

ÁREA TEMÁTICA - GPSS – GESTÃO DE PESSOAS

**A RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO SOB A PERSPECTIVAS DOS
INDIVÍDUOS**

Resumo: O mercado de trabalho vem passando por mudanças substanciais aos quais os indivíduos precisam se adequar ao perfil desejado pelas organizações. Os indivíduos que não acompanharem essas mudanças estarão correndo o risco de perderem seus empregos ou não conseguirem uma recolocação no mercado de trabalho. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a recolocação no mercado de trabalho sob a perspectiva dos indivíduos. O percurso metodológico para alcançar o objetivo proposto foi a realização de uma pesquisa qualitativa, sendo realizada 5 entrevistas, as quais foram gravadas e transcritas e o conteúdo foi analisado com *software* Atlas.it. Os principais achados da pesquisa foram que a demissão ou o desligamento pode acarretar impactos além das questões profissionais aos indivíduos, tais como problemas financeiros. Nota-se a importância de estar cursando ou já ter cursado ensino superior, pois são fatores que possam contribuir para a recolocação no mercado e, além disso, as organizações veem exigindo que os candidatos possuam experiências nas vagas que estão concorrendo.

Palavras-chave: Gestão de pessoas. Mercado de trabalho. Recolocação.

Abstract. The job market has been undergoing substantial changes to which individuals need to adapt to the profile desired by organizations. Individuals who do not keep up with these changes will be at risk of losing their jobs or failing to get back into the job market. Given this, the present study had the general aims of analyzing the replacement in the job market from the perspective of individuals. The methodological path to achieve the proposed objective was to carry out a qualitative research, with 5 interviews, which were recorded and transcribed and the content was analyzed with Atlas.it software. The main findings of the research were that dismissal or termination can have an impact beyond professional issues to individuals, such as financial problems. It is noted the importance of being attending or having already attended higher education, as they are factors that can contribute to the re-placement in the market and, in addition, organizations are demanding that candidates have experience in the vacancies that are competing.

Keywords: People management. Job market. Replacement.

INTRODUÇÃO

O índice de desemprego tem aumentado a cada dia, pois as empresas estão mais exigentes na contratação de colaboradores. Diante disso as pessoas que ficam desempregadas enfrentam dificuldades pessoais, e dificuldades em relação a recolocação no mercado de trabalho.

O mercado de trabalho, ao longo do tempo de evolução social, começou a delinear um perfil profissional dos colaboradores, adequando às necessidades das empresas em constante mudança, alimentadas pela competitividade gerada pela globalização mundial (MINARELLI,1995). Diversos são os fatores que impedem a recolocação no mercado de trabalho, entre eles: falta de qualificação, comunicação precária e currículo mal apresentado.

A comunicação precária também é um fator que impede a recolocação no mercado de trabalho, pois as empresas afirmam que essa é a principal falta cometida pelos profissionais durante as entrevistas e nos currículos. A demissão é consistida em demitir um empregado da organização, ou seja, afastá-lo do trabalho e do desempenho de suas funções (MINARELLI,1995).

Segundo Tylcsak (1991) o fim do contrato de trabalho estende-se para além dos interesses individuais das partes envolvidas e tem influências sobre a dimensão social, especialmente nos processos de *downsizing*. O último fator citado a cima é um currículo mal apresentado, muitos profissionais pecam na hora de elaborar um currículo, porém é um fator simples pois o currículo tem que ser claro, o mesmo sendo claro a chance de conseguir uma entrevista e se recolocar novamente no mercado de trabalho aumenta.

A demissão infelizmente é complicada tanto na empresa quanto para os indivíduos que exerciam determinadas funções pode acarretar em diferentes maneiras a atitude por parte da empresa ou funcionários. Em virtude disso, muitas pessoas se não forem bem posicionadas poderá causar sérios danos na vida do indivíduo.

A maioria das pessoas demitidas não escolhe esse caminho, com exceção das pessoas que não se adequam a empresa, onde os demais estão fazendo o seu melhor para proporcionar um lar para seus familiares, pois depositam sua esperança e acreditam que fazendo o melhor estarão sempre garantindo o seu trabalho. De repente por algum motivo maior a empresa precisa tomar decisões e precisam demitir a maior parte dos seus colaboradores, diante disso o que as pessoas devem recorrer para que não se sintam incapazes de se recolocar.

Por esse motivo as organizações esperam que cada profissional busque conhecimento e comprometimento com seu trabalho, para que consiga desenvolver suas atividades com mais dedicação, pois manter-se sempre atualizado e ter capacidade de trabalhar em equipe são algumas exigências que devem ser tomadas para estar preparado as diversas peculiaridades de cada organização.

A competência de um profissional está atrelada ao saber agir, saber mobilizar recursos, saber se comunicar, saber aprender, saber comprometer-se, saber assumir responsabilidades e ter visão estratégica, agregando valor econômico a instituição e valor social ao indivíduo (FLEURY, 2004).

Nesse sentido, o presente estudo teve como objetivo geral analisar a recolocação no mercado de trabalho sob a perspectiva dos indivíduos. Já os objetivos secundários foram: (i) descrever o impacto que o desemprego teve na vida dos indivíduos; (ii) quais foram as dificuldades para recolocação no mercado de trabalho, e; (iii) se a formação acadêmica ajuda na recolocação no mercado de trabalho.

O presente artigo está organizado da seguinte forma: nessa primeira seção foi apresentado a contextualização do assunto, juntamente com o objetivo geral e os

específicos. Na segunda seção, é apresentada a fundamentação teórica que deu base para a construção do artigo; na terceira seção é apresentado o percurso metodológico para alcançar o objetivo proposto; na quarta seção, são apresentados os resultados juntamente com as discussões e; por fim, na última seção são apresentadas as considerações finais do estudo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção serão discutidos os tópicos sobre o mercado atual, admissão e demissão dos indivíduos e o perfil do trabalhador. Esses temas deram base teórica para a construção do artigo.

Mercado de trabalho

De acordo com Marques (2016), com as frequências mudanças nas empresas, os profissionais tiveram a necessidade de estar ligados e ir atrás das mudanças propostas das empresas, para se encaixarem no mercado de trabalho proposto pela empresa e a necessidade dela demonstrado.

Conforme Barbieri (2014) as empresas precisam ver e descobrir antes de contratar uma pessoa, ver se ela tem algo diferente e que mais para frente se treinado e dirigindo ele corretamente, gere frutos em um futuro próximo, umas das características que as empresas procuram é se existe alguma habilidade nesta pessoa, competências técnicas e comportamentais que são o essencial para o funcionário nos dias de hoje e que as empresas procuram arduamente.

Ainda de acordo com Marques (2016), no mercado de trabalho para que o funcionário seja bem-sucedido na área em que for atuar ele precisa de alguns requisitos importantes e indispensáveis na hora da entrevista e durante o seu trabalho, possuir inovação ou seja de acordo com um problema ou momento de dificuldade ou de surpresa que o funcionário consiga lidar e ser criativo.

Lena (2010) diz respeito ao mundo que vivemos, como um mundo de divergências sociais intensos a cada dia, porém existe igualdade na base de informação e acesso ao conhecimento para a maioria da população, e complementarmente que o trabalhador mesmo com tanta informação precisa transformar grandes competências de maneira a ser utilizadas no futuro gerando oportunidades de emprego.

A pro-atividade é outro requisito importante, o colaborador conseguir atender a todas as demandas de sua função e de outras funções no seu trabalho e sem precisar ficar recebendo ordens de um superior, pois se um dia precisar ou faltar tal funcionário você estará apto a função e assim a ajudar a empresa, e também será importante ao funcionário, pois hoje precisa saber de mais funções no meio em que estamos, quanto mais conhecimento você adquirir, melhor para o pessoal e profissional do funcionário em questão (CRANT, 2000).

Um perfil de um profissional que conseguir engajar todos esses requisitos dificilmente não conquistará o sucesso e o ápice em sua carreira profissional e pessoal, conseguindo lidar muito bem dentro e fora do serviço e assim sendo um profissional de ótima qualidade e dificilmente a empresa abra mão de um tesouro que pertence assim sem dificuldades.

De acordo com Giovanelli (2017), na situação que a economia se encontra, muitos fatores podem ocasionar uma demissão ou um corte no seu emprego, sendo fatores políticos e econômicos que fazem com que as empresas tenham redução de custo e investimento, tendo na maioria das vezes uma redução de seus funcionários,

e sempre sobram para os menos capacitados e com salários menores e poucas ou quase nunca sobra para um braço direito da empresa do alto escalão.

Continuando com o pensamento de Giovanelli (2017) um requisito interessante também é de acordo com a vaga você tentar se encaixar e ver qual melhor setor e qual vaga se encaixa ao seu perfil, e você tendo um diferencial, ser flexível e ágil nas suas funções e tarefas certamente na hora da entrevista você irá se dar bem e conseguir a vaga de acordo com que procurou e correu atrás, ficando na frente da concorrência.

A partir disso, o funcionário para se sair bem e se destacar na função que procura e tenta a vaga, precisa de requisitos para a candidatura para a vaga, o funcionário precisa criar um diferencial, isto é, precisa se especializar e se qualificar, porque quanto mais qualificado mais importante e mais fácil conseguir um serviço da altura do seu currículo e mais portas de empresas se abrem querendo que faça parte de seu plantel.

Admissão e Demissão

Conforme Cordeiro e Mota (2015), a admissão é separada por etapas, onde a primeira etapa é definir o recrutamento de pessoal, como uma maneira das empresas selecionar candidatos para tal oferta de trabalho onde o mesmo se encaixa no perfil desejado e atende as necessidades propostas para o cargo.

Essa etapa acima é subdividida, como analisar das “atividades e funções referentes ao cargo”, onde nessa etapa deverá analisar o que a empresa está buscando para o cargo vago. Outra etapa é “identificação do perfil adequado”, no qual a empresa deverá estar buscando o profissional ideal que se encaixe no devido cargo vago e, por fim, a última etapa é “escolha de método e seleção” onde irá encontrar o perfil que mais se encaixe nos critérios solicitados para a vaga de trabalho (CORDEIRO; MOTA, 2015).

Ainda com base em Cordeiro e Mota (2015), existem três tipos de recrutamento, que são eles: interno, externo e misto. O recrutamento externo é o que mais ocorre nas empresas, onde os profissionais de RH vão a procura de outros profissionais que se enquadrem no cargo disponível e que estão a procura de novas experiências.

As empresas possuem grande rotatividade, diariamente novos funcionários estão sendo admitidos constantemente, no qual o mesmo deve se integrar a missão, visão e valores da empresa, a fim que aja harmonia entre ambas as partes. Onde Lacombe (2015) aponta um aspecto importante é a socialização e adaptação do novo empregado com seus colegas de trabalho para que diminua a rotatividade.

Levando em consideração os efeitos que a demissão pode causar, para Caldas (2000) grandes consequências podem ser geradas acerca dos remanescentes, sendo quatro efeitos que podem ser causados: psicológicos, emocionais que são caracterizados pelo medo e instabilidade; comportamental como atitudes mensuráveis e impontualidade, por fim organizacionais, mostrando o lado da empresa.

Dumon e Hollard (2007) possuem a opinião de que uma empresa tem que aprender com essa experiência de demissão e o assunto deve ser tratado com o indivíduo demitido, os autores ainda ressaltam que é de suma importância uma entrevista de desligamento para que conversem com o funcionário de forma transparente sobre os motivos reais da demissão ocorrida, estando a empresa preparada para ouvi-lo de forma sensata.

Na visão da empresa é sempre necessário conhecer todas as leis e processos que giram em torno da admissão e demissão, então o trabalho da área de recursos humanos de uma empresa é extremamente importante na visão de um todo na

empresa e não apenas interno, pois os funcionários que entram e saem são a cara da empresa no mundo a fora.

Perfil do trabalhador

De acordo com Hobsbawm (2014), a época da revolução industrial, foi marcada por muitas transformações no meio econômico e nas indústrias da época, pois praticamente todo o trabalho era manual, ficou marcada pelo desenvolvimento tecnológico que a partir daí transformou toda a humanidade, fazendo com que as pessoas neste meio, fossem atrás de uma capacitação para se manter no meio em que trabalhava.

Ainda, Hobsbawm (2014), complementa que antes da revolução industrial, tudo era praticamente manual ou como ele dizia o processo era manufatureiro, ou seja, toda a produção era feita manualmente pelo trabalhador, a partir da revolução industrial modificou esse modo de pensar e agir, gerando alto índice de desemprego na época por falta de capacitação e por necessitar de poucas pessoas para o manuseio da máquina.

Segundo Almeida (2009) as mudanças no mercado de trabalho são constantes pois estão relacionadas ao governo e as políticas econômicas e sociais, o mercado atual não possui uma grande escassez como antigamente, há um grande aproveitamento no mercado informal e redução no mercado formal, as pessoas pretendem possuir o seu trabalho seja ele qual for.

O conhecimento “transforma”, é um grande fator para se torna um trabalhador de sucesso na vida, pois é uma variável importante para o mundo de profissionais competentes, pois tanto os empregados quanto as organizações sempre souberam ter conhecimento e saber reconhecer o poder e produção de riqueza para a construção de um trabalhador (MARRAS, 2010).

Dultra (2011) diz a respeito de uma carreira profissional de sucesso, pois diante do crescimento organizacional e técnico, estratégias que visam oferecer maior flexibilidade profissional, nas empresas os trabalhadores precisam estar em um processo contínuo para o seu aperfeiçoamento profissional, assim funcionário e organização dividem essa visão de carreira com grande responsabilidade.

O autor ainda complementa que para possuírem vantagem competitiva no mercado as empresas devem possuir uma maior relação e comprometimento com as pessoas para resultar em um bom trabalho, e também resulta uma extrema motivação a par do funcionário para continuar determinada função, acreditando em seu valores, habilidades e talentos conquistados ao longo do tempo.

Concluímos que com o passar dos tempos e novas mudanças no mercado e avanços na tecnologia, quem não correu atrás de se especializar na sua área de trabalho, dificilmente encontrará um emprego que lhe traga uma boa renda, bons frutos e sempre estará a mercê do trabalho repetitivo e muitas vezes pouco feliz e mal remunerado, diferente de uma pessoa que corre atrás de se desenvolver.

METODOLOGIA

O desenvolvimento deste trabalho consistiu na realização de pesquisa bibliográfica tendo em vista explicar problemas por meio das referências bibliográficas, as quais são expressas através de livros, dissertações, teses e artigos, para que se realize uma pesquisa completa e assim consiga responder o problema proposto.

É na pesquisa que utilizaremos diferentes instrumentos para se chegar a uma resposta mais precisa, aliando o pensamento de Ribeiro (2008), o instrumento que o pesquisador utilizará para atingir resultados ideais será estipulado por ele mesmo.

A pesquisa é de cunho qualitativa a qual procura considerar ocorrências na sociedade ideando delas auferir uma compreensão cuidadosa e profunda, através de uma análise científica do pesquisador, desse modo cativando os valores dos fenômenos e ações coletivas na sociedade em que pertence (KNECHTEL, 2014).

O método de pesquisa bibliográfica nos permite analisar dados que servirão de base, pois para Gil (2007), os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

Conforme Salvador (1986) orienta que sejam realizadas leituras sucessivas do material para obter as informações e/ou dados necessários em cada momento da pesquisa é, portanto, o caminho para se chegar à ciência, ao conhecimento.

A abordagem, será feita uma pesquisa de campo e por meio de coleta de informações como a entrevista no qual a apuração dos resultados nos concede maior afeição com os problemas apresentados, em vista de tornar mais objetivo ou construir melhores hipóteses (GIL, 2007).

As entrevistas serão utilizadas para coleta de dados experimentais, pois a execução de entrevista vai fortalecer nos resultados, no qual pretendemos entrevistar pessoas que já foram demitidas e como foi feito seu processo de recolocação no mercado de trabalho. É certamente a mais indulgente de todas as técnicas de coleta de dados de que dispõem a conhecimentos sociais (GIL, 1999).

Segundo Búrigo (1997) teve como principal objetivo de pesquisa analisar a qualidade de vida no trabalho durante o seu apuramento na Universidade Federal de Santa Catarina. Quanto à ferramenta de coleta utilizada para seu estudo, as entrevistas individuais foram estruturadas com objetivo único, questionamento social e de livre compreensão, onde para sua análise ser estruturada, os relatos verbais foram transcritos para devida compreensão.

De acordo com Bauer e Gaskell (2000) a compreensão em maior profundidade dada pela entrevista qualitativa consegue abastecer informação contextual de grande valor para esclarecer alguns achados próprios que varia de acordo com sua aplicação.

O tipo de entrevista não estruturada é onde o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção. Permite explorar mais amplamente uma questão. Onde as questões serão abertas, permitindo o informante responder livremente usando linguagem própria e emitir opiniões. Com autorização dos participantes da pesquisa, as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

De acordo com Zanelli (2002) é fundamental transcrever uma entrevista logo após o seu término, o que permite maior fidelidade à transcrição, além de reformular e melhorar as entrevistas para outros entrevistados. Ainda, é importante retornar a transcrição das entrevistas aos entrevistados, seja para complementar as informações, confirmar a autenticidade ou rejeitar as interpretações do pesquisador.

Foi utilizado o *Software* Atlas.ti para análise de dados qualitativos através das entrevistas realizadas, essa ferramenta permite elaborar figuras, com os principais pontos a serem pautados, pois conforme Walter e Bach (2015) a utilização do Atlas.ti pode facilitar na interpretação e gerenciamento desses dados, criando um roteiro para a possibilidade na elaboração de novas estratégias.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nas entrevistas realizadas por meio da plataforma *WhatsApp*, observamos que dentre os cinco entrevistados, quatro atualmente estão empregados e um está desempregado, isso em relação ao perfil do entrevistado, já em relação a

formação acadêmica um ainda está cursando curso superior, dois já está formado e os outros dois está com curso superior incompleto.

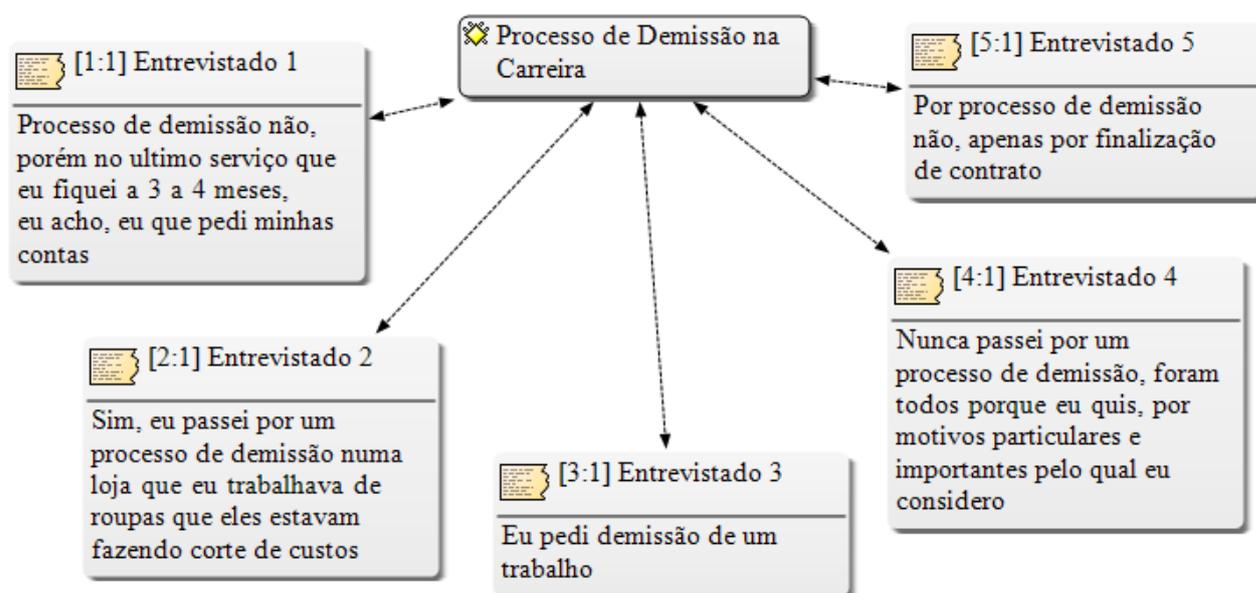
Quadro 1 – Perfis dos entrevistados, das empresas e o tempo de duração das entrevistas

Entrevistado	Perfil do Entrevistado / Formação Acadêmica	Tempo da Entrevista
1	Atualmente trabalhando/ Ensino Superior Completo	4 min e 22 segundos
2	Atualmente trabalhando/ Ensino Superior Incompleto	1 min e 47 segundos
3	Atualmente desempregado/ Ensino Superior Incompleto	4 min e 23 segundos
4	Atualmente trabalhando/ Ensino Superior Completo	1 min e 4 segundos
5	Atualmente desempregada/ Ensino Superior Cursando	2 min e 26 segundos

Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Na Figura 1 é analisado sobre o processo de demissão na carreira, observa-se que os entrevistados 1, 3 e 4 pediram demissão de seus respectivos empregos por motivos pessoais e que eles acreditavam ser importantes. Os entrevistados 2 e 5 foram demitidos pelas respectivas empresas por motivos como finalização de contrato e por cortes de custos. Segundo Dumon e Hollard (2007), eles acreditam que a empresa deve tratar do assunto de demissão com o indivíduo, ele esteja pedindo demissão ou sendo demitido, para que assim haja uma conversa sensata entre ambas as partes esclarecendo os motivos reais do pedido de demissão ou do motivo de estarem sendo demitidos.

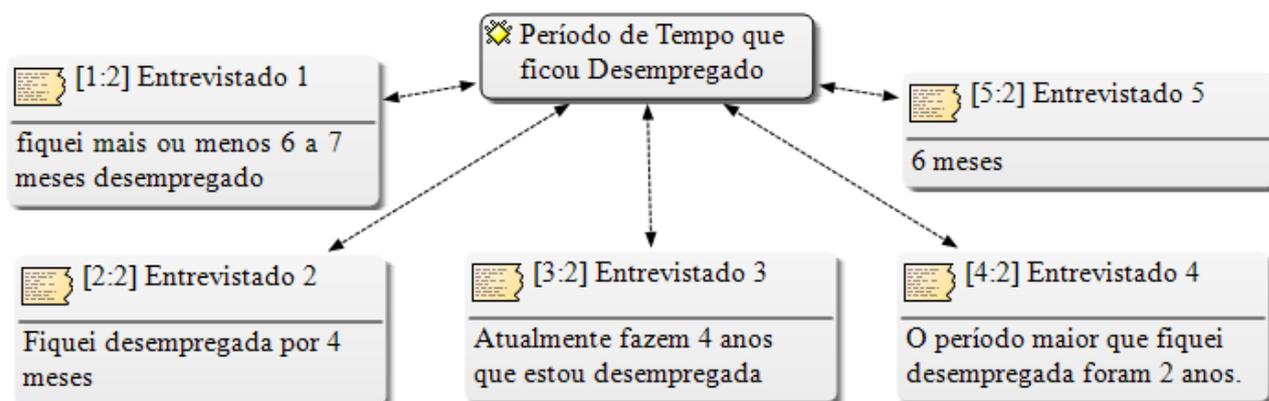
Figura 1 – Processo de demissão na carreira profissional



Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Em relação a Figura 2 pode-se ser analisado que três dos entrevistados ficaram desempregados por meses e dois deles já passaram anos desempregados, o entrevistado 3 foi o que ficou mais tempo desempregado, durante 4 anos, com base na entrevista do mesmo, é analisado que o principal motivo dos anos desempregados é por falta do ensino superior incompleto. Enquanto o entrevistado 4 ficou desempregado por 2 anos, por motivos não especificados na entrevista. Com isso Dutra (2011) diz que os profissionais devem buscar sempre crescimento profissional, ou seja, sempre estar se aperfeiçoando para as mudanças do período atual, assim evitando muitos anos de desemprego.

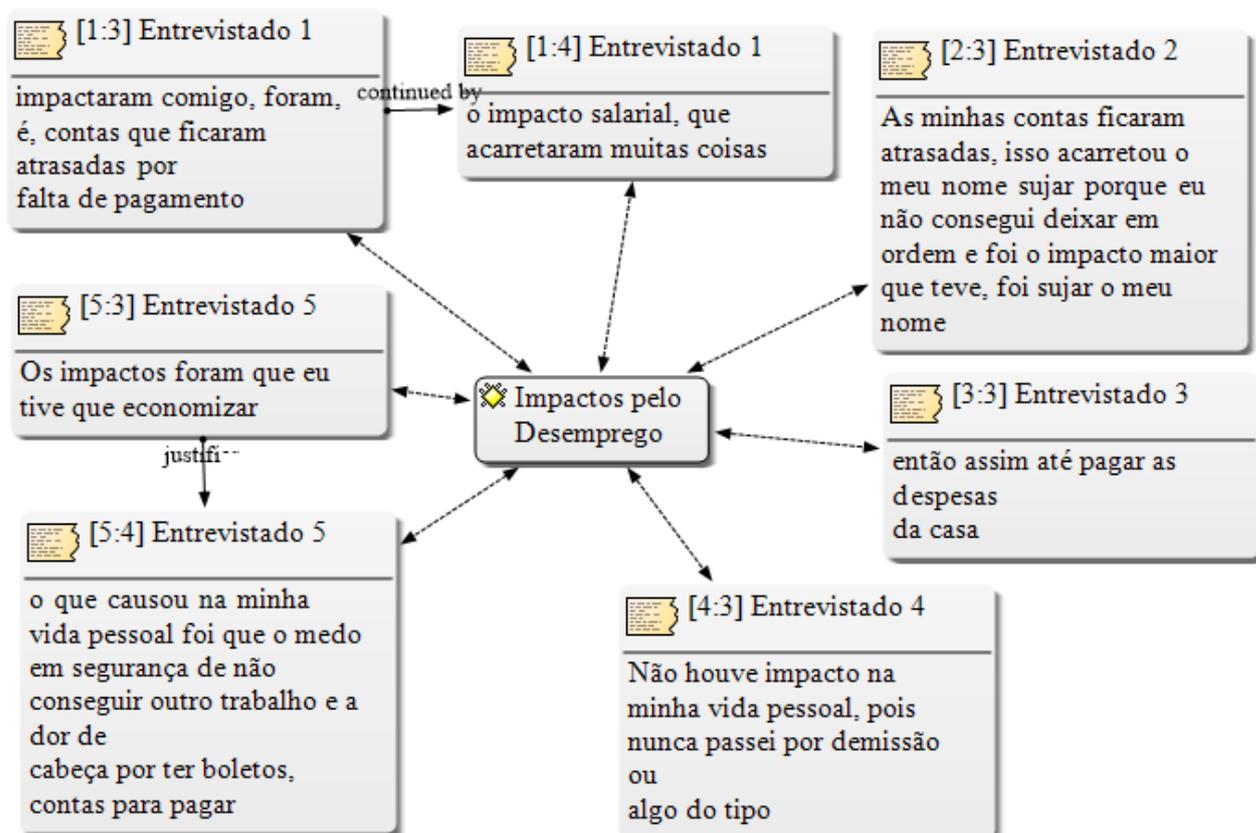
Figura 2 – Período de tempo que ficou desempregado



Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Na figura 3 é possível analisar que o principal impacto que causou na vida pessoal dos entrevistados que ficaram desempregados foram os impactos financeiros, as quais quatro dos entrevistados deixaram de pagar despesas dentro de casa acarretando em nomes sujos, e dificuldades para se reerguerem. Um dos entrevistados teve economizar o dinheiro que tinha guardado, para não haver impacto na vida do entrevistado 4 por ele nunca ter ficado desempregado. Para Caldas (2000), o desemprego pode acarretar muitos outros impactos, como quatro efeitos sendo eles: o psicológico, emocionais, comportamental e organizacionais (em relação a empresa).

Figura 3 – Impactos causados pelo desemprego



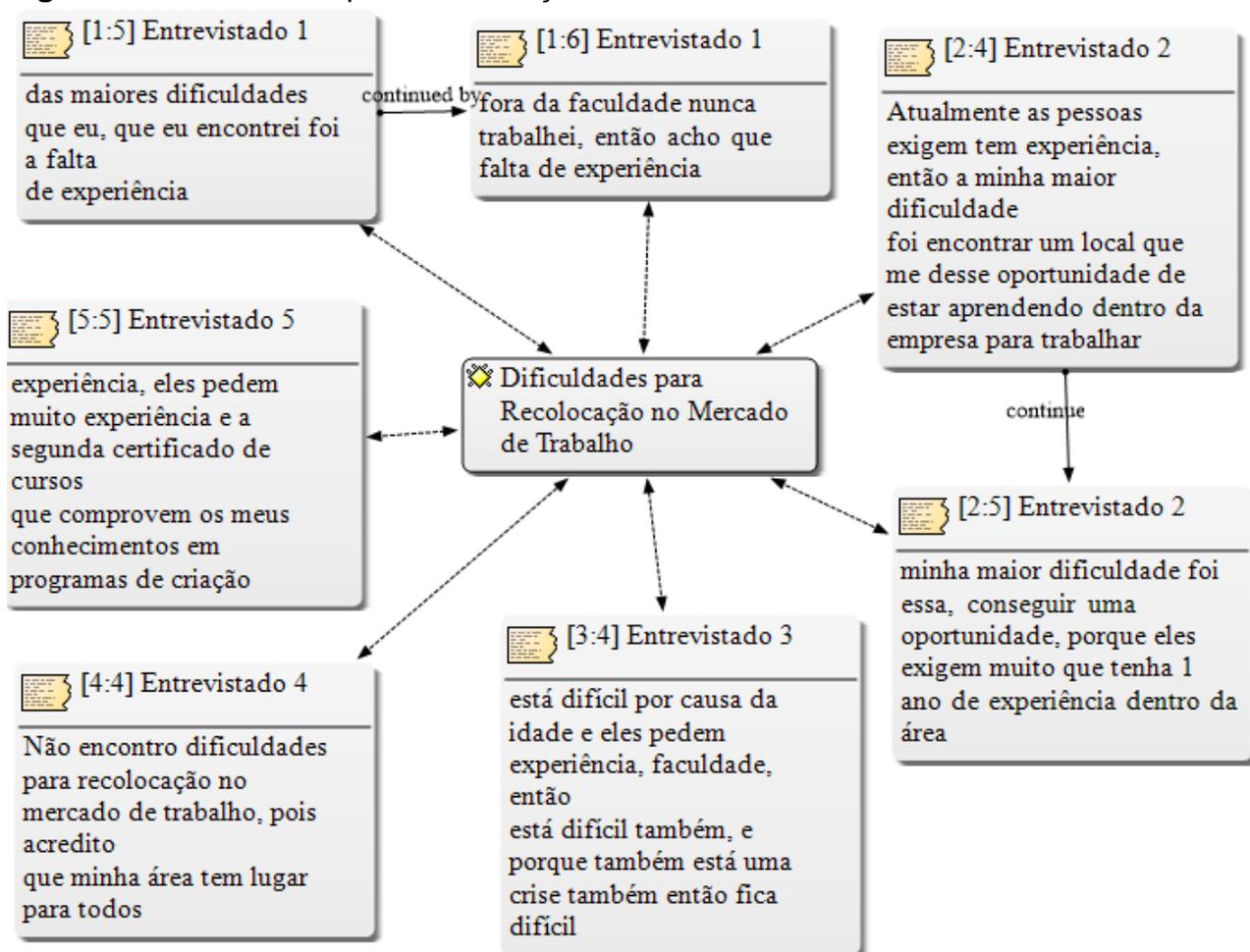
Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Já a Figura 4 é possível analisar que a maior dificuldade para a recolocação no mercado de trabalho atual é a falta de experiência, as quais os entrevistados citam

que a maior dificuldade para eles foi essa, outro ponto citado foi o curso superior, as quais alguns entrevistados citam que as empresas veem pedindo além de experiências profissionais um ensino superior completo e comprovado. Já o entrevistado 4 cita que nunca passou por dificuldades em um processo de recolocação no mercado de trabalho, pois para a mesma sua área tem lugar para todos.

Conforme Barbieri (2014), já nas entrevistas de emprego as empresas analisam se os entrevistados têm algum tipo de habilidade seja profissional ou acadêmica, para que assim ajude no momento da contratação, e é justamente a maior dificuldade de todos os entrevistados no momento de se recolocarem no mercado de trabalho.

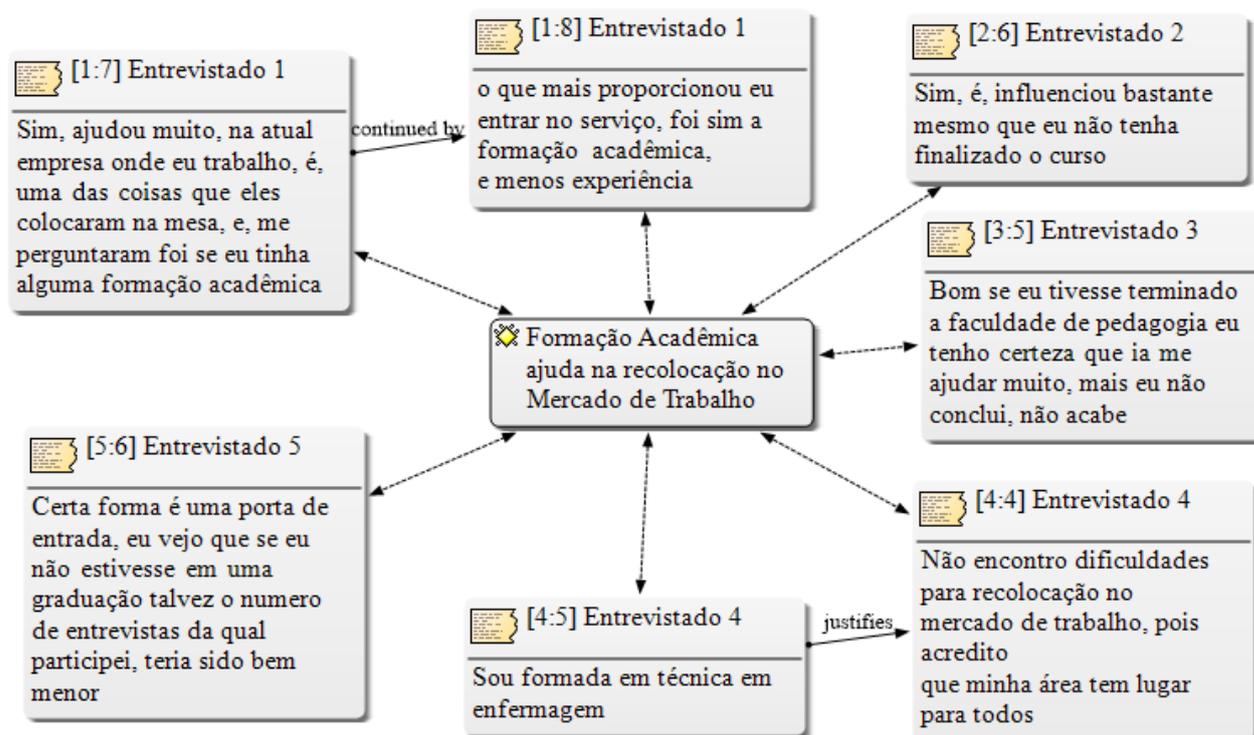
Figura 4 – Dificuldades para recolocação no mercado de trabalho



Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Com base na Figura 5, a principal questão é se a formação acadêmica ajuda no momento de recolocação no mercado de trabalho, todas as respostas foram que sim, principalmente os entrevistados que concluíram ou estão cursando o ensino superior, onde eles mencionam que a formação acadêmica abre muitas portas para entrevistas e no momento delas, até mesmo quem não concluiu o ensino superior menciona que enquanto estavam cursando tiveram muitas oportunidades de entrevistas e de conseguirem um emprego. Com isso Marras (2010) aponta que o conhecimento te transforma, assim confirmando que a formação acadêmica é de extrema importância para que os entrevistados possam mostrar o que realmente sabem e que eles realmente estudaram para aquela organização.

Figura 5 – Se a formação acadêmica ajuda na recolocação no mercado de trabalho



Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020)

Com isso pode-se analisar em geral que muitas respostas dos entrevistados são parecidas, onde eles encontraram as mesmas dificuldades em se recolocarem no mercado de trabalho, os mesmos impactos do desemprego, onde ficaram tempos muitos semelhantes desempregados. Por meio disso é fácil observar que muitas pessoas passam pelas mesmas coisas quando ficam desempregadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Adentrando as considerações finais do estudo foi possível alcançar aos objetivos intermediários e, conseqüentemente, alcançar o objetivo geral proposto na pesquisa. Diante da realidade dos participantes da pesquisa foi possível observar que os principais impactos com o desempregado foi principalmente as questões financeiras, pois tinham seus respectivos lares para sustentar.

Em relação as dificuldades para recolocação no mercado de trabalho, os entrevistados passaram períodos de meses e até mesmo de anos sem conseguir recolocação. As principais dificuldades enfrentadas foram a falta de experiência e a falta do ensino superior completo. No que se refere se a formação acadêmica ajuda na recolocação no mercado de trabalho, os entrevistados salientaram a importância de possuir ensino superior completo e, tendo essa formação pode contribuir para que consigam recolocação no mercado de trabalho.

Ao alcançar os objetivos intermediários foi possível analisar a recolocação no mercado de trabalho sob a perspectiva do indivíduo. Observamos o impacto que a demissão ou o desligamento pode acarretar impactos além das questões profissionais aos indivíduos, tais como problemas financeiros. Nota-se a importância de estar cursando ou já ter cursado ensino superior, pois são fatores que possam contribuir para a recolocação no mercado e, além disso, as organizações veem exigindo que os candidatos possuam experiências nas vagas que estão concorrendo.

No que se refere as limitações da pesquisa, os achados se referem somente aos entrevistados na pesquisa, não sendo possível a generalização dos resultados. Os participantes da pesquisa estão localizados somente em uma região, podendo ser os achados características particulares da região. Além dos entrevistados serem de áreas diferentes podendo ser características das áreas em específicos. A partir das limitações desta pesquisa é possível apresentar sugestões de trabalhos futuros, realizar mais entrevistas, preferencialmente que atuem no mesmo segmento e de diferentes regiões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, W. **Captação e seleção de talentos: com foco em competências**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

BAUER, Martin W., II. GASKELL, George, **Pesquisa qualitativa**. Ed vozes Ltda. São Paulo. 2000.

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações: o talento humano na sociedade da informação**. São Paulo: Atlas, 2014.

BÚRIGO, C. C. D. **Qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso na Universidade Federal de Santa Catarina**. Dissertação (Mestrado), Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 1997.

CALDAS, M. P. **Demissão: causas, efeitos e alternativas para empresa e indivíduo**, São Paulo: Atlas, 2000.

CORDEIRO, J; MOTA, A. **Direito do trabalho na pratica da admissão à demissão**. Vol.1 – 3º edição, 2012.

CRANT, J. M. Proactive behavior in organizations. *Journal of Management*. p 435-462, 2000.

DUMON, C. H.; HOLLARD, P. **Contratando os melhores: como tomar a decisão certa na busca do profissional ideal**. São Paulo: Larousse do Brasil, 2007.

DUTRA, J. S. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.

FLEURY, A. C. C.; FLEURY, M. T. L. **Estratégias empresariais e formação de Competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira**. 3.ed, São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas 201, 2007.

GIOVANELLI, L. **Como lidar com a concorrência no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://carreiras.empregos.com.br/mercado/como-lidar-com-a-concorrenca-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 16 de março de 2020.

HOBSBAWM, E. J. **A Era das Revoluções 1789-1848**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2014.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, F. **Recursos humanos: princípios e tendências**. v.1, p 65 – 77, 2004.

LENA, R. C. **Trabalho, emprego e empregabilidade**. In: BARDUCHI, A. L. J. [et al]. **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

MARQUES, J. R. **O que o mercado de trabalho procura hoje**. Disponível em: <https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-o-mercado-de-trabalho-procura-hoje/>. Acesso em 16 de março de 2020.

MARRAS, J. P. **A gestão de pessoas na era do conhecimento**. In: MARRAS, J. P. (Org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MAXWEEL, V. **Métodos e técnicas – ferramentas de pesquisas**. PUC – Rio certificação digital, Disponível em: < https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/15114/15114_6.PDF>. Acesso em: 16 mar 2020.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. 15 ed. São Paulo: Editora Gente, 1995.

RIBEIRO, E. A. **A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**. Araxá/MG, maio de 2008.

SALVADOR, A. D. **Métodos e técnicas de pesquisa bibliográfica**. Porto Alegre: Sulina, 1986.

TYLCSAK, L. **Downsizing without disaster: A thoughtful approach to planned workforce reduction**. Los Altos, CA: Crisp Publications, 1991.

WALTER, S. A.; BACH, T. M. Adeus papel, marca textos, tesoura e cola: inovando o processo de análise de conteúdo por meio do Atlas.ti. **Administração: Ensino e Pesquisa**, v.16, n. 2, abril-junio, pp. 275-308, 2015.

ZANELLI, J. C. **Pesquisa qualitativa em estudos da gestão de pessoas**. Estudos da Psicologia, n. 7, p. 79-88, 2002.