



A recolocação no mercado de trabalho sob a perspectivas dos indivíduos

João Victor Cardoso Nicolucci¹
Rafaela Aparecida Alves Garcia²
Gustavo Yuho Endo³
Leonardo de Carvalho⁴
Valdecir Cahoni Rodrigues⁵
Marco Antonio Catussi Paschoalotto⁶

Resumo: O mercado de trabalho vem passando por mudanças substanciais nas quais os indivíduos precisam se adequar ao perfil desejado pelas organizações. Os indivíduos que não acompanharem essas mudanças podem correr o risco de perderem seus empregos ou não conseguir uma recolocação no mercado de trabalho. Diante disso, o presente estudo teve como objetivo 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.ti. Os principais resultados 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 podem contribuir para a recolocação no mercado e, além disso, as organizações vêm exigindo que os candidatos possuam experiências nas vagas que estão concorrendo.

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

¹Graduado em Administração na *Business School* Unoeste, Presidente Prudente/SP – Brasil. - jvnicolucci@hotmail.com

²Graduada em Administração na *Business School* Unoeste, Presidente Prudente/SP – Brasil. - rafaelagarcia502@gmail.com

³Doutorando em Engenharia de Produção na Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa/PR & Professor na *Business School* Unoeste, Presidente Prudente/SP – Brasil. - gustavo_endo@yahoo.com.br

⁴Mestre em Administração na Universidade Estadual do Oeste do Paraná, Cascavel/PR – Brasil. - adm.leonardodecarvalho@gmail.com

⁵Mestre em Administração na Universidade Paulista – UNIP, São Paulo/SP & Professor na *Business School* Unoeste, Presidente Prudente/SP – Brasil. - cahoni@unoeste.br

⁶Pós-Doutor pela NOVA School of Business and Economics – Lisboa/Portugal e Pós-Doutorando na Escola de Administração de Empresas de São Paulo - EAESP/FGV, São Paulo/SP, Brasil. - marcocatussi@gmail.com

Replacement in the labor market from the perspective of individuals

Abstract: The labor market has been undergoing substantial changes in which individuals need to adapt to the profile desired by organizations. Individuals who do not keep up with these changes could risk losing their jobs or not getting a job placement. Therefore, this study aimed to analyze the replacement in the labor market from the perspective of individuals. The methodological path to reach the proposed objective was to carry out a qualitative research, with 5 interviews being carried out, which were recorded and transcribed and the content was analyzed with Atlas.ti software. The main results of the survey were that dismissal or dismissal can have impacts beyond professional issues for individuals, such as financial problems. The importance of studying or having already attended higher education is noted, as these are factors that can contribute to repositioning in the market and, in addition, organizations have been demanding that candidates have experience in the vacancies they are competing for.

Keywords: People management. Job market. Replacement.

La desubicación en el mercado de trabajo bajo la perspectiva de los individuos

Resumen: El mercado laboral ha venido experimentando cambios sustanciales en los que los individuos necesitan adaptarse al perfil deseado por las organizaciones. Las personas que no se mantengan al día con estos cambios pueden correr el riesgo de perder sus puestos de trabajo o de no poder encontrar un reemplazo en el mercado laboral. Por lo tanto, el presente estudio tuvo como objetivo analizar el reemplazo en el mercado laboral desde la perspectiva de los individuos. El camino metodológico para llegar al objetivo propuesto fue realizar una investigación cualitativa, realizándose 5 entrevistas, las cuales fueron grabadas y transcritas y se analizó el contenido con el software Atlas.ti. Los principales resultados de la investigación fueron que el despido o despedida puede causar impactos más allá de cuestiones profesionales a los individuos, como problemas económicos. Es importante estar estudiando o haber cursado estudios superiores, ya que estos son factores que pueden contribuir a la reubicación en el mercado y, además, las organizaciones han venido exigiendo que los candidatos tengan experiencia en los puestos que solicitan.

Palabras clave: Gestión de personas. Mercado de trabajo. Reubicación.

Introdução

O índice de desemprego tem aumentado a cada dia, pois as empresas estão mais exigentes na contratação de seus colaboradores. Diante disso as pessoas que ficam desempregadas enfrentam dificuldades pessoais, e dificuldades em relação a recolocação no mercado de trabalho. Segundo o IBGE (2022), no 4º trimestre de 2019 a taxa de desocupação era de 11,1%; os maiores índices foram no terceiro trimestre de 2020 e no primeiro trimestre de 2021 com 14,9% de desocupados.

O mercado de trabalho, ao longo do tempo de evolução, começou a delinear um perfil profissional dos colaboradores, se 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.

Além da recolocação, existe a demissão, que é consistida em demitir um empregado da organização, ou seja, desligar do trabalho e do desempenho de suas funções (MINARELLI, 1995). Segundo Tylczak (1991) o fim da relação de trabalho estende-se para além dos interesses das partes envolvidas e tem influências sobre o aspecto social. Um dos motivos que os indivíduos têm dificuldade para a recolocação 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 é complicada tanto na empresa quanto para os indivíduos que exercem 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 poderão causar sérios danos na vida do indivíduo.

As pessoas demitidas não escolhem 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 precisa 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 à 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 específicos 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 é apresentado a contextualização do assunto, juntamente com o objetivo geral e os específicos. Na segunda seção, é apresentada a fundamentação teórica; 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.

2 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.

2.1 Mercado de trabalho

De acordo com Marques (2016), com as frequentes 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 breve. Uma 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 complementa que o trabalhador mesmo com tanta informação precisa transformar grandes competências de maneira a ser utilizadas no futuro gerando oportunidades de emprego. Vale ressaltar que, os indivíduos devem ter consciência que o seu desenvolvimento não deve se findar em nenhuma etapa da sua vida (GERHEIM, 2022).

A pró-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). Dentro do contexto da pesquisa de Bento (2021), fatores como a aprendizagem, desafios e *feedback* estão relacionados com a pró-atividade dos indivíduos.

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.

2.2 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 selecionarem 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 nesta 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 à procura de outros profissionais que se enquadrem no cargo disponível e que estão à procura de novas experiências.

As empresas possuem grande rotatividade e diariamente novos funcionários estão sendo admitidos, no qual ele deve se integrar a missão, visão e valores da empresa, a fim que haja harmonia entre ambas as partes. Lacombe (2015) aponta como um aspecto importante, 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.

Conforme pesquisa exposta por Turino, Goulart Júnior e Camargo (2021) que investigou o elevado índice de rotatividade por meio das entrevistas de desligamento, foi possível identificar que as principais causas estão relacionadas com a falta de liderança, falha no processo de integração de novos colaboradores, desvalorização dos colaboradores e problemas dentro do ambiente de trabalho. Assim, mostrando a importância das entrevistas de desligamento.

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.

2.3 Perfil do trabalhador

De acordo com Hobsbawm (2014), a época da revolução industrial, foi marcada por muitas transformações no meio econômico e nas indústrias, 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, Hobsawm (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-se esse modo de pensar e agir, gerando alto índice de desemprego, 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.

Segundo Souza e Trovão (2022) a questão da informalidade é considerada como um aspecto negativo, principalmente aos indivíduos que necessitam de resguardo social e proteção de seus direitos.

O conhecimento “transforma”, é um grande fator para se tornar 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). Corroborando Melo (2021), destaca que as organizações cada vez mais irá exigir novas competências, conhecimentos, habilidades e valores e, assim, as gerações se fazem necessário irem se adaptando ao mundo do trabalho.

Dutra (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.

Dutra (2011) 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 seus valores, habilidades e talentos conquistados ao longo do tempo.

Concluimos 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 à mercê do trabalho repetitivo e muitas vezes pouco feliz e mal remunerado, diferente de uma pessoa que corre atrás de se desenvolver.

3 Método

A metodologia adotada se baseou 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 serve para alcançar os resultados ideais que será estipulado por ele mesmo.

A pesquisa é de cunho qualitativa que procura considerar ocorrências na sociedade buscando 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).

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).

Foram entrevistadas 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). As entrevistas aconteceram por meio do *WhatsApp* e, com autorização dos participantes, as entrevistas foram gravadas para, posteriormente, serem transcritas na íntegra. Os participantes da pesquisa foram selecionados por meio da conveniência, os entrevistados foram indivíduos conhecidos dos pesquisadores, as quais se enquadram dentro das exigências da presente pesquisa, ou seja, em que algum momento de suas trajetórias profissionais passará pelo processo de desligamento e buscou por uma nova oportunidade em suas carreiras.

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.

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 variam de acordo com sua aplicação.

O tipo de entrevista não estruturada é na qual o entrevistador tem autonomia para enriquecer cada situação para qualquer direção. Permite explorar mais vastamente as questões. Sendo as questões abertas, permitindo aos participantes da pesquisa responder usando suas próprias palavras. Com autorização dos participantes da pesquisa, as entrevistas foram gravadas e, posteriormente, transcritas na íntegra.

De acordo com Zanelli (2002) se faz necessário transcrever a entrevista logo após o seu término, o que permite maior integridade à transcrição, além de auxiliar os pesquisadores nas análises.

A técnica de análise utilizada na presente pesquisa foi a de conteúdo, segundo Vergara (2015), essa técnica é utilizada para o tratamento de um determinado tema em estudo; em que são gerados grandes quantidades de textos, nesta pesquisa, os textos foram gerados à partir das entrevistas realizadas e, para auxiliar nas análises foram identificadas as seguintes categorias de análise: (i) Processo de demissão na carreira; (ii) período de tempo que ficou desempregado; (iii) impactos pelo desemprego; (iv) dificuldade para recolocação no mercado de trabalho; (v) formação acadêmica ajuda na recolocação no mercado de trabalho.

Quadro 1 – Categorias de Análise

Categorias de Análise	Baseados nas referências (<i>insights</i>)
(i) Processo de demissão na carreira.	Carioca <i>et al.</i> (2017); Arpini e Merlo (2018).
(ii) Período de tempo que ficou desempregado.	Cavalcante, Leal e Feijão (2020); Xavier (2016)
(iii) Impactos pelo desemprego.	Cavalcante, Leal e Feijão (2020); Oliveira, Godoy e Fogaça (2019)
(iv) Dificuldade para recolocação no mercado de trabalho.	Oliveira, Godoy e Fogaça (2019); Xavier (2016); Raffa e Bortolossi (2007)
(v) Formação acadêmica ajuda na recolocação no mercado de trabalho.	Xavier (2016); Raffa e Bortolossi (2007)

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

Para auxiliar nas análises, 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 *Software* Atlas.ti pode facilitar na interpretação e gerenciamento desses dados, criando um roteiro para a possibilidade na elaboração de novas estratégias.

4 Discussões e Resultados

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 estão formados e os outros dois estão com curso superior incompleto.

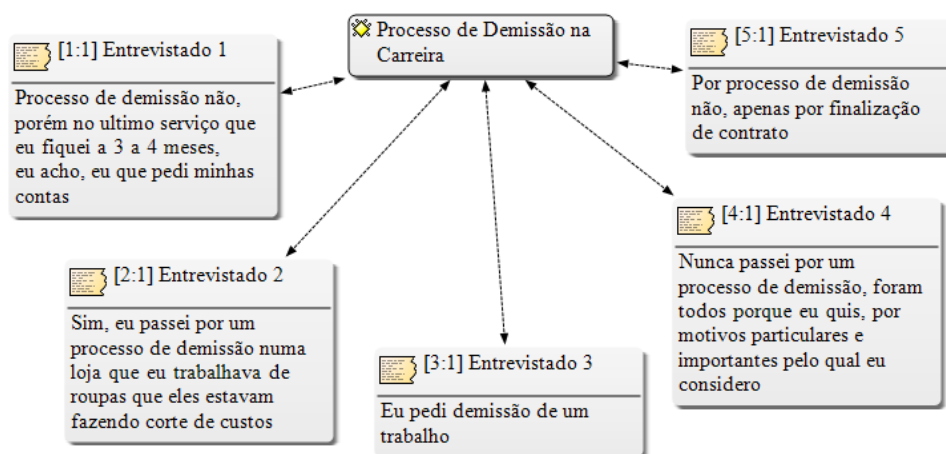
Quadro 2 – Perfis dos entrevistados, das empresas e o tempo de duração das entrevistas

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 acreditam ser importantes. Os entrevistados 2 e 5 foram demitidos pelas respectivas empresas por motivos como finalização de contrato e por cortes de custos.

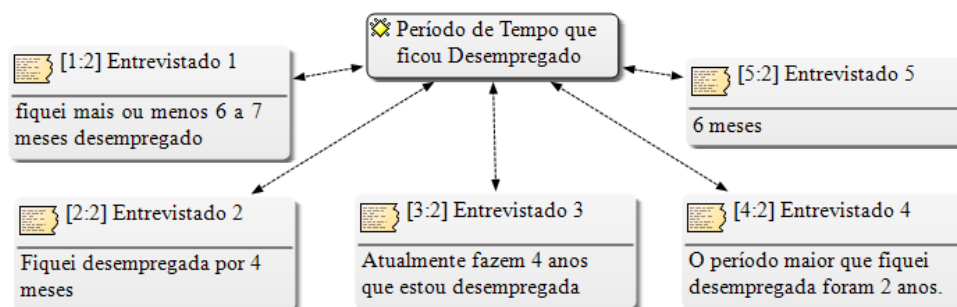
Figura 1 – Processo de demissão na carreira profissional



Fonte: elaborado pelos autores com base nas entrevistas (2020).

Em relação a Figura 2 pode-se perceber os 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.

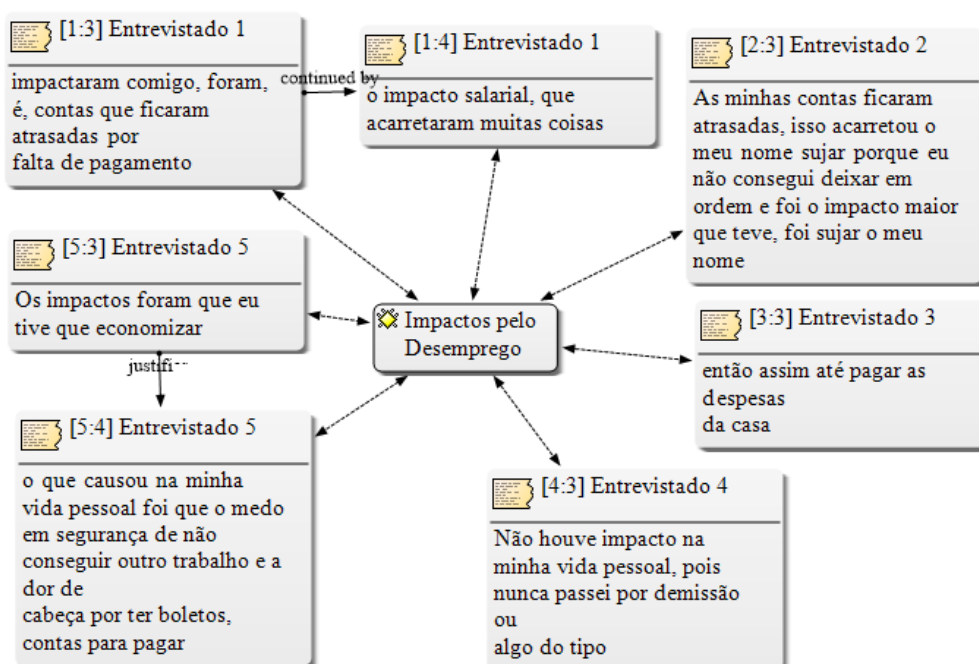
Figura 2 – Período de tempo que ficou desempregado



Fonte: elaborado pelos autores com base 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, os quais quatro dos entrevistados deixaram de pagar despesas dentro de casa acarretando em nomes sujos, e dificuldades para se reerguer. Um dos entrevistados teve que 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, comportamentais e organizacionais (em relação a empresa).

Figura 3 – Impactos causados pelo desemprego

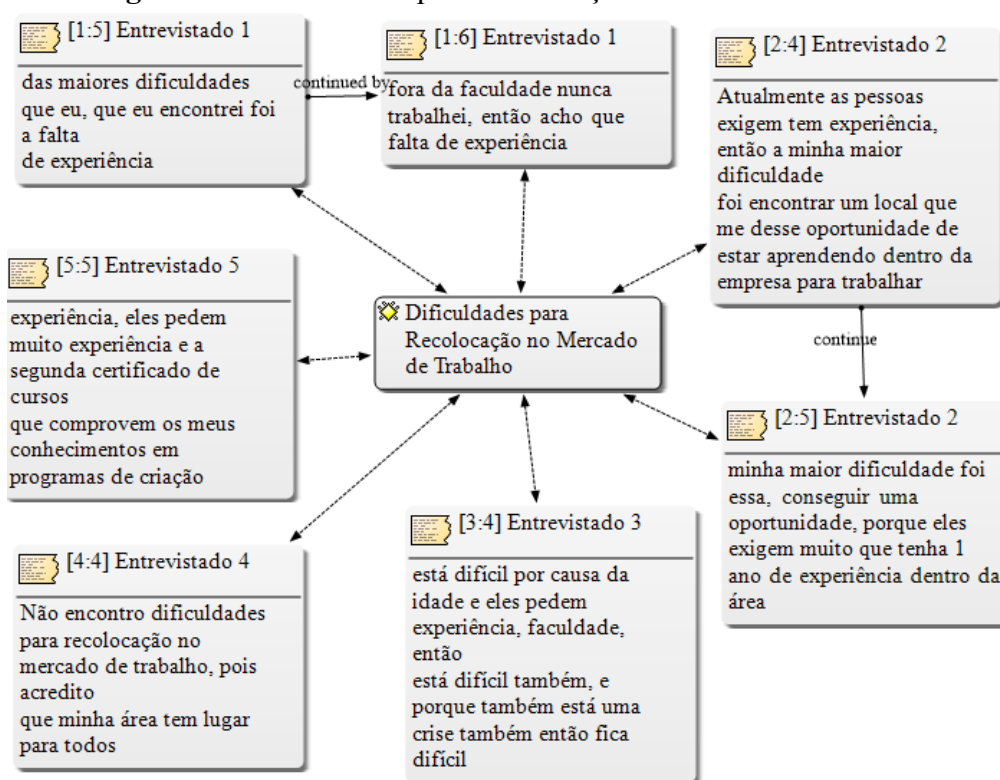


Fonte: elaborado pelos autores com base nas entrevistas (2020).

Já a Figura 4 é possível analisar que a maior dificuldade para a recolocação no mercado de trabalho atual é a falta de experiência, nas quais os entrevistados citam que a maior dificuldade para eles foi essa, outro ponto citado foi o curso superior, em que alguns entrevistados citam que as empresas vêm 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 recolocar no mercado de trabalho.

Figura 4 – Dificuldades para recolocação no mercado de trabalho

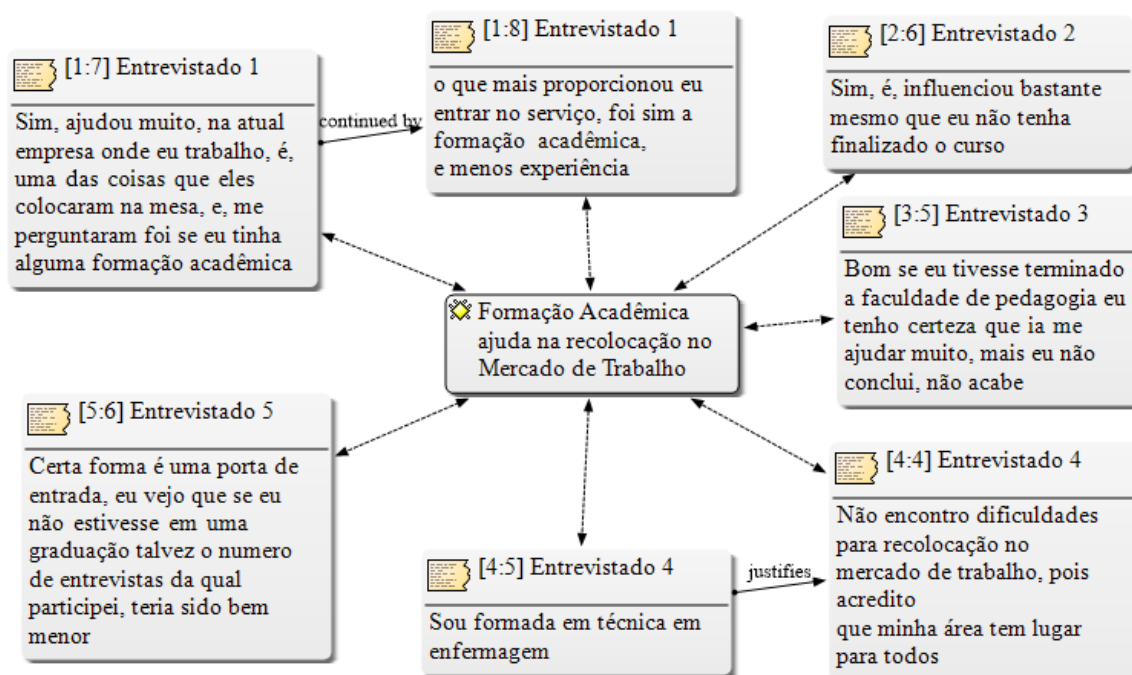


Fonte: elaborado pelos autores com bases nas entrevistas (2020).

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 base 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 recolocar 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 os 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 às questões financeiras, pois tinham seus respectivos lares para sustentar.

Em relação às 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 vêm exigindo que os candidatos possuam experiências nas vagas que estão concorrendo.

No que se refere às 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 específicas. 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

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

ARPINI, A. A.; MERLO, Á. R. C. prazer e sofrimento de trabalhadores na indústria metalúrgica em processo de demissão. **trabalho (en) cena**, v. 3, n. 3, p. 4-17, 2018.

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

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

BENTO, Amilton. **Proatividade e Capital Psicológico: interfaces e sinergias em contextos organizacionais**. 2021. 219 f. Tese (Doutorado) - Curso de Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Centro de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2021. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/229821/PPSI0969-T.pdf?sequence=-1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 nov. 2022.

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.

CARIOCA, J. M. G. et al. Análise do Processo de Demissão de Pessoal sob a Percepção de Gestores e Remanescentes. **Pensamento & Realidade**, v. 32, n. 2, p. 34-34, 2017.

CAVALCANTE, A. K. S.; LEAL, J. C. S.; FEIJÃO, G. M. M. Desempregado, e agora?": Uma análise sobre os impactos psicossociais do desemprego. **Rev Interfaces: Saúde, Humanas Tecnologia**, v. 8, n. 1, p. 362-70, 2020.

CERVO, Samuel C.; BERVIAN, Pedro A.; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

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.

GERHEIM, M. S. Competência socioemocional, trabalho e projeto de vida. **Rev. Psicopedagogia**, v. 39, n. 119, p. 285-297, 2022.

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, 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.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego>. Acesso em: 01 nov 2022.

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.

MAXWELL, 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.

MELO, Adriana Almeida Sales. Desenvolvendo competências e habilidades para o trabalhador do futuro: caminhos do Banco Mundial e da OCDE. **Revista Lusófona de Educação**, v. 51, n. 51, 2021.

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

OLIVEIRA, A. L. de; GODOY, M. M. da C.; fogaça, f. f. s. desemprego, resiliência e reinserção no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, [S. l.], v. 15, n. 7, 2019. DOI: 10.54399/rbgdr.v15i7.5276. Disponível em: <https://rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/view/5276>. Acesso em: 6 nov. 2022.

RAFFA, L. O.; BORTOLOSSI, A. I. Percepção das agências de emprego quanto à recolocação de profissionais maduros no mercado de trabalho. **Psicologia para América Latina**, n. 9, 2007.

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

SOUZA, D. M.; TROVÃO, C. J. B. M. A dinâmica da informalidade no Brasil e na Argentina (2012-2019) e a vulnerabilidade da classe trabalhadora. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 20, 2022.

TURINO, A. L.; GOULART J., CAMARGO, M. L. Um estudo sobre rotatividade de pessoal a partir das entrevistas de desligamento em uma instituição hospitalar privada. **Revista Labor, Fortaleza**, v. 1, n. 25, p. 338-366, jan./jun. 2021.

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

VERGARA, S. C. **Métodos de pesquisa em administração**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2015.

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.

XAVIER, Máira Trajano Costa. **Desemprego de longa duração**: aspectos sociodemográficos e as vivências do indivíduo desempregado. 2016. 135f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

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