alunos de mestrado, os alunos de graduação projetaram sua trajetória podendo vir a desenvolver carreira em uma única empresa ou iniciar um empreendimento próprio em uma fase seguinte.

Um ponto que merece destaque foi que a projeção futura na dimensão trabalho dos estudantes de graduação pareceu não estar carregada dos efeitos da crise, o que também ocorreu com os mestrandos. Isso mostrou um otimismo em relação a um caráter passageiro da crise, não impactando a sua trajetória profissional no longo prazo. Ou seja, eles se mostraram dispostos a aceitar mudar suas expectativas em relação ao trabalho no curto prazo, mas quando se trata das suas visões em relação à

trajetória no mercado de trabalho no longo prazo, eles resgataram imagens que possivelmente já carregavam antes da ocorrência da crise.

6.2.5. O que busca em um trabalho e o que o ele representa

Em relação ao que os alunos buscam em um emprego, os elementos presentes nos discursos foram: perspectiva de futuro e desenvolvimento de carreira, boa remuneração, tranquilidade financeira e pessoal, segurança/estabilidade no emprego, dinamismo, felicidade e motivação, fazer o que gosta, reconhecimento, desafios, aprendizado, conhecimento e capacitação. Dentre esses elementos, os que receberam maior destaque foram: perspectiva de futuro e plano de carreira, boa remuneração, estabilidade, e felicidade por fazer o que gosta.

Em relação ao que o trabalho representa, as respostas incluíram: independência, fonte de renda; gasto de grande parte da vida, necessidade, já que a vida pessoal e o lazer dependem da renda auferida no trabalho, amadurecimento, um dos caminhos para felicidade e realização, ocupação, aprendizado, desenvolvimento profissional e pessoal e fonte de experiência. Dentre esses elementos, os que receberam maior destaque foram: fonte de renda, necessidade, desenvolvimento, aprendizado, experiência, e o caminho para a realização e felicidade.

Os alunos de graduação de uma forma geral afirmaram que as representações e valores não sofreram alteração em decorrência da crise financeira. Portanto, os efeitos da crise não alteraram as representações do trabalho e o que os entrevistados buscam em um emprego no longo prazo.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do presente estudo foi investigar como alguns alunos de administração perceberam o contexto e os efeitos da crise financeira internacional em especial na dimensão do trabalho. Para efeito de aplicação da pesquisa de campo foram selecionados dois grupos de alunos que, em função de sua trajetória, teriam expectativa de entrada, reingresso ou permanência no mercado de trabalho no curto prazo e, portanto, teriam a questão do trabalho como uma preocupação impressa em seus discursos. Os depoimentos dos 24 alunos entrevistados acabaram por configurar dois grupos diferenciados de percepção sobre a crise: o grupo dos indivíduos inseridos e o dos não inseridos no mercado de trabalho.

Os alunos que de alguma forma se encontravam inseridos no mercado de trabalho (parte dos alunos da graduação, uma vez que os de mestrado permaneciam em dedicação exclusiva ao mestrado) haviam tido um encontro mais direto com a crise nas suas atividades diárias. Ainda que eventualmente eles não tivessem percebido ameaças nos seus empregos/estágios, eles apresentaram um amplo leque

de indicadores e informações. Isso permite concluir que a crise não é vivenciada somente pela questão do emprego. Os inúmeros exemplos de situações vividas pelos amigos e as estratégias voltadas para a rota de qualificação foram alguns indicadores apreendidos pelos entrevistados que no momento estavam empregados - que se encontravam em um estado de alerta elevado - que serviram de base para suas tomadas de decisão.

O grupo de alunos que não estava atuando no mercado de trabalho apresentou suas percepções baseadas em níveis de análise um pouco diferentes. Um exemplo foi o fato de que seu encontro com a crise baseou-se fortemente no nível intelectual, dentro das salas de aula. Isso permitiu um posicionamento um pouco mais distante do que o grupo que vivenciou a questão da crise no dia a dia do trabalho.

Outro fator que pode ser responsável por uma maior distância é a questão da qualificação. O grupo entrevistado que se encontrava fora do mercado de trabalho envolvia predominantemente alunos de mestrado, cuja narrativa envolve uma percepção de que seu curso é um investimento que permite uma alavancagem no aprendizado e a conquista de “um selo” que possibilitará maiores salários para os que se recolocarem no mercado de trabalho, ou maiores leques de atuação e conforto na decisão de trajetória profissional futura. Já a graduação serve como um nível de qualificação mínimo necessário, que na opinião de alguns alunos de graduação também pode servir como selo ou garantia de melhores empregos como decorrência da qualidade da Instituição de Ensino cursada. A questão da qualificação permanente estava mais presente nos alunos de graduação, que se sentiam mais ameaçados pelo fato de, num contexto de crise, ainda não possuírem níveis mais elevados de conhecimento ou titulação. Essa percepção também pode estar atrelada a uma visão de maior responsabilidade pelo próprio desenvolvimento (em linha com o discurso da empregabilidade), e da percepção da rota de qualificação servir como uma tábua de salvação sobre a qual os trabalhadores têm mais domínio em um contexto de crise.

Adicionalmente, vale destacar que em especial para os alunos de graduação, o capital intelectual é um recurso mais conhecido e de mais fácil acesso do que outros ativos que também são considerados importantes no contexto das novas relações de trabalho ou que exigem amadurecimento e podem ser decorrentes de maior experiência profissional, como é o caso de rede de contatos ou da preocupação com formas de capitalização.

Entretanto, estas percepções parecem diferenciar os dois grupos somente no que se refere ao curto prazo. No que se diz respeito a uma visão de longo prazo, existiu uma postura otimista que pode ser decorrente da visão positiva que foi veiculada pelos principais meios de informação acessados pelos alunos, de que o Brasil era um dos países menos afetados pela crise, e de que representa uma

aposta enquanto país do futuro. Neste sentido, valores e perspectivas profissionais que podem eventualmente ter sido afastadas no momento de crise, voltaram a fazer parte da concepção e da imagem de trabalho de todos os entrevistados.

Futuros estudos poderiam ser dedicados ao acompanhamento de grupos de entrevistados, caracterizando um estudo de caráter longitudinal, investigando a variação da percepção da crise e seu impacto na dimensão trabalho.

REFERÊNCIAS

- AAKER, D. A.; KUMAR, V.; DAY, G. S. **Pesquisa de Marketing**. São Paulo: Atlas, 2004.
- ABRIL. Disponível em: <www.info.abril.com.br>. Acesso em Julho de 2009.
- ALBERTON, D. M.; PICCININI, V. C. O Sentido do Trabalho em Agências de Publicidade. In: **Anais do XXXIII EnANPAD**, São Paulo: Anpad, 2009.
- ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação & Sociedade**, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004.
- ATKINSON, C. Career management and the changing psychological contract. **Career Development International**, v. 7, n. 1, p. 14-23, 2002.
- BARROS, A. R. O Setor Informal e o Desemprego na Região Metropolitana do Recife. **Revista Econômica do Nordeste**, v. 28, n. especial, p. 337-361, 1997.
- BOLTANSKI, L.; CHIAPELLO, E. **The new spirit of capitalism**. London: Verso, 2005.
- CAPPELLI, P. **The New Deal at Work**. Harvard Business School Press, 1999.
- CARRIERI, A. P.; SARSUR, A. M. Percurso semântico do tema empregabilidade: a (re)construção de parte da história de uma empresa de telefonia. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 1, 2004.
- DOURADO, D. P.; HOLANDA, L. A.; SILVA, M. M. M.; BISPO, D. A. Sobre o sentido do trabalho fora do enclave de mercado. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 7, n. 2, p. 349-367, 2009.
- EXAME. Disponível em: <www.portalexame.abril.com.br>. Acesso em Julho de 2009.
- GEPHART, R. P. Qualitative Research and the Academy of Management Journal. **Academy of Management Journal**, v. 47, n. 4, p. 454-462, 2004.
- HARVEY, D. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. São Paulo, Ed. Loyola, 2003.
- INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA IPEA. **Crise internacional: impactos sobre o emprego no Brasil e o debate para a constituição de uma nova ordem global**. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/sites/000/2/comunicado_presidencia/09_04_29_ComunicaPresi_21_Crise_Empregos.pdf> Acesso em: Junho de 2009, 2009a.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA E APLICADA IPEA. **Presente e futuro do emprego- Abril de 2009**. Disponível em: <<http://desafios2.ipea.gov.br/sites/000/17/edicoes/51/pdfs/rd51not02.pdf>> Acesso em: Julho de 2009, 2009b.

KUMAR, K. **Da Sociedade Pós- Industrial à Pós-Moderna**. Rio de Janeiro: Zahar, 1997.

LEMOS, A. H. C.; PINTO, M. C. S. Empregabilidade dos administradores: quais os perfis profissionais demandados pelas empresas? **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 4, p. 1-15, 2008.

LOPES, A. L. S.; SILVA, J. R. G. Novas Relações de Trabalho e Expectativas Profissionais dos Indivíduos: os Discursos de Terceirizados na Área de TI. In: **Anais do I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho**, Natal: Anpad, 2007.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Global Employment Trends – Update**, may 2009. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/>> Acesso em Junho de 2009, 2009a.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Tackling the global jobs crisis: Recovery through decent work policies. International labour conference, 98th session 2009, Report i(a)**. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_106162.pdf> 2009b.

PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The core competence of the corporation. **Harvard Business Review**, v. 68, n. 3, may/jun, 1990.

RANDSOME, P. **Work, Consumption and Culture: Affluence and Social Change in the twenty-first Century**. Sage Publications. 2005.

SARSUR, A. M. Empregabilidade x empresabilidade: novas práticas em recursos humanos? In: **Anais do XXI ENANPAD**, Rio das Pedras: Anpad, 1997.

SENNETT, R. **A corrosão do Caráter**. Editora Record. 2001.

SILVA, A. B. A Flexibilização das Relações Trabalhistas na Percepção dos Dirigentes de Empresas Comerciais. In: **Anais do XXII ENANPAD**, Foz do Iguaçu: Anpad, 1998.

TONELLI, M. J.; ALCADIPANI, R. Organizações pós-modernas: novos modelos organizacionais, gestores e a maquiagem do Self. **Revista de Estudos Organizacionais**, v. 2, n. 1, 2001.

VALOR ECONÔMICO. Disponível em: www.valoronline.com.br. Acesso em Julho de 2009.

VEJA. **O que já foi feito contra a crise**. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/idade/exclusivo/crise-financeira/guia1.html>> Acesso em Julho de 2009.