

O IMPACTO DA DEMISSÃO E A RECOLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

ALBERTON, Alana Carolina¹

MALIZAN, Jessica²

GIROTTO, Andréa Maria³

Resumo: O presente artigo tem como tema o impacto da demissão e a recolocação no mercado de trabalho na cidade de Cafelândia- PR, com a evolução e as novas exigências do mercado de trabalho, neste contexto o objetivo da pesquisa consiste em mostrar as dificuldades que o indivíduo encontra ao se recolocar no mercado, as novas exigências, e mostrar como atua a oferta e procura entre as organizações e empregados. As principais causas e efeitos causados pela demissão, e qual o grau de dificuldade do profissional em se recolocar nesse mercado tão exigente. Atualmente o mercado de trabalho se encontra competitivo, no qual os profissionais devem estar em constante mudança, buscando aperfeiçoamento de suas qualificações, com isso o estudo mostra quais as competências desejadas pelas organizações. A importância do plano de carreira, para que o profissional estabeleça objetivos em sua vida profissional, e como a era da empregabilidade está em alta. Optou-se pela pesquisa bibliográfica e pela metodologia qualitativa através de um questionário aplicado para funcionários e alunos da faculdade Unica e funcionários do colégio Ellos. O objetivo foi alcançado, uma vez que através dos estudos bibliográficos juntamente com resultado do questionário aplicado resultou em um melhor e mais profundo entendimento do assunto. Destacou-se ainda, a importância de estar preparado para as novas exigências do mercado de trabalho, grande parte dos entrevistados estão buscando constante aprendizado para sempre melhorar suas qualificações e conhecimentos e estar em constante evolução nesse mundo tão competitivo.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Recolocação, Demissão.

1 INTRODUÇÃO

Em razão do desemprego estar tão presente nos dias de hoje, através desse estudo buscou-se compreender qual o impacto que isso causa na sociedade e principalmente na vida das pessoas e quais dificuldades são encontradas na recolocação no mercado de trabalho e como isso afeta em seu plano de carreira. Abordar as transformações e as novas exigências do mercado de trabalho e as habilidades necessárias para se obter uma carreira de sucesso.

¹ Acadêmico do 4º ano do curso de Administração da Faculdade de Cafelândia - FAC
alanaalberton@hotmail.com

² Acadêmico do 4º ano do curso de Administração da Faculdade de Cafelândia - FAC
jee_malizann@hotmail.com

³ Professora do curso de Administração da Faculdade de Cafelândia – FAC
am.girotto@hotmail.com

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente, as empresas buscam todo dia profissionais mais qualificados e que tenham uma figura ativa dentro de sua empresa para trazer os resultados esperados, assim as pessoas devem estar em constante aprendizado, qualificando-se para que possam crescer em seus empregos ou se manter empregável.

Os profissionais que não se mantêm qualificados, tendem a estar em maior risco, pois em uma situação onde a empresa necessite diminuir seu quadro de colaboradores dificilmente ela vai optar por uma pessoa que não tem e não busca as qualificações por ela desejada. Por isso os profissionais não devem se acomodar, e por mais que se sintam confortáveis em seus empregos devem buscar se aperfeiçoar.

A demissão é um processo complicado tanto para a empresa quanto para os funcionários, podendo ser de diferentes maneiras, por parte da empresa ou do funcionário. É uma realidade muito presente na atualidade, muitas pessoas passam pelo processo de demissão e se não forem bem processadas podem causar danos na vida do empregado.

Os objetivos deste estudo são: analisar o mercado de recursos humanos nos últimos dois anos, identificar o impacto da demissão na vida pessoal, familiar e social do indivíduo, analisar o processo de recolocação profissional após a demissão, e quais dificuldades ele encontra ao buscar essa recolocação, ou seja, a pesquisa tem como principal problema identificar qual o impacto da demissão para as pessoas se recolocarem no mercado de trabalho.

Com esse estudo entende-se a contribuição com o meio acadêmico e os futuros leitores, levando conhecimento sobre o assunto abordado e suas especificidades, uma vez que esta temática abordará um assunto pouco estudado até então e ajudará as pessoas a entenderem os impactos na vida pessoal e profissional causados pela demissão e suas consequências.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 MERCADO DE TRABALHO

Muito se tem discutido, atualmente, sobre o índice de desempregados no Brasil, o país vem passando por uma crise econômica política que reflete diretamente na população e assim causa o desemprego, conforme dado do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE. O total de desempregados passou de 11,76 milhões na média de 2016 para 13,23 milhões em 2017, um aumento de 12,5% (ABDALA, 2018).

Em consequência disso, o mercado de trabalho está cada vez mais exigente, tanto para o indivíduo que está ingressando nesse meio, quanto para quem é responsável por fazer o recrutamento dos mesmos. Organizações e colaboradores buscam conquistar seu espaço nesse mercado exigente, competitivo e influenciável, é através desse mercado que as oportunidades aparecem feitas entre aqueles que oferecem um serviço e aqueles que procuram por um serviço, todo esse mecanismo de oferta e procura é característica desse mercado, sendo a oferta a abundância de oportunidades de emprego e a procura a escassez de oportunidades de emprego.

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 metamorfose, alimentadas pela competitividade gerada pela globalização mundial (MINARELLI, 1995).

O mercado de oferta e procura, tem influência direta com o mercado de trabalho e com o comportamento das pessoas que estão inseridas nesse meio. Quando o mercado está em oferta, o que acontece é o excesso de vagas e oportunidades de emprego, com isso os candidatos selecionam as organizações que oferecem melhores salários e benefícios, há um aumento na rotatividade, pois o indivíduo procura algo melhor pôr o mercado estar em grande oferta de vagas. E quando o mercado está à procura, ocorre escassez de vagas e oportunidades de emprego, com isso os candidatos aceitam proposta salariais mais baixas e cargos inferiores às suas qualificações, se fixam em seus atuais empregos, buscando estabilidade (CHIAVENATO, 2005).

Pela observação dos aspectos analisados, essa transformação que vem ocorrendo no mercado de trabalho demanda das pessoas uma melhor qualificação, ou seja, o profissional precisa desenvolver habilidades e conhecimentos diferenciados para se sobressair em meio a concorrência, em virtude de toda essas transformações constrói-se uma nova classe de profissionais liberais e isso causa um desequilíbrio entre a oferta e a procura de emprego.

2.2 DESLIGAMENTO E RESCISÃO

Os indivíduos com o passar do tempo, criam um vínculo de estabilidade com o seu trabalho e tendem a ficar acomodados, muitas vezes não buscam aperfeiçoamento e acabam caindo no comodismo. Quando acontece a demissão nesses casos é de maneira inesperada, causando um impacto negativo na vida do indivíduo e encadeando vários problemas,

psicológicos, sociais e causando uma maior dificuldade ao se recolocarem no mercado de trabalho.

Rescisão de contrato de trabalho ocorre quando o empregado deixa de prestar serviços ao empregador, existem várias formas de acontecer, podendo haver indenização ou não do empregado.

Nos contratos por prazo indeterminado, o fim da relação de empregado pode acontecer por vontade do empregador e se chama “dispensa sem justa causa”, pode também ocorrer pela vontade do empregado e se denomina “pedido de demissão”. Mas existem outras hipóteses, como dispensa por justa causa, que pode ser responsabilidade do empregador (rescisão indireta) ou do empregado, conforme o caso. Pode ainda ocorrer a extinção da empresa ou culpa recíproca (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014 p.65).

Os principais tipos de Rescisão conforme o livro cita, são: Dispensa sem justa causa, que ocorre quando o fim do contrato de trabalho se dá por vontade do empregado; Dispensa por justa causa causada pelo empregado, ocorre quando o empregado comete faltas graves, em casos de desonestidade e má conduta; Pedido de demissão, ocorre quando o empregado quer deixar o emprego; Término do contrato por ato culposo do empregador (rescisão indireta), ocorre quando o empregador e seus prepostos, chefes, gerentes, entre outros, cometem atos culposos contra o empregado, como por exemplo: exigir do empregado serviços superiores às suas forças; Rescisão por culpa recíproca, ocorre quando o empregado e o empregador praticam infrações trabalhistas (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2014).

É um processo muito difícil na vida do empregado seja quando ele está pedindo demissão ou sendo demitido. Esta é uma realidade em que as pessoas vivem diariamente nas organizações que trabalham e o medo de serem demitidas afeta muito os trabalhadores.

A demissão não é algo prazeroso nem para a empresa nem para o trabalhador, pois sempre que ela acontece junto vem um sentimento de incompetência e inutilidade, e isso traz consequências drásticas na vida do indivíduo se não tratada de maneira correta, muitas das vezes ocorre a depressão pela frustração do impacto da demissão, principalmente quando ocorre de maneira inesperada (CHIAVENATO, 2005).

Em geral, as organizações adotam alguns procedimentos para minorar os efeitos da demissão, como a política de demissão seletiva, o outplacement e o plano de demissão voluntária (CHIAVENATO, 2004, p.374).

O objetivo do benefício outplacement é ajudar o profissional desde o momento da sua demissão, e orienta-lo sobre a melhor maneira de recomeçar, fazendo que ele repense e redimensione a sua carreira. Outra maneira de minimizar o desligamento é de oferecer um

plano de demissão voluntária, onde por motivos financeiros, as empresas oferecem a possibilidade de os colaboradores se demitirem voluntariamente (MORAES, 2015).

Todas as pessoas que estão inseridas no mercado de trabalho correm o risco da demissão, isso pode ocorrer não necessariamente por problemas de desempenho no trabalho, mas muitas vezes por problemas que ocorrem na empresa, como por exemplo, passar por dificuldades financeiras, redução de quadro de funcionários, entre outros, por isso as empresas buscam por programas que reduzam os efeitos negativos causados por uma demissão, ajudando o indivíduo a entender a ação tomada pela empresa e deixa-lo preparado para o mercado de trabalho.

Cabe ao empregado estar sempre preparado para as mudanças inesperadas que podem ocorrer, como uma demissão. Não esperar o pior, para procurar melhorar suas qualificações:

O profissional contratável tem mais chance de encontrar um novo emprego ou de obter um contrato de prestação de serviços de forma independente. Ele dificilmente passa muito tempo no banco de reserva; recupera-se mais rápido do impacto da demissão e tem maiores possibilidades de recolocação em menor tempo (MINARELLI, 2010, p.74).

Os profissionais que querem ser qualificados têm de estar em constante aprendizagem e nunca se acomodarem.

Os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos. Conhecimentos atualizados, múltiplas habilidades e boa reputação são o grande capital das pessoas que vendem o próprio trabalho (MINARELLI, 2013, p. 26).

No entanto, são inúmeras as dificuldades encontradas pelo profissional em se recolocar nesse mercado tão exigente, cabe ao indivíduo se reinventar e estar por dentro das novas exigências e aproveitar os programas voluntários que muitas vezes as empresas oferecem, para assim saber traçar novos objetivos em sua carreira, pois o que seria um pesadelo na vida profissional, acaba sendo experiência nova, nesse exigente mercado de profissionais.

2.3 QUALIFICAÇÕES DOS PROFISSIONAIS

Diante das constantes mudanças do mercado de trabalho, as exigências ficaram maiores quanto as qualificações de um profissional ao se inserir nesse mercado, as organizações têm apresentado muitas variações ao longo do tempo. Fatores como: o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho (CHIAVENATO, 2014, p. 84).

A qualificação profissional surge como principal ferramenta para o indivíduo obter sucesso em sua vida profissional, com todas essas exigências e mudanças diárias que afetam esse mercado de trabalho se qualificar é fundamental para o sucesso profissional, pois é através da mesma que o indivíduo vai estar à frente de diversos outros candidatos a uma vaga de emprego. Além de o empregado buscar suas qualificações, cabem as empresas também qualificarem seus empregados, pois isso faz com a mesma consiga melhorar sua produtividade e eficiência e até obter maior lucratividade, sendo assim, ao capacitarem seus empregados promovem benefícios para elas mesmas. O maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas (MALSCHITZKY, 2002, p. 33).

Os profissionais nos dias atuais, necessitam estar em constante aprendizado, pois assim eles conseguiriam se destacar dos demais e alcançar seus objetivos, o número de profissionais graduados vem aumentando a cada ano e as vagas de emprego diminuindo em consequência da crise econômico política que o país vem passando, sendo assim, vai se destacar o profissional que realmente tiver comprometido com seus objetivos e estar em constante aprendizado.

As competências desejadas pelas organizações.

A fundação para o Prêmio Nacional de Qualidade (www.fpnq.org.br) apresenta uma pesquisa feita pela Fundação Dom Cabral sobre as tendências do desenvolvimento das empresas no Brasil. A pesquisa mostra os principais atributos que as organizações exigem das pessoas: Orientação para resultados, Capacidade de trabalhar em equipe, Liderança, Relacionamento interpessoal, Pensamento sistêmico: visão do todo, Comunicabilidade, Empreendedorismo, Negociação, Capacidade de atrair e reter colaboradores, Capacidade de inovar, Percepções de tendências, Multifuncionalidade, Visão de processos, Conhecimento da realidade externa, Garra, Ambição, “Por a mão na massa”: “Carregar o piano”, Habilidade em lidar com paradoxos, Domínio em inglês, Domínio em espanhol (CHIAVENATO, 2014, p. 33).

As organizações esperam que os profissionais tenham comprometimento e envolvimento com o seu trabalho, para assim conseguir desenvolver suas atividades com excelência, manter-se atualizado, ter capacidade de trabalhar em equipe, ter um bom relacionamento interpessoal, interagir com os membros de equipe e saber ouvir posições contrárias, estar preparado para as diversidades existentes dentro da 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 á instituição e valor social ao indivíduo (FLEURY, 2004).

2.4 CARREIRA

Uma nova visão do conceito de carreira surgiu em decorrência as novas exigências de mercado, sendo assim, a carreira deixou de ser estruturada pela organização para dar lugar a um conceito de carreira focado no indivíduo. Diante das transformações ocorridas no mercado de trabalho as carreiras profissionais também sofreram modificações (LARANJEIRA, 2000).

Carreira é o autoconhecimento de como as experiências profissionais relacionam-se com o seu trabalho atual e futuro para maximizar suas habilidades e comportamentos e atingir seus objetivos na vida (SAVIOLI, 1999, p.14).

O plano de carreira se destaca como uma ferramenta importante para o indivíduo, pois através dele é possível fazer um desenvolvimento profissional, para isso os profissionais têm que estar sempre atentos as novas exigências do mercado, desenvolver novas competências, atitudes e habilidades. Diante dessa constante mudança, ao utilizar o plano de carreira o indivíduo pode ser orientado no processo de desenvolvimento profissional para alcançar seus objetivos.

O plano de carreira tem influência direta na trajetória profissional, e quem tem responsabilidade direta sobre a carreira é o próprio profissional, ele deve ter consciência de que caso a empresa em que atua não ofereça o que ele procura de forma a atender o seu planejamento e expectativas, cabe ao profissional buscar um local que o atenda de forma recíproca, por isso, a gestão do plano de carreira deve ser revista com certa frequência, principalmente quando algum evento externo venha acontecer, porém deverá considerar que isso talvez não faça diferença, já que não há garantias que na próxima empresa as expectativas do profissional sejam de fato atendidas (DUTRA, 2010).

O profissional deve utilizar o plano de carreira de maneira coerente à seus objetivos, ele não é um instrumento totalmente exato, e depende totalmente de quem vai utilizá-lo, por isso seu uso deve ser de maneira adequada, características humanas como: determinação, dedicação, disciplina, persistência, podem contribuir nos resultados esperados, através da sua correta utilização. Ele contribui para que o profissional trace metas e objetivos em sua carreira, para assim alcança-los com eficiência, a não causar frustrações futuras.

As pessoas buscam ter segurança profissional em sua carreira, e nos dias de hoje essa segurança não é mais apenas ter um emprego e o salário depositado todo mês na conta. “É ter a possibilidade, a condição de conseguir trabalho e remuneração, independentemente da idade e de estar ou não empregado” (MINARELLI, 2013, p.26).

Diante das transformações que ocorreram no mercado de trabalho, surgiu uma maior exigência do mercado atual em busca de profissionais cada vez mais competentes, atualizados e preparados para atuar na organização, a habilidade de conseguir sobreviver no mercado de trabalho recebe o nome de empregabilidade. Um dos primeiros autores a abordar o tema foi Minarelli que entende a empregabilidade como sendo: a condição de ser empregáveis, isto é, de dar e conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidas por meio de educação e treinamentos sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho (MINARELLI, 1995, p.11).

Ao definir empregabilidade entende-se novas realidades, novos empregos, novas exigências de mercado e qualificação profissional definimos como a condição de uma pessoa se manter sempre empregada e constantemente procurada e convidada pelas organizações do mercado. A era da empregabilidade desponta frente às mudanças ocorridas no contexto econômico, social e político, obrigando os profissionais a se preocuparem com uma adoção de postura que atendam as oportunidades que surgem no mercado (SARSUR, 2001).

O profissional deve estar atento ao que o mercado procura antes de tomar qualquer atitude, as empresas buscam profissionais competentes, e não somente profissionais com um grande conhecimento acadêmico ou com grande experiência. Entendendo a expectativa das organizações o profissional deve elaborar um planejamento de carreira, é através desse processo que é possível identificar o seu perfil profissional, aquilo que esta condizente com os seus objetivos e assim poderá ser valorizado pelas empresas e conseqüentemente seus esforços estarão direcionados conseguindo aumentar seu nível de empregabilidade. Não basta ter um diploma, a empregabilidade exige muito mais. É importante que o profissional tenha habilidades diversas para que possa atuar em qualquer ambiente, demonstrando sempre uma visão renovadora (SANCHES, 2013).

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

A metodologia é um conjunto de procedimentos a serem utilizados para obter conhecimento, e para que isso ocorra é necessário a aplicação de métodos através de técnicas que garantam legitimidade do saber obtido, ou seja, é um conjunto de etapas e processos a serem investigados ordenadamente, investigando os fatos e na procura de uma verdade.

O desenvolvimento deste trabalho consistiu-se na realização de pesquisa bibliográfica tendo em vista explicar certos problemas através das referências teóricas, 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.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém, pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p.32).

A metodologia utilizada foi a qualitativa através da aplicação de um questionário com perguntas relacionadas ao assunto abordado para acadêmicos e funcionários da Faculdade Unica e Colégio Ellos, tendo como objetivo gerar conhecimentos, nos problemas específicos citados, e assim trazer possíveis soluções para a sociedade.

A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamentos etc (LAKATOS E MARCONI, 2004, p.269).

Ou seja, a pesquisa qualitativa reúne dados que são de forma narrativa, escritas ou faladas, como: questionários, entrevistas etc. Busca compreensão através de coletas de dados narrativos, um estudo mais profundo através de intensas pesquisas procurando entendimento e conhecimento do assunto através de diversas opiniões sobre o tema.

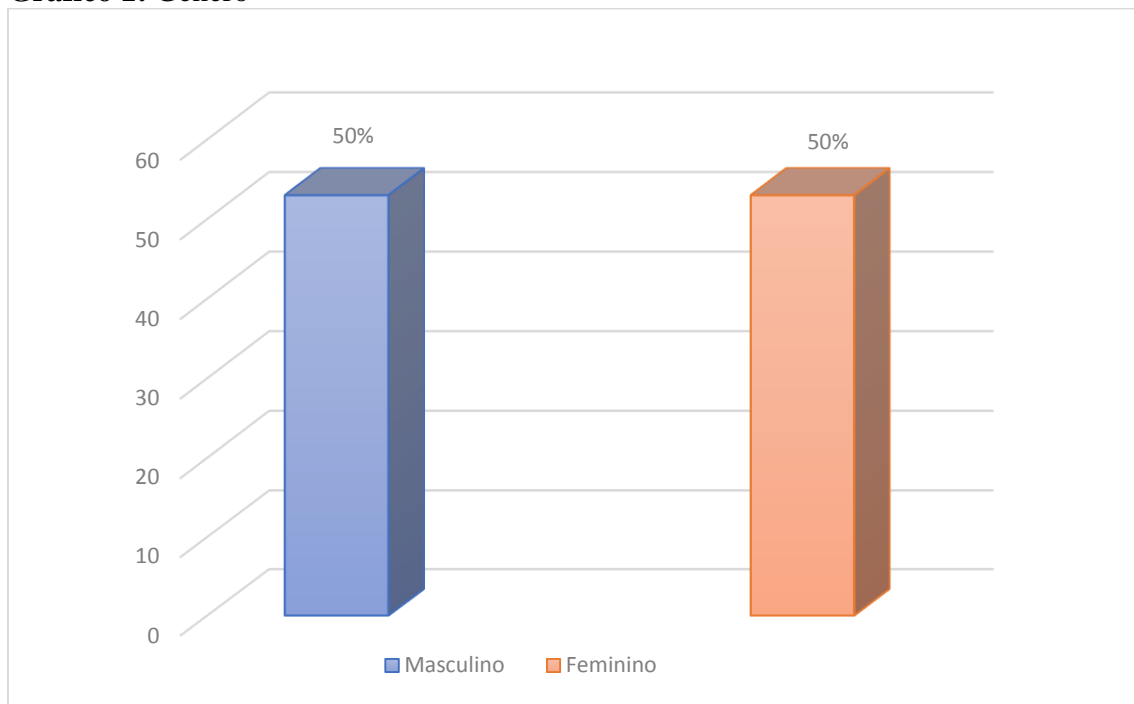
4 ANÁLISE DE DADOS

O presente artigo tem como objetivo mostrar o impacto que a demissão causa na vida pessoal, profissional e familiar, mostrar as dificuldades encontradas para se recolocar no mercado de trabalho, as mudanças que o mercado vem passando nos últimos anos e como isso afeta na vida pessoal e profissional.

Desenvolveu-se um questionário contendo 11 questões pessoais e profissionais e foi aplicado no mês de junho de 2018 aos alunos e funcionários da Faculdade Única, e funcionários do Colégio Ellos, totalizando um público pesquisado de 106 pessoas, sendo 53 mulheres e 53 homens, com a faixa etária de 18 e mais de 40 anos.

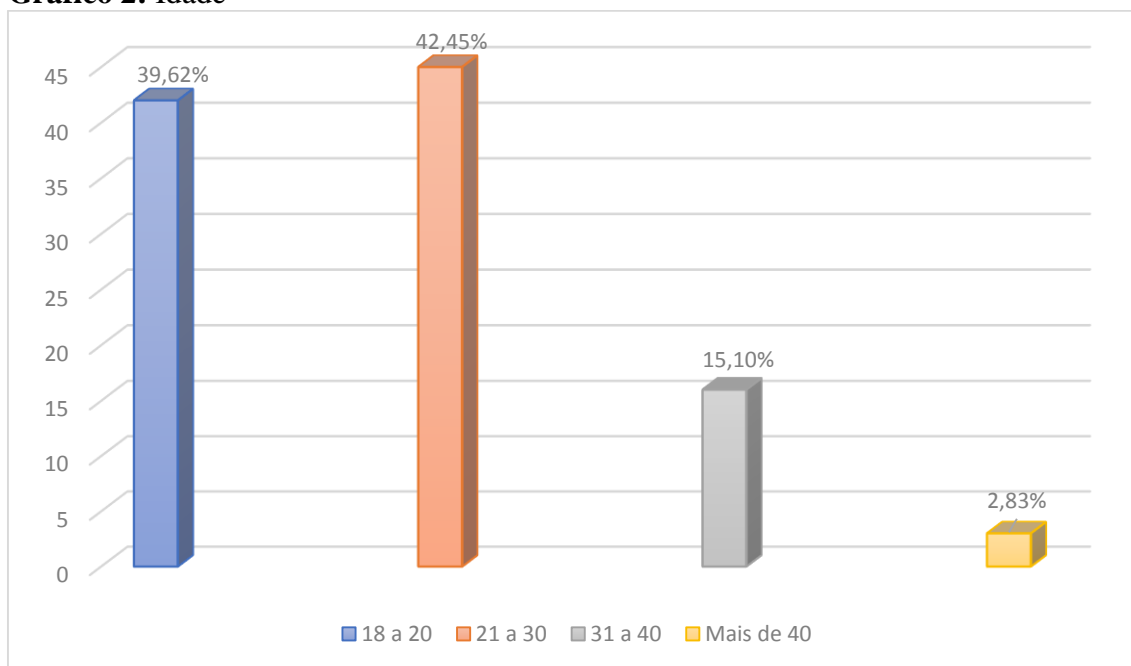
Com base nos dados coletados as informações são apresentadas nos gráficos abaixo:

Gráfico 1: Gênero



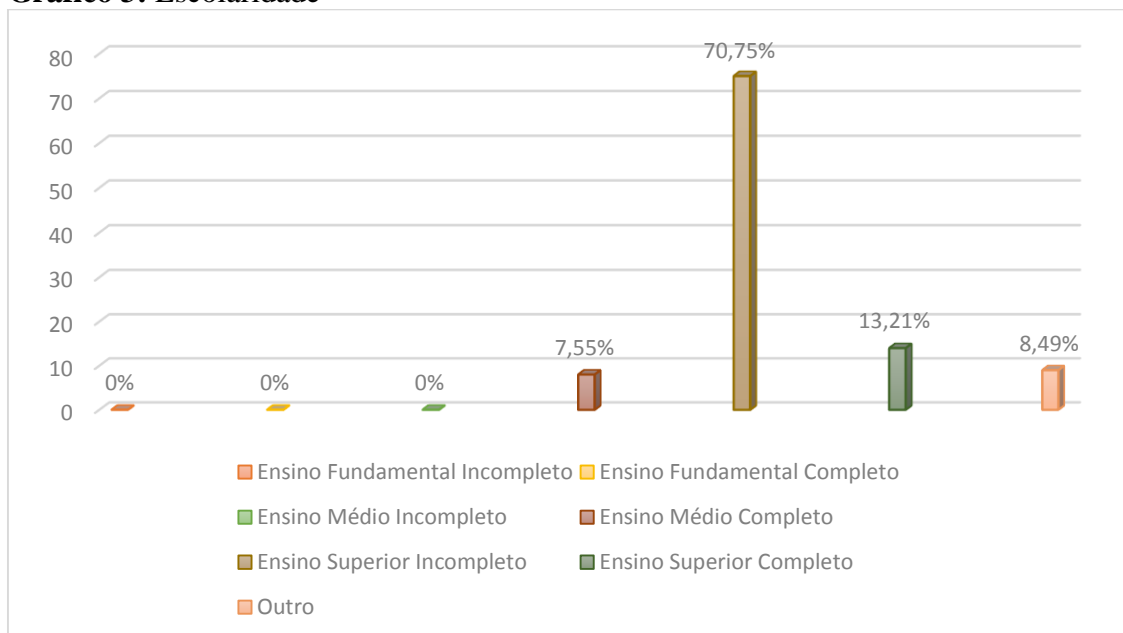
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

No gráfico 1 percebe-se que entre as pessoas pesquisadas há um equilíbrio quanto ao gênero, 50% dos entrevistados são do sexo feminino e 50% do sexo masculino.

Gráfico 2: Idade

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Pode-se observar através do gráfico 2 que cerca de 80% das pessoas pesquisadas tem até 30 anos, 15,10% de 31 a 40 anos e apenas 2,83% tem mais de 40 anos. É importante observar que grande parte do público pesquisado são jovens.

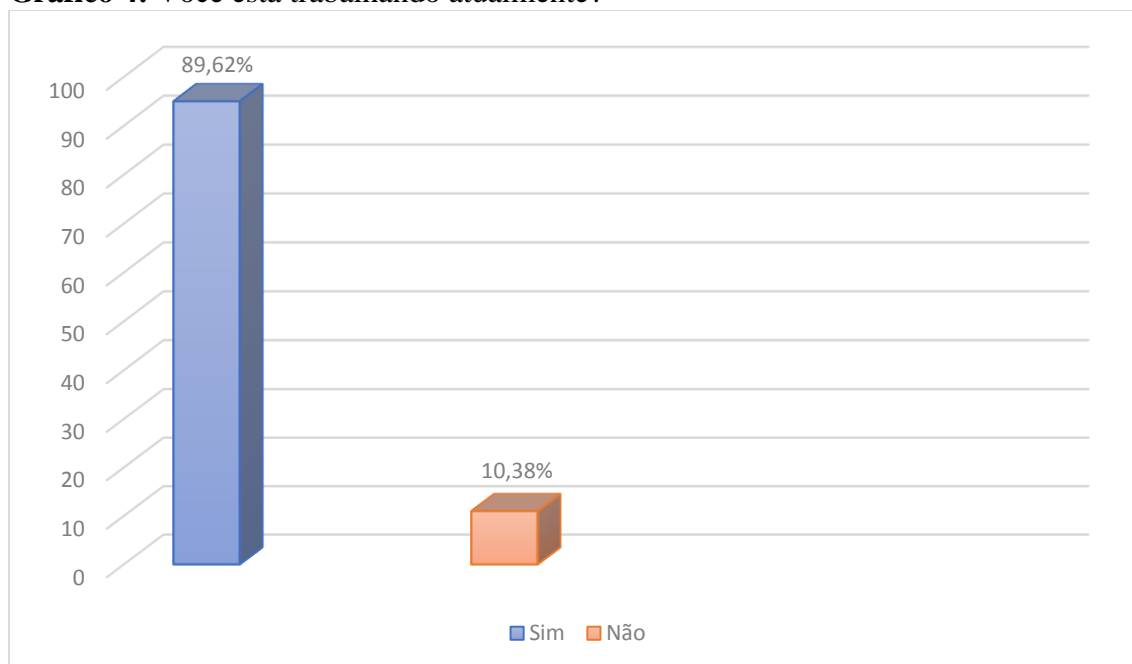
Gráfico 3: Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O gráfico 3 baseou-se no nível de escolaridade onde temos uma porcentagem de 70,75% de pessoas que estão cursando o ensino superior, 13,21% superior completo, 8,49%

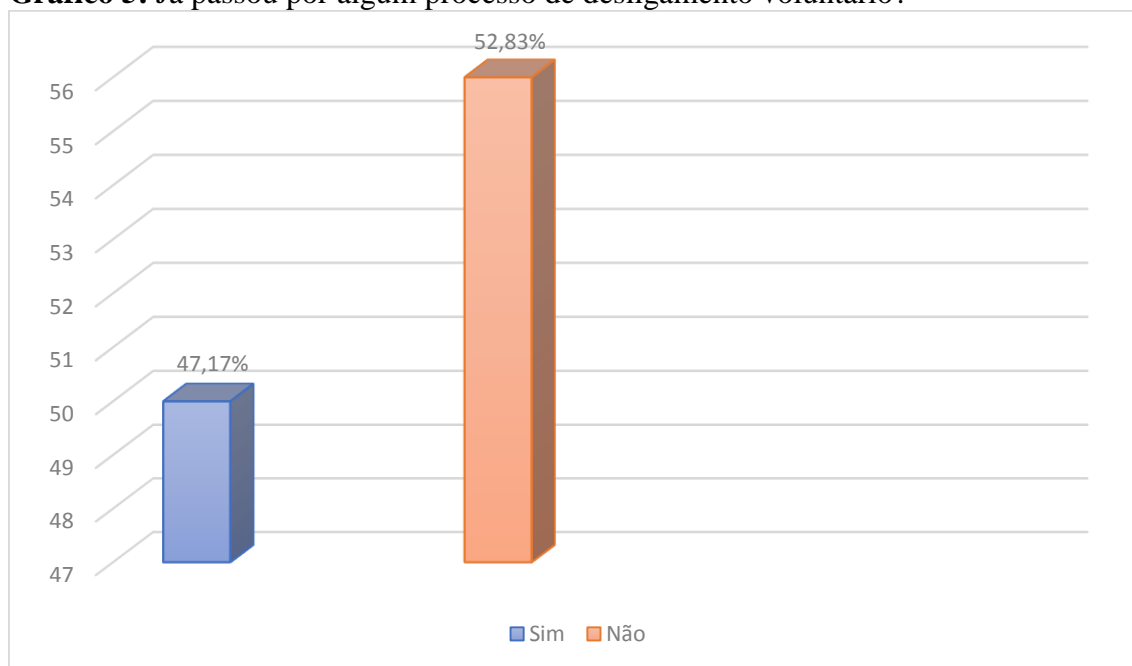
outro (pós, mestrado, doutorado...) e 7,55% tem apenas o ensino médio completo. Observa-se que grande parte está cursando ou já concluiu o ensino superior, item de suma importância nos currículos de hoje em dia, sendo um dos principais requisitos necessários para praticamente todas as vagas de trabalho que estão disponíveis no mercado, pois assim o profissional se destacará diante dos concorrentes.

Gráfico 4: Você está trabalhando atualmente?



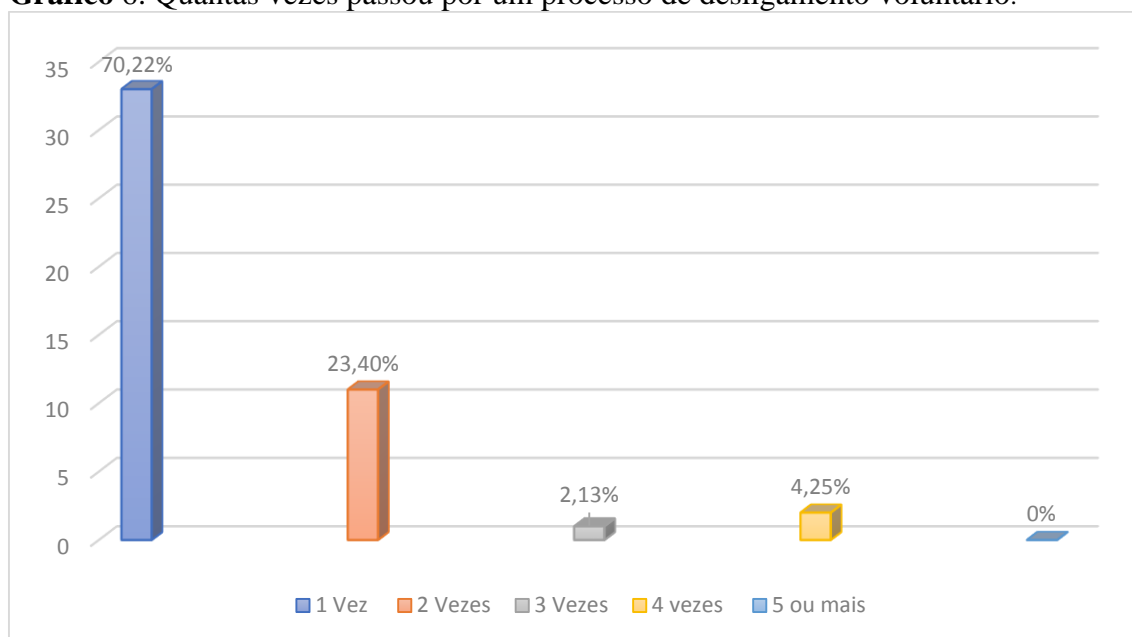
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O gráfico 4 demonstra que 89,62% das pessoas pesquisadas estão inseridas no mercado de trabalho e apenas 10,38% não trabalham atualmente. Grande parte dos entrevistados estão inseridos no mercado de trabalho, índice que nos mostra um ponto positivo a ser destacado, pois com toda a crise econômica que o país está passando é possível analisar através do público pesquisado que a maioria está inserido nesse mercado tão exigente.

Gráfico 5: Já passou por algum processo de desligamento voluntário?

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

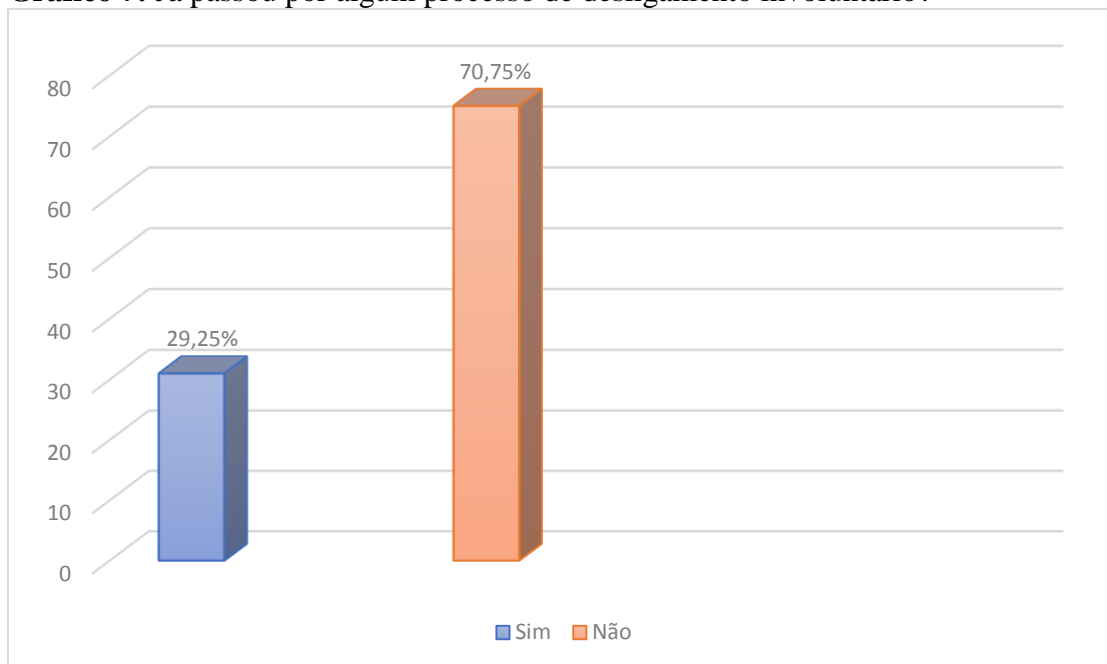
Buscou-se através da pergunta medir qual a quantidade de questionados já passaram por algum processo de desligamento voluntário que é aquele em que o empregado pede demissão. Pode-se observar no gráfico 5 que 47,17% já passaram por esse processo e 52,83% nunca passaram. Um ponto pesquisado de grande equilíbrio, pois não há uma grande diferença entre ambos.

Gráfico 6: Quantas vezes passou por um processo de desligamento voluntário:

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

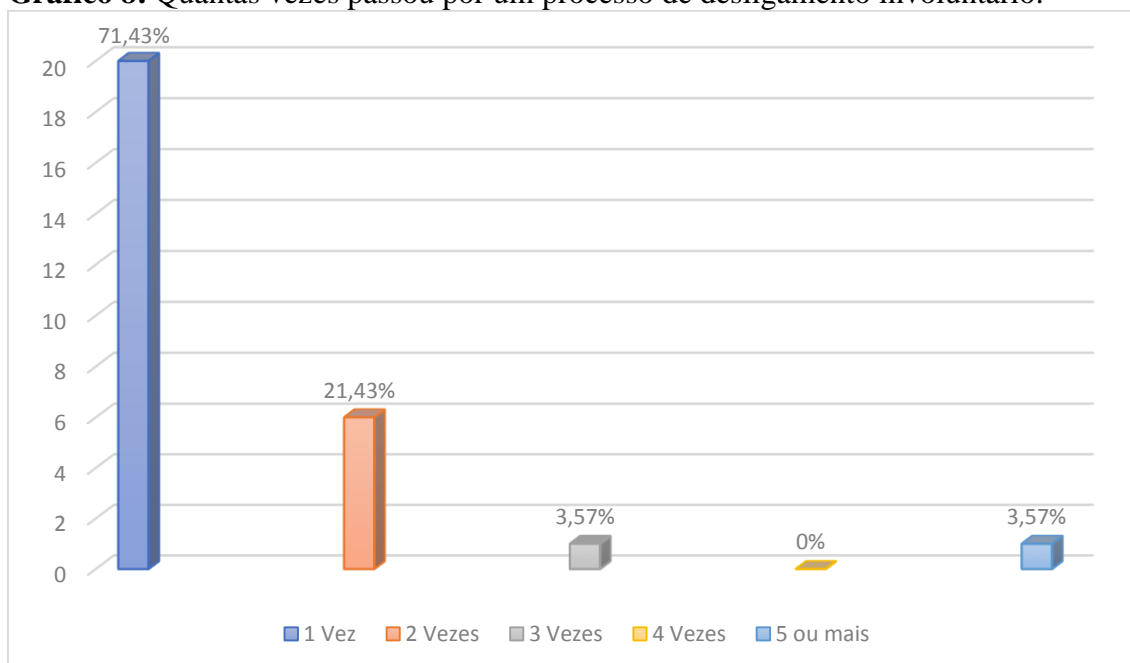
Conforme a análise do gráfico 6, 70,22% das pessoas pesquisadas passaram apenas uma vez por um processo de desligamento voluntário, 23,40% passaram duas vezes, 2,13% passaram 3 vezes, 4,25% 4 vezes e ninguém passou 5 ou mais vezes. Grande parte dos pesquisados passaram por um processo de desligamento voluntário apenas uma vez, isso demonstra que a rotatividade por parte do colaborador é menor, pois a grande maioria passou por este processo somente uma vez.

Gráfico 7: Já passou por algum processo de desligamento involuntário?



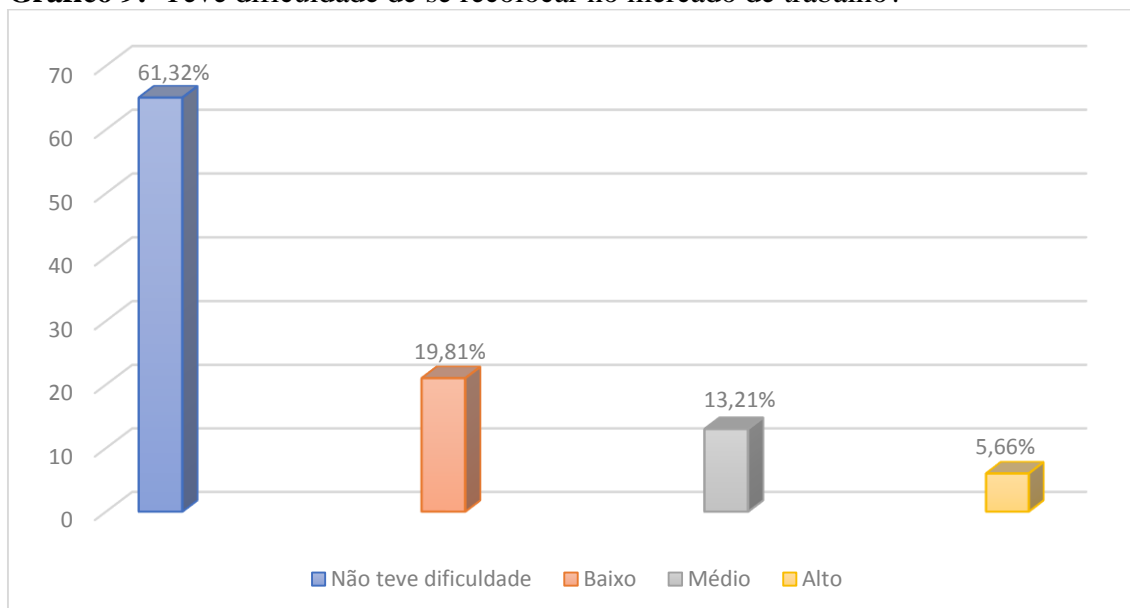
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Observa-se através do gráfico 7 que 29,25% já passaram por um processo de desligamento involuntário, que é o processo em que a empresa dispensa o funcionário, e os outros 70,75% nunca passaram por esse procedimento. Grande parte dos respondentes nunca passaram por esse processo, este tipo de desligamento vem por parte da empresa e é de difícil aceitação se o empregado não estiver preparado para isso, podendo trazer trauma para o colaborador se não tratado da maneira correta, grandes empresas têm programas internos que ajudam os colaboradores que passam por um processo de desligamento involuntário a se recolocar no mercado de trabalho, mas vale lembrar que muitas ainda não auxiliam seus colaboradores nesta situação, cabendo assim ao funcionário sempre estar em constante aprendizado, para sofrer menos com o impacto causado pela demissão involuntária.

Gráfico 8: Quantas vezes passou por um processo de desligamento involuntário:

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

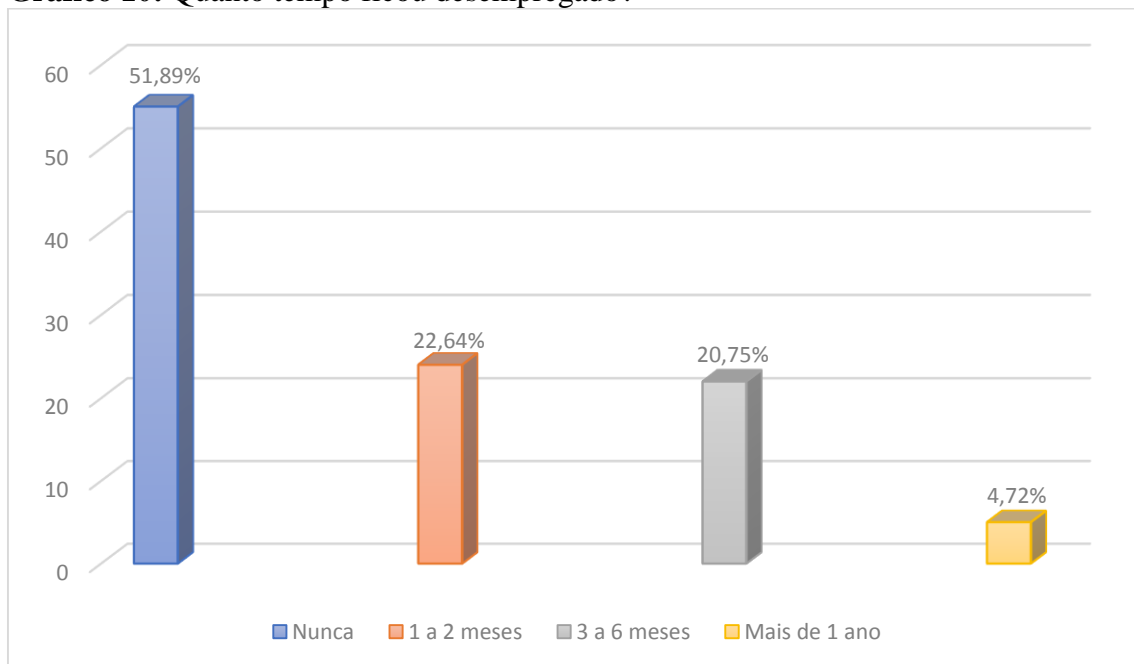
Com o objetivo de mensurar a quantidade de vezes que já passaram por um desligamento involuntário o gráfico 8 aponta que 71,43% das pessoas passaram uma vez, 21,43% passaram duas vezes, 3,57% passaram três vezes, ninguém passou quatro vezes e 3,57% passaram cinco ou mais vezes. Observa-se que a maioria dos entrevistados que já passaram por um processo de desligamento involuntário tiveram esta experiência somente uma vez, atualmente as pessoas precisam estar atentas e preparadas para o mercado de trabalho.

Gráfico 9: Teve dificuldade de se recolocar no mercado de trabalho?

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

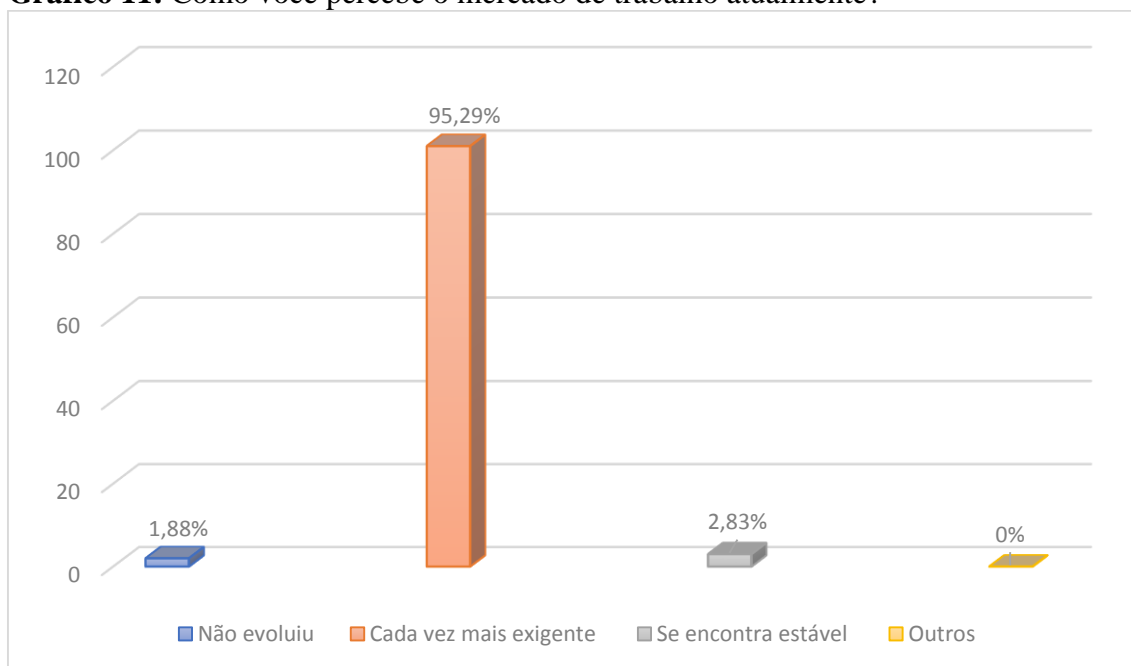
O gráfico 9 nos mostra que 61,32% das pessoas não tiveram dificuldades em se recolocarem no mercado de trabalho, 19,81% tiveram baixa dificuldade e 18,87% totalizam as pessoas que tiveram média e alta dificuldade de se recolocar. O intuito da questão foi buscar qual o grau de dificuldade encontrado para se recolocar no mercado de trabalho. Percebe-se que os entrevistados por sua maioria não tiveram dificuldade, pois estão cientes que o mercado está cada vez mais exigente e estão buscando por novas habilidades, qualificações, ou seja, estão cientes das novas exigências do mercado de trabalho.

Gráfico 10: Quanto tempo ficou desempregado?



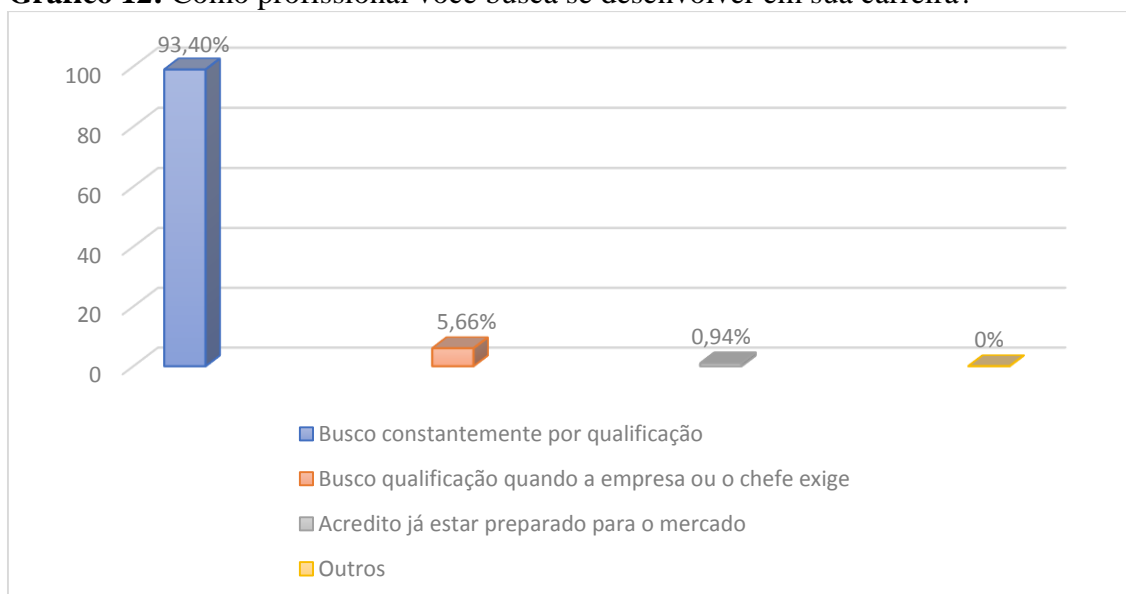
Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Através dos dados do gráfico 10 observa-se que 51,89% das pessoas pesquisadas nunca ficaram desempregadas, 22,64% ficaram de 1 a 2 meses, 20,75% ficaram de 3 a 6 meses e apenas 4,72% ficaram mais de 1 ano sem emprego. É interessante observar que no público de maioria jovens, a grande parte nunca ficou desempregada e quem já ficou, conseguiu rapidamente se inserir novamente no mercado de trabalho.

Gráfico 11: Como você percebe o mercado de trabalho atualmente?

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

O gráfico 11 evidenciou-se que a maioria dos pesquisados 95,29% percebem o mercado de trabalho cada vez mais exigente, 2,83% dizem estar estável e apenas 1,88% não veem evolução. Observa-se que não é necessário passar por um desligamento e ter de se recolocar no mercado de trabalho para entender como o mercado se encontra nos dias atuais, as pessoas mesmo empregadas buscam novos conhecimentos e qualificações para se manterem em seus empregos e também buscar seu crescimento profissional e pessoal.

Gráfico 12: Como profissional você busca se desenvolver em sua carreira?

Fonte: Dados da pesquisa (2018).

Com base nos dados da pesquisa o gráfico 12 nos mostra que 93,40% das pessoas pesquisadas busca constantemente por qualificações, 5,66% busca por qualificações somente quando a empresa exige e apenas 0,94% acreditam estar preparados para o mercado de trabalho. Entende-se que no resultado a grande parte dos pesquisados tem a percepção do mercado de trabalho estar cada vez mais exigente e assim buscam por qualificações constantemente.

5 CONSIDERAÇÕES

Com o objetivo de entender o impacto da demissão e a recolocação no mercado de trabalho, como o indivíduo enxerga o mercado de trabalho na atualidade.

Com base nas informações geradas por esta pesquisa, foi possível analisar como as pessoas estão enxergando o mercado de trabalho nos dias atuais, onde aproximadamente 95% dos pesquisados responderam que percebem esta constante mudança e as exigências e que não é necessário estar à procura de emprego para entender das exigências do mercado.

Destacou-se a baixa dificuldade de se recolocarem no mercado de trabalho após um desligamento, onde pouco mais de 4,5% afirmaram ter ficado por mais de um ano desempregado. E a busca constante por desenvolvimento de sua carreira em que 93,40% dos respondentes dizem estar em constante busca por qualificações sem a necessidade da empresa exigir.

Pode-se observar que não é preciso você passar por um desligamento e ter de se recolocar no mercado de trabalho para entender como o mercado se encontra nos dias atuais, as pessoas mesmo empregadas buscam novos conhecimentos e qualificações para se manterem em seus empregos e também buscar crescimento profissional.

Então se conseguiu perceber que as pessoas estão vendo esse mercado em constante mudança e cada dia mais exigente, não só para novos empregos, mas também para se manter empregado. Por isso buscam por qualificações, aprimoramento e novos conhecimentos constantemente e não esperam a empresa cobrar por isso.

Deste modo, conclui-se que as pessoas devem estar preparadas para o mercado de trabalho, mantendo-se sempre atualizadas, buscar por qualificações, manter-se empregável, diminuindo assim a chance de uma demissão, e caso venha acontecer não demore para se recolocar no mercado de trabalho. Com a pesquisa concluiu-se que a sociedade e as organizações estão ciente das mudanças ocorridas, ambos estão procurando constante

evolução em suas exigências para não ficar para trás nesse mundo que cada vez está mais exigente.

6 REFERÊNCIAS

ABDALA, Vitor. **Número de desempregados no Brasil sobe 12,5% de 2016 para 2017.**

Disponível: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-01/numero-de-desempregados-no-brasil-sobe-125-entre-2016-e-2017>> Acessado em: 17 mar. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações.** 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

_____, Idalberto. **Gerenciando com as pessoas.** Rio de Janeiro: Elsevier 2005.

_____, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri: Manole, 2014

DUTRA, J. S. **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea.** São Paulo: Atlas, 2010.

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.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da Pesquisa Científica.** Fortaleza: UEC 2002.

LARANJEIRA, G. M. Sônia. **As transformações do trabalho num mundo globalizado.**

Disponível:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-45222000000200002> Acesso em: 17 mar. 2018

LAKATOS, E. M.; MARCONI M. A. **Metodologia Científica.** 4 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MALSCHITZKY, Nancy. **Empregabilidade x Empresabilidade.** Disponível em: <<http://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16581119735443246.pdf>> Acesso em: 05 abr. 2018

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

_____, José Augusto. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. 25ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2010.

_____, José Augusto. **Revista do Farmacêutico**. 2013.

MINISTÉRIO Público do Trabalho. **O ministério publico do trabalho e os direitos dos trabalhadores**. Disponível: <http://pcdlegal.com.br/cartilhamp/livrodigital/files/assets/basic-html/index.html#1>

MORAES, F. Vagner. **OUTPLACEMENT**. Disponível: <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/recursos humanos/outplacement/6535>

SANCHES. Larissa Rolim. **Empregabilidade: uma exigência profissional. Brasil Escola**. Disponível em: <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/atualidades/empregabilidade-uma-exigencia-profissional.htm> Acesso em: 17 mar. 2018.

SARSUR, Amyra Moyzes. **Empregabilidade e empregabilidade: um estudo conjunto a organizações e profissionais em Minas Gerais** (Dissertação de Mestrado), UFMG, 2001.

SAVIOLI, Nelson. **Carreira: manual do proprietário**. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark., 1999.

ANEXO A - Questionário

Prezado Respondente

O questionário abaixo refere-se a pesquisa do Trabalho de Conclusão de Curso das acadêmicas Alana Carolina Alberton e Jéssica Malizan, do curso de Administração de Empresas, da Faculdade de Cafelândia/PR. **Tem o objetivo de abordar o tema: O impacto da demissão e recolocação no mercado de trabalho na cidade de Cafelândia-Pr, e de identificar as principais dificuldades encontradas ao se recolocar no mercado de trabalho, e também os principais efeitos causados pela demissão.**

Agradecemos a colaboração no preenchimento deste questionário, que será de grande importância para a formação destes acadêmicos e também de nossa Faculdade.

*** Não é necessário ao colaborador se identificar para responder as questões.**

1 – Gênero

() Masculino

() Feminino

2 – Idade

() de 18 a 20 anos

() de 21 a 30 anos

() de 31 a 40 anos

() mais de 40 anos

3 - Escolaridade:

() Ensino Fundamental Incompleto

() Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto

() Ensino Médio Completo

() Ensino Superior Incompleto

() Ensino Superior Completo

() Pós Graduação (Stricto sensu
ou lato sensu)

4 – Você está trabalhando atualmente?

() Sim () Não

5 – Já passou por algum processo de desligamento voluntário? (Aquele no qual você pediu demissão)

() Sim () Não

Em caso de resposta afirmativa, mencione quantas vezes _____

6 – Já passou por algum processo de desligamento involuntário? (Aquele no qual acontece por decisão do empregador)

() Sim () Não

Em caso de resposta afirmativa, mencione quantas vezes _____

7 – Teve dificuldade em se recolocar no mercado de trabalho? Responda conforme o nível de dificuldade encontrada.

- Não tive nenhuma dificuldade
- De 1 a 3 baixo
- De 4 a 6 médio
- De 7 a 10 alto

8 – Qual o tempo em que você ficou desempregado?

- Nunca fiquei desempregado(a)
- De 1 a 2 meses
- De 3 a 6 meses
- Mais de 1 ano

9 – Como você percebe o mercado de trabalho atualmente?

- O mercado de trabalho não evoluiu, com isso está fácil o profissional se inserir nele.
- O mercado de trabalho está cada vez mais exigente, demandando o profissional a buscar constantemente aperfeiçoamento.
- O mercado de trabalho se encontra estável, com pouca demanda de profissionais querendo se inserir nele.
- Outro. Especifique:

10 – Como profissional você busca se desenvolver em sua carreira?

- Sim, busco constantemente por qualificações, através da minha graduação, cursos de aperfeiçoamento profissional, pós graduação...
- Sim, busco qualificação quando a empresa ou chefe exige isso, ou disponibiliza sem custos.
- Não, acredito já estar preparado para o mercado de trabalho.
- Outro. Especifique:

11 – Este espaço está reservado caso queira deixar algum comentário sobre o tema pesquisado:

AGRADECEMOS A SUA PARTICIPAÇÃO!