

Paulo Sergio Gonçalves de Oliveira <sup>1</sup>  
Luciano Ferreira da Silva <sup>2</sup>  
Dirceu da Silva <sup>3</sup>  
Meires dos Santos Lopes <sup>4</sup>  
Maria Cristina Tecilla <sup>5</sup>

## **Análise dos fatores que influenciam a mudança no mercado de trabalho utilizando a ecologia das organizações.**

### **Resumo**

O objetivo do artigo foi buscar entender quais as mudanças ocorreram nos setores empresariais Brasileiros, por meio da utilização dos dados do CAGED utilizando a análise de variância (ANOVA), a qual encontrou diferença entre os empregados dos setores 1=Agricultura e 2=Indústria e também entre os setores 2 e 3=Serviços, no entanto o teste encontrou diferenças na entrada de profissionais apenas nos setores 3 e 4, indicando que a construção civil, recebeu mais novos empregados do que o setor de serviços, enquanto que em relação a saídas, o setor que vem perdendo empregados em relação ao setor de serviços é a indústria, um dado intrigante é que o setor que melhor remunera atualmente é o setor da construção civil, talvez devido ao crescimento que este setor vem experimentando nos últimos anos.

**Palavras-Chave:** Mercado de Trabalho, Ecologia das Organizações, Comunidade Ecologia, Setores Econômicos, Anova

## **Analyze of factors that's influences the changes in labor market using organizational ecology theory.**

### **Abstract**

*This paper aims to understand which changes happened in Brazilian Enterprises Scenario using CAGED data through Anova Test which found difference between the employees from sector 1=Agriculture and 2=Industry and with the sector 2 and 3=Services but don't find any differences in the entrance of professionals between the sectors 3 and 4 indicating that's the construction industry hired more professionals than the services and industry sectors and, one intriguing data that's the sector that's better pays nowadays is the construction industry maybe because the growing of this sector in Brazil in the last years.*

**Keywords:** Labor Market, Organizational Ecology, Community Ecology, Economic Sector, Anov

---

<sup>1</sup> Professor Doutor da Universidade Ibirapuera. (psgoliveira@hotmail.com)

<sup>2</sup> Professor da Universidade Nove de Julho na Diretoria de Ciências Gerenciais, Doutorando em Administração pela Pontifícia Universidade Católica (PUC), Política/UFMG. Administrador. Líder do Grupo de Pesquisa CNPq em Gestão e Desenvolvimento de Territórios Criativos. (lf\_ferreirabr@yahoo.com.br)

<sup>3</sup> Professor do Mestrado e Doutorado em Administração da Universidade Nove de Julho, Professor da Unicamp. (dirceuds@gmail.com)

<sup>4</sup> Professor da Universidade Nove de Julho para a Diretoria de Ciências Gerenciais, (meireds@uninove.br).

<sup>5</sup> Mestranda em Administração pela UNIFMU. (cristina.tecilla@yahoo.com.br)

## **INTRODUÇÃO**

O cenário econômico Brasileiro está passando por diversas transformações tanto nos níveis macro como micro econômico, havendo desta forma a mudança em diversos setores, o que afeta o perfil dos profissionais na atualidade, demandando desta forma novas competências e a capacidade de adaptação, este fato faz com que exista a necessidade de aprendizado contínuo, por parte das pessoas e também o desenvolvimento de redes de relacionamento que favoreçam o processo de recolocação e também de aprendizado da população.

O entendimento desta dinâmica é importante tanto para empresários quanto para profissionais, pois permitirá a ambos os lados, entender quais estratégias podem ser traçadas e de que forma podem se adaptar e buscar vantagens competitivas deste fenômeno, que vem ocorrendo.

Para o entendimento desta dinâmica a teoria da ecologia organizacional e suas premissas, tais como diversidade das populações organizacionais, comunidade ecologia e adaptação ao ambiente, se mostraram aderentes ao estudo do fenômeno pelo qual a economia Brasileira vem passando nos últimos anos, preenchendo em parte a lacuna levantada pelo presente estudo.

Por este motivo a pergunta problema do estudo foi: “Que tipo de mudanças estão ocorrendo nos setores empresariais Brasileiros”?

O objetivo do estudo foi buscar entender as mudanças que vem ocorrendo nos setores empresariais do Brasil, de forma a se entender melhor a dinâmica empresarial e de empregabilidade que existe no país.

Para se atingir este objetivo foram utilizados dados oriundos do IBGE, do banco de dados do CAGED (Cadastro Geral de Empregados Desempregados), com dados de 2007 a 2011, utilizando para isto a análise de variância (ANOVA) de forma a se encontrar diferenças nas variações de Empregados, Saídas de Pessoas dos Setores e Entrada nos Setores estudados, de forma a se facilitar o estudo os setores da economia foram agrupados em quatro setores, a saber: 1=Agricultura, 2=Indústria, 3=Serviços e 4=Construção Civil.

De forma a ser responder a pergunta problema o trabalho foi dividido da seguinte forma: Na Seção 2 foi feita uma revisão bibliográfica sobre o conceito de ecologia organizacional, na seção 3 os métodos de pesquisa foram apresentados, na seção 4 os resultados foram analisados e conclusões foram efetuadas na seção 5.

## **REVISÃO TEÓRICA**

As empresas no Brasil estão passando por um processo de transformação devido a pressões das mais variadas naturezas, tais como: a Globalização, a Sustentabilidade e a necessidade de atender as demandas dos consumidores.

Por essa razão as empresas devem se adaptar e buscar formas de tirar vantagem desses fenômenos para se afastar do risco de serem tornarem obsoletas e virem a desaparecer. Esse fenômeno foi classificado por Hunter (2013) como oportunidade empresarial e é retratado como um fluxo e refluxo do ambiente.

Para lidar com esse aspecto Rejas, Ponce e Ponce (2006) sugerem a teoria da ecologia das organizações, pois ela parte do princípio de que existe um processo de seleção natural, implicando dessa forma de que o ambiente irá determinar quem sobreviverá, sendo a maior chance daquele que melhor se adaptar.

Beard e Dess (1988) afirmam que essa teoria analisa as organizações sob a ótica da biologia, utilizando para isso a abordagem da entrada de recursos por meio do fluxo de entradas e saídas, refletindo dessa forma uma maior ou menor abertura para o ambiente. Um



modelo input-output com base em trocas de cada espécie de recursos com outras espécies é uma estrutura útil pelo qual a operacionalizar e modelar a perspectiva da ecologia de ecologia-comunidade em teoria da organização. Um modelo de insumo-produto fornece um meio de identificar 'nicho dentro de uma determinada ecologia e meio de modelagem de cada espécie de cada espécie de organização dependência direta e indireta sobre outras espécies de recursos.

Nessa linha Korn e Baum (1994) utilizaram a abordagem de ecologia-comunidade para estudar as dinâmicas de empregabilidade em grandes organizações Canadenses no período de 1985 a 1992, sendo construído um modelo dinâmico relatando as interações com outras organizações num setor produtivo de forma a entender os relacionamentos existentes com outros setores econômicos e também entre os setores produtivos de forma a se entender as dinâmicas de empregabilidade. As abordagens teóricas contemporâneas na visão dos processos de empregabilidade com uma função dinâmica de interação entre as características do trabalhador e a estrutura social.

Por essa razão Beard e Dess (1988) afirmam que conceber as organizações como membros de espécies organizacionais interdependentes numa comunidade ecológica e um novo e complexo ponto de vista da teoria organizacional.

Utilizando o conceito de comunidade ecológica Kim (2013) analisou o desempenho de gestores para testar o argumento de que a semelhança cognitiva dos gestores levaria a imitação produzindo a formação de um grupo estratégico de desempenho semelhante, o que não se mostrou consistente no estudo, demonstrando que o equilíbrio estratégico existe dentro de uma comunidade cognitiva.

Rejas, Ponce e Ponce (2006) estudaram como os estilos de liderança afetam a influencia na eficácia das pequenas empresas, pois dependendo do estilo do líder esse tem capacidade de agregar ou não os funcionários em relação as tarefas e desafios que lhe são impostos e também exercem influencia na capacidade das pessoas trabalharem ou não em equipe.

Sorensen e Sorenson (2007), por exemplo, estudaram o número e a diversidade dos empregados no mercado de trabalho para entender como isso influencia a dispersão, o que lhe permitiu analisar esse aspecto sob dois pontos: diferenciação dos empregados vertical ou horizontal. Enquanto a diferenciação vertical diz respeito à variação em uma habilidade da organização ou dos funcionários em um domínio particular a diferenciação vertical por outro lado é o investimento na redução da falta de qualidade da mão de obra.

O conceito de ecologia-comunidade é uma perspectiva que enfatiza as populações organizacionais que preserva a perspectiva que a ecologia-população havia desenvolvido. No entanto estende o conceito e adiciona o nível de evolução da comunidade por meio de um sistema fechado e melhoria complexa. Por meio da perspectiva comunidade ecologia, as espécies organizacionais são vistas como em grande parte compostas de outras espécies o que leva as espécies, a possuírem uma grande interdependência, na forma como melhoram e como a comunidade evolui (BEARD & DESS, 1988).

Este conceito é consiste com o estudo feito por Baum e Powel (1995) sobre a Institucionalização de novas empresas no qual entenderam que é um processo cognitivo que é legitimado pelas redes de relacionamento, ou seja, a comunidade ecologia e códigos normativos para a condução é feita por normas e valores compartilhados, tais como: aspectos culturais, profissionais e expectativas políticas ou mesmo mandatos de lei.

Oertel (2014) por outro lado analisa o conceito de ecologia organizacional para avaliar as chances de sobrevivência organizacional em economias em transição, estudando a dependência da densidade na época da criação da empresa, para testar as suas conclusões fez um estudo em empresas do lado Socialista da Europa. Essa visão pode ser utilizada

para se avaliar as chances que os profissionais possuem de sobrevivência no mercado e em economias em transição, como é o caso do Brasil, sendo que os profissionais que correm mais risco são os jovens e quais seriam as alternativas que os Governos poderiam tomar para aumentar essa taxa de sobrevivência.

Por essa razão muitas pesquisas procuraram demonstrar o aumento do desemprego na macroeconomia, modelos de densidade dependência para para taxas de fundação e morte de empresas que geraram debates consideráveis (AMBURGEY & RAO, 1996).

Uma das opções poderia ser o investimento do Governo no desenvolvimento das competências dos profissionais e também em atividades que melhorassem a sua capacidade de adaptação ao mercado de trabalho, para isso poderia ser utilizado o conceito de comunidade ecologia no que diz respeito ao surgimento de novas espécies e a extinção de outras que tiveram sucesso, podemos dessa forma trabalhar as profissões como espécies e as estratégias que poderiam ser utilizadas para movimentar os profissionais para outros campos de atuação utilizando conceitos da Biologia e da ecologia das organizações.

Pois existem três tipos de semelhanças e diferenças entre o modelo de comunidade, ecologia como desenvolvido na biologia e na teoria da organização e o modelo input-output como desenvolvido em economia são particularmente relevantes para as propostas deste artigo (BEARD & DESS, 1988):

- a) as semelhanças e diferenças entre classificações e industrial das espécies e as classificações biológicas de organização,
- b) as semelhanças e diferenças entre organizacional tecnologia da espécie, tal como concebido no quadro comunidade-ecologia e tecnologia tal como concebida na análise de insumo-produto, e
- c) as semelhanças e diferenças entre estes dois quadros analíticos em outras espécies "e interdependência das indústrias.

Para estudar o nascimento e a morte das empresas Wissen (2001) utilizou o conceito de demografia das empresas que é um campo de pesquisa interdisciplinar da economia, sociologia e geografia econômica. No entanto o nome sugere de outro modo que a demografia tem sido limitada até recentemente. Este artigo discute a demografia do ponto de vista de adicionar valor. A metáfora é relevante, porque as empresas são similares a criaturas biológicas (elas não são), mas porque a metáfora pode traçar paralelismos significantes nos mecanismos de mudanças das populações, como um processo seletivo de morte e nascimento, bem como o envelhecimento e mudanças internas relativas a competição entre empresas. A natureza deste processos no nível micro foi estudado utilizando teorias de outras disciplinas, tais como economia, sociologia e geografia, uma situação bastante similar a demografia. O artigo compara similaridade e discrepâncias entre os processos de nascimento e morte das populações empresariais e humanas. A principal diferença é que a adição dessas variáveis familiares na demografia humana, tamanho da empresa e crescimento e atividade econômica são também dimensões maiores da estrutura das populações empresariais. Por causa da forte interação entre essas variáveis, uma análise demográfica para uma instância pode determinar a curva de idade e mortalidade e devem ser levadas em conta na análise.

O estudo dessa perspectiva é muito importante, pois o declínio organizacional é um assunto sério tanto para organizações quanto para indivíduos, pois devem-se buscar alternativas para se mudar o curso dos acontecimentos e dessa forma voltar a crescer, uma alternativa seria experimentar novos mercados e aproveitar as competências existentes, utilizando por exemplo a visão baseada em recursos (HEINE & RINDFLEISCH, 2013).

## MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa foi classificada como descritiva, pois buscará uma validação da teoria latente e por meio do entendimento das dinâmicas empresariais segundo a ecologia das organizações a partir dos dados levantados objetivando dessa forma melhorar a precisão do modelo teórico (SELLTIZ, WRIGHTSMAN, COOK, & KIDDER, 1987b).

A coleta de dados foi feita no site do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), no site [http://www.ibge.com.br/home/estatistica/economia/demografiaempresa/2011/default\\_pdf\\_unidades.shtm](http://www.ibge.com.br/home/estatistica/economia/demografiaempresa/2011/default_pdf_unidades.shtm) que analisa a demografia das empresas, onde foram coletados dados de 2007 a 2011 sobre as empresas.

As planilhas contendo os dados estão tabuladas por ano e divididas em 20 da economia, porém para a aplicação do teste estatístico os dados foram agrupados em quatro setores, de forma a se criar quatro grupos na análise de variância (ANOVA).

A coleta de dados foi realizada por meio de um levantamento transversal (BABBIE, 2011), ou seja, com uma única coleta de dados com metodologia de amostragem por meio da coleta de dados secundários oriundos do site do IBGE (MALHOTRA, 2006).

Os dados obtidos foram tabulados e analisados por meio do uso da análise de variância One-Way Anova, devido ao fato das variáveis independentes serem do tipo qualitativo (PESTANA & GAGEIRO, 2005).

A análise de variância foi escolhida por fazer comparações das médias em variável endógena nas k categorias do fator que está sendo estudado, testando as hipóteses (PESTANA & GAGEIRO, 2005):

$$H_0 = \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$$

$$H_a: \exists (i,j) \mu_i \neq \mu_j, i \neq j$$

Em termos gerais a ANOVA considera todas as observações de um grupo em particular como tendo a mesma resposta esperada, sendo as diferenças dentro de cada grupo explicadas por uma variação aleatória chamada erro (HAIR, 2005).

No entanto para se rejeitar a hipótese nula basta que exista pelo menos um grupo com a média diferente das restantes (PESTANA & GAGEIRO, 2005), vale ressaltar que o teste diz apenas que existe um grupo que possui diferença, para se descobrir qual, ou quais grupos são diferentes se faz necessário o uso de testes Post-Hoc ou em alternativa apenas alguns contrastes.

Em resumo análise da variância de um fator reside em testar a hipótese nula de que as médias das categorias são iguais na população. Sob a hipótese nula,  $SQ_x$  e  $SQ_{erro}$  provém da mesma fonte de variação. Em tal caso, a estimativa da variância populacional de Y pode-se basear tanto na variação entre categorias quanto na variação dentro das categorias. Em outras palavras a estimativa da variância populacional Y é (MALHOTRA, 2006):

$$S_y^2 = SQ_x$$

$$(c-1)$$

= quadrado médio devido a x

$$= QM_x$$

Ou

$$S_y^2 = SQ_{erro}$$

$$(N-c)$$

=quadrado médio devido ao erro

= $Q_{\text{Merro}}$

A hipótese nula pode ser testada com a estatística F baseada na razão entre essas duas estimativas (MALHOTRA, 2006):

$$F = \frac{SQ_x | (c-1)}{SQ_{\text{erro}} | (N-c)} = \frac{QM_x}{Q_{\text{Merro}}}$$

O teste F ANOVA de fator único é utilizado para determinar se existem diferenças entre os grupos, é importante determinar quais grupos são diferentes, no entanto se o tamanho das amostras é diferente um intervalo crítico deve ser calculado (LEVINE, SETPHAN, KREHBIEL, & BERENSON, 2005).

## ANÁLISE DE RESULTADOS

Os dados foram analisados utilizando a análise de variância (ANOVA), com base nos dados obtidos no site do IBGE, estes foram coletados tendo como escolha os dados de Total de Empregados por setor, Entradas de Empregados por Setor, Reentradas e Saídas de Empregados bem como os respectivos salários por área no período 2007 a 2011, porém facilitar os cálculos os valores foram divididos por 1000. Para este estudo os dados foram agrupados em 4 tipos de setores, para facilitar a análise, conforme o quadro 1.

**Quadro 1:** Setores da Economia

<b>Código</b>	<b>Setor</b>
<u>1</u>	Agricultura
<u>2</u>	Indústria
<u>3</u>	Serviços
<u>4</u>	Construção Civil

Fonte: Elaborado com dados oriundos do CAGED (2014)

Iremos primeiramente analisar o número total de empregados por setor, cujo valor do teste Z foi de 6,008 e significância de 0,001 nos permitindo rejeitar  $H_0$  e afirmar que existe diferença entre os grupos, porém verificar quais grupos possuem diferença teremos que recorrer ao teste post-hoc Turkey que nos permite verificar quais grupos apresentam diferenças entre si, utilizando os valores deste teste podemos verificar que existem diferenças entre os grupos 1 => 2 com significância de 0,014, 2=> 3 com significância de 0,01, portanto não existindo diferença para os demais grupos.

**Tabela 1 – Total de Empregados por Setor**

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
Total/1000 - Empregados	1,00	5	423,8000	16,78392	7,50600
	2,00	10	3924,7000	3963,28938	1253,30215
	3,00	80	1142,5000	1849,18524	206,74519
	4,00	5	2271,4000	487,35901	217,95357
	Total	100	1441,2300	2224,51151	222,45115
Modelo	Efeitos fixos			2072,78889	207,27889
	Efeitos aleatórios				1126,24895

Fonte: Elaborado com Dados do CAGED (2014)

A tabela 1 nos permite analisar as médias entre os grupos e a quantidade de empregados existentes, primeiramente iremos comparar os dados obtidos para o grupo 1=Agricultura e 2=Indústria, que apresentaram diferenças, utilizando a tabela podemos verificar que o número de empregados na indústria é maior em média que as pessoas que trabalham na agricultura, indicando desta forma uma mudança no perfil das empresas Brasileiras, comparando o setor de serviços com a indústria podemos verificar que o número de pessoas que trabalham com serviços é menor no Brasil do que aqueles que trabalham na área industrial. Uma explicação para esta quantidade de empregados maior em relação ao setor de serviços e o setor agrícola se deva ao fato da redução da área agrícola e talvez o aumento do setor de serviços, cujo número de empregados menor se explica pela especialização dos funcionários que talvez percebam um salário maior e por esta razão possuam um menor número que o setor industrial, para confirmar esta suspeita será utilizado os dados de salários por setor, cujo valor do teste Z foi de 2,993 e significância de 0,35 indicando que existem diferenças entre os grupos.

De forma semelhante iremos utilizar o teste post-hoc Tukey, que indicou apenas diferença entre os setores 3=Serviços e 4=Construção Civil, não existe diferença entre os demais setores, rechaçando desta forma a hipótese gerada anteriormente, o que indica que apesar de haver uma mudança de importância para o setor de serviços, ainda a Indústria é responsável por empregar grande parte das pessoas no Brasil, mas o setor que apresenta as maiores médias salariais é o setor da construção civil que é de R\$6285.

Os aspectos apresentados se enquadram na teoria de fluxo e refluxo de Hunter (2013), pois os profissionais ao interagirem com o ambiente identificam quais são os setores que oferecem melhores oportunidades.

O passo seguinte foi analisar as entradas de profissionais nos setores, para verificar se existia diferença, de forma a tentar se constatar movimentação e o fluxo de pessoas entre as

áreas da economia, tiveram como base a tabela 2.

De forma se verificar se existem diferenças foi verificado o valor do Teste Z Anova para os quatro grupos existentes, os valores encontrados foram  $Z=3,702$  com uma significância de 0,014, o que indicou que existe diferença em pelo menos um grupo. Para se verificar quais grupos apresentaram diferença foi utilizado Teste Post-hoc, sendo que somente houve diferença entre os grupos 3=Serviços e 4=Construção Civil, que apresentaram uma significância entre eles de 0,056, para fazer comparação das médias iremos utilizar a tabela 2.

**Tabela 2 – Entrada de Empregados por Setor**

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
Entradas/1000 - Empregados	1,00	5	17,0000	1,73205	7,7460
	2,00	10	72,4000	74,51950	23,56513
	3,00	80	38,9375	74,41167	8,31948
	4,00	5	123,8000	36,99595	16,54509
	Total	100	45,4300	73,73804	7,37380
	Modelo	Efeitos fixos			71,65425
	Efeitos aleatórios				24,91561

Fonte: Elaborado com Dados do CAGED (2014)

A tabela 2 indica que o setor da Construção Civil recebeu uma média de 123 mil novos empregados no período, enquanto o setor de serviços recebeu 38,93 mil profissionais, indicando que o setor que atualmente está em crescimento no Brasil é a construção civil, impulsionado principalmente pela construção de novos empreendimentos, obras públicas e também pela verticalização das cidades e para melhorar a chance de sobrevivência os profissionais podem utilizar o processo proposto por Oertel para avaliar as chances de sobrevivência em mercados em transição e para isso podem abrir mão das redes de relacionamento de forma a se movimentarem entre os setores.

Para analisar a movimentação dos empregados entre os setores, o próximo passo foi analisar as diferenças entre as saídas, de forma se confrontar os resultados com as entradas de empregado, a ideia foi tentar verificar se algum setor perdeu funcionários, enquanto outro os absorveu para isso foi verificado o valor de Z e Significância da análise de variância para este aspecto. O valor do teste Z foi igual a 8,808 e significância abaixo de 0,001, indicando que existe diferença entre grupos, para descobrir quais grupos apresentam diferença foi utilizado o teste Tukwey HSD que demonstrou que houve diferença apenas entre os grupos 2=Indústria e 3=Serviços com uma significância de 0,035, as médias entre setores foram analisadas com base na tabela 3.

**Tabela 3 – Saídas de Empregados por Setor**

		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
Saídas/1000 - Empregados	1,00	5	7,6000	2,70185	1,20830
	2,00	10	44,6000	45,65864	14,43853
	3,00	80	16,5000	29,73384	3,32434
	4,00	5	36,4000	10,66771	4,77074
	Total	100	19,8600	31,50021	3,15002
	Modelo	Efeitos fixos			30,46357
	Efeitos aleatórios				11,40228

Fonte: Elaborado com Dados do CAGED (2014)

A tabela 3 demonstra que em relação à comparação entre os setores 2 e 3, o que mais perdeu funcionários durante o período estudado, foi a área industrial com uma média de 44,6 mil pessoas, contra 16,5 mil da área de serviços, talvez indicando que houve uma migração para o setor de construção civil que como vimos anteriormente absorveu a maior quantidade de mão de obra, devido principalmente a expansão desta área, principalmente pelo aumento do número de empreendimentos, obras públicas e outros tipos de projeto.

Demonstrando desta forma o que Beard e Dess (1988) chamaram de mudança das espécies organizacionais, principalmente pelo fato de algumas espécies estarem mais adaptadas às mudanças de mercado, ou seja, em resposta as mudanças ambientais.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do artigo foi atingido ao se verificar que houve mudanças no mercado de trabalho durante os anos pesquisados, pois apesar do setor industrial ainda ser o maior empregador de mão de obra no mercado Brasileiro, assistimos a algumas mudanças no que concerne ao aumento do setor de serviços e também a um aumento de importância da construção civil, que devido ao fato de haver um crescimento significativo no número de empreendimentos habitacionais e também aos investimentos feitos pelo governo para a melhoria da infraestrutura tem todas as esferas, ou seja, Federal, Estadual e Municipal. O que verificamos é que este movimento corrobora com o que é apontado pela teoria da ecologia das organizações, pois está havendo um movimento de modificação do perfil dos empregados e também a busca por adaptarem-se as novas exigências do mercado, principalmente no que tange a novas competências que precisam ser adquiridas, pois diferentes segmentos demandam novas habilidades e, portanto novos desafios. Neste sentido é importante as empresas investirem em treinamentos e também em utilizar as potencialidades do conceito comunidade ecologia, aproveitando as redes de relacionamento existentes entre os funcionários e também entre as empresas e seus contratantes, de forma a se garantir o fluxo de mão de obra capacitada de um lado e também a busca por novos contratos, compatibilizando desta forma o crescimento das organizações com a contratação, treinamento e capacitação dos novos funcionários.

Devido ao fato das limitações de pesquisa, o estudo buscou apenas indicar quais foram as mudanças que ocorreram nos setores estudados, não atuando de forma consultiva, ou seja, indicando possíveis hipóteses e nem as testando de forma fazer uma validação, por esta

razão futuros pesquisadores podem aproveitar esta lacuna para propor estudos que venham a gerar hipóteses e testá-las no ambiente do setor Brasileiro ou, em outras localidades do planeta.

O estudo também pode ser aplicado em outras regiões do planeta e os dados podem ser comparados, gerando desta forma estudos comparativos e até mesmo painéis de acompanhamento de mudanças globais no que tange ao perfil dos funcionários e as mudanças setoriais.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMBURGEY, T., & RAO, H. (Oct de 1996). Organizational Ecology: Past, Present, and Future Directions. *Academy of Management Journal* , 39 (5), pp. 1265-1286.

BAUM, J., & POWEL, W. (Aug de 1995). Cultivating and Institutional Ecology of Organizations: *Comm. American Sociological Review* , 60 (4), pp. 529-538.

BABBIE, E. Métodos de pesquisas de survey. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BEARD, D., & DESS, G. (1988). Modeling Organizational Species Interdependence in an Ecological Community. *Academy of Management Review* , 3 (13), pp. 362-373.

HEINE, K., & RINDFLEISCH, H. (2013). Organizational Decline: A Synthesis of Insights from Organizational Ecology, Path Dependence and the Resource-Based View. *Journal of Organizational Change Management* , 26 (1), pp. 8-28.

HSU, G., HANNAN, M., & ÖZGECAN, K. (Feb de 2009). Multiple Category Memberships in Markets: An Integrative Theory and Two Empirical Tests. *American Sociological Review* , 74 (1), pp. 150-169.

HUNTER, M. (2013). A Typology of Entrepreneurial Opportunity. *Economics, Management, and Financial Markets* , 8 (2), pp. 128-166.

KIM, D. (2013). Cognitive Similarity, Imitation and Performance Variation: Via the Lens of Intra-Industry Group. *Academy of Entrepreneurship Journal* , 19 (3).

KORN, H., & BAUM, J. (Sep de 1994). Community Ecology and Employment Dynamics: A Study of Large Canadian Organizations, 1985-1992. *Social Forces* , 73, pp. 1-31.

LEVINE, D., SETPHAN, D., KREHBIEL, T., & BERENSON, M. (2005). Estatística - Teoria e Aplicações Usando o Microsoft Excel. Rio de Janeiro: LTC.

MALHOTRA, N. (2006). Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada (4 ed., Vol. 1). Porto Alegre: Bookman.

OERTEL, S. (2014). Density Imprints and Organisation's Survival Chances: A question of Organisational Ancestors. *JEEMS* , 19 (1), pp. 81-105.

PESTANA, M., & GAGEIRO, J. (2005). Análise de Dados para Ciências Sociais - A Complementaria do SPSS. Lisboa: Sílabo.

REAST, J., MAON, F., LINDGREEN, A., & VANHAMME, J. (2013). Legitimacy-Seeking Organizational Strategies in Controversial Industries: A Case Study Analysis and a Bidimensional Model. *Journal of Business Ethics* , 118, pp. 139-153.

REJAS, P., PONCE, E., & PONCE, J. (2006). Leadership Styles and Effectiveness: A Study of Small Firms in Chile. *Interciencia* , 7 (31), pp. 500-504.

SELLTIZ, C., WRIGHTSMAN, L., COOK, S., & KIDDER, L. (1987b). Métodos de pesquisa nas Relações Sociais: Medidas na pesquisa social (2 ed., Vol. 2). São Paulo: EPU.

SORENSEN, J., & SORENSON, O. (2007). Corporate Demography and Income Inequality.