

Mercado de trabalho: implementação de um material de apoio para técnicos recém-formados

Job market: implementation of support material for newly qualified technicians

DOI: 10.34140/bjbv5n3-018

Recebimento dos originais: 05/05/2023

Aceitação para publicação: 30/06/2023

Mariana Andrade Espíndola

Tecnóloga em Gestão Financeira

FACULDADE DE TECNOLOGIA DE GUARATINGUETÁ – FATEC GT

Av. Prof. João Rodrigues, 1501 - Jardim Esperança, Guaratinguetá - SP

marisandrade7214@gmail.com

Elton Orris Marinho da Silva

MBA Executivo em Consultoria e Planejamento Empresarial

(ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA)

Avenida Doutor Epitácio Santiago, 199 - Centro, Lorena - SP, 12600-530

elton.silva126@etec.sp.gov.br

Isabela Ribeiro Rosa

Técnica em Administração

(ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA)

Avenida Doutor Epitácio Santiago, 199 - Centro, Lorena - SP, 12600-530

belytta.roza@gmail.com

Maria Clara Fonseca Oliveira

Técnica em Administração

(CENTRO UNIVERSITÁRIO TERESA D'ÁVILA – UNIFATEA)

Avenida Doutor Epitácio Santiago, 199 - Centro, Lorena - SP, 12600-530

mcoliveira300@gmail.com

Rafaela Victória Pereira de Assis

Técnica em Administração

(SERRA DOURADA UNIDADE DE ENSINO LORENA)

Avenida Doutor Epitácio Santiago, 199 - Centro, Lorena - SP, 12600-530

rafaelaassis1815@gmail.com

Vivian Carvalho Manuci

Graduada em Administração e Recursos Humanos

(ETEC PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA)

Avenida Doutor Epitácio Santiago, 199 - Centro, Lorena - SP, 12600-530

vivian.carvalho3@etec.sp.gov.br

RESUMO

Neste artigo, foi proposto a implementação de um material de apoio para ingressantes no mercado de trabalho, visando auxiliar a dificuldade dos trabalhadores nos quesitos de experiência e habilidades profissionais. Utilizou-se de pesquisa exploratória bibliográfica e de campo, onde os dados foram mediante questões qualitativas e quantitativas, dessa forma, realizou-se um estudo com os jovens técnicos recém-formados no ensino médio integrado aos Cursos Técnicos em Administração de Empresas, Informática para Internet e Marketing (anos de 2016, 2017 e 2018) da Escola Técnica Padre Carlos Leôncio da Silva. (Etec Lorena - SP). Foram obtidos resultados que apontaram a carência dos jovens em seus conhecimentos para confecção de um currículo e em seu comportamento mediante as exigências do mercado de trabalho, juntamente com a falta de experiência e a qualificação profissional. Com os resultados obtidos no presente estudo, observou-se a necessidade de assessoria para os trabalhadores, ou seja, a elaboração de um material de apoio composto por técnicas organizacionais e de gestão de pessoas, empregando os atuais e eficientes conceitos administrativos e tecnológicos que atendam essa demanda.

Palavras-chave: apoio, formação, mercado, profissional, qualificação, trabalho.

ABSTRACT

In this article, it was proposed to implement a support material for newcomers to the job market, aiming to help the workers' difficulty in terms of experience and professional skills. Exploratory bibliographic and field research was used, where the data were based on qualitative and quantitative questions. In this way, a study was carried out with young technicians recently graduated from high school integrated with Technical Courses in Business Administration, Informatics for Internet and Marketing (years 2016, 2017 and 2018) of the Technical School Padre Carlos Leôncio da Silva. (Etec Lorena - SP). Results were obtained that pointed out the lack of young people in their knowledge to prepare a curriculum and in their behavior through the demands of the job market, together with the lack of experience and professional qualification. With the results obtained in the present study, there was a need for advice for workers, that is, the development of support material composed of organizational and people management techniques, using the current and efficient administrative and technological concepts that meet this demand.

Keywords: market, professional, qualification, support, training, work.

1 INTRODUÇÃO

O novo mercado de trabalho, local onde acontecem as relações de troca entre oferta e procura, devido à concorrência acirrada se torna cada vez mais competitivo e ainda, exige novas competências para seus ingressantes, ou seja, atualmente ele converte-se em um desafio ainda maior para as pessoas, as quais devem estar atualizadas a todo instante (OLIVEIRA, 2012).

Desta forma, surge a necessidade da confecção de um material que oriente conforme as habilidades e capacidades cobradas, pois a mudança se torna imprevisível, e o trabalhador tem necessidade de estar a todo o momento atualizado.

A falta de experiência e a má qualificação se tornaram um dos maiores problemas pelo ponto de vista dos alunos formados no ETIM, curso da Etec Padre Carlos Leôncio da Silva (Lorena - SP), entre os anos de 2016, 2017 e 2018 e, por isso, os mesmos apresentam dificuldades para ingressarem no mercado de trabalho. Mesmo com todas as instruções que receberam durante o curso, sentem a necessidade de um material de apoio com a finalidade de auxiliá-los em suas principais dificuldades, dessa forma a proposta

se torna necessária.

Tendo como metodologia as pesquisas exploratórias bibliográfica e documental, apoiadas por um estudo de campo, foram diagnosticadas as maiores dificuldades, e o material de apoio é uma maneira de descomplicar a inserção destes alunos, que após a utilização desta ferramenta possuirão viabilidade para a construção de sua carreira.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

Compõe esta seção de embasamento teórico, os assuntos Mercado de Trabalho, Competências, Qualificação Profissional e Empregabilidade, que darão sustento à pesquisa de campo proposta, como segue.

2.1 MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho se refere ao lugar onde acontecem as relações de troca entre oferta e demanda, assim como a criação das condições de tal relação. Cunha (1979), décadas atrás, já previa que os deslocamentos de setores ao longo do tempo, juntamente com a incorporação de novas técnicas e uma produção em esferas arcaicas teve um impacto decisivo para configurar o que hoje definimos por mercado de trabalho. Corroborando com o tema, Bastos (1990), um pouco mais adiante, explanava que a quantidade e qualidade dos empregos fornecidos pelo mercado de trabalho dependiam da intensidade da atividade econômica e das tecnologias em uso.

Embora seja comum pensar-se que o mercado, automaticamente, regula o volume de emprego e distribui os indivíduos de forma mais adequada, na realidade sua ação traduz decisões políticas, conscientes ou não. Tais decisões políticas moldam o mercado de trabalho quando interferem em fatores que condicionam a intensidade da atividade econômica e as tecnologias utilizadas e, nesse contexto, Martins e Oliveira (2017) apontam que, ao longo das últimas décadas, um importante desafio tem se apresentado aos que buscam inserção no mercado de trabalho, a Qualificação Profissional, requisito para a empregabilidade.

Segundo os autores, existe um possível aumento da necessidade de aproximação entre ensino e trabalho e, ao mesmo tempo, uma crescente oferta de cursos superiores de tecnologia, fator que pode ser entendido como uma tentativa de atendimento à demanda por maior e melhor qualificação advinda do mundo do trabalho.

Em um contexto mundial, Martins e Oliveira (2017), também afirmam que dificuldades como a de expandir a demanda por mão de obra em ritmo correspondente à absorção dos que entram no mercado de trabalho começaram a ser notadas. Apesar de o desemprego atingir a todos, são os jovens que mais padecem, haja vista a sua vulnerabilidade às adversidades do mercado de trabalho, em virtude de características como a falta de experiência e a busca por experimentação. Assim, reforçando a necessidade

de aproximação entre ensino e trabalho, ao longo das últimas décadas, a qualificação profissional aparece como principal requisito aos que buscam adentrar no mercado de trabalho.

Por fim, concordando com Ferreira (2003), é importante citar que o indivíduo que “hoje” não consegue construir competências profissionais para acompanhar as constantes mudanças de perfis exigidos no mercado de trabalho e desenvolver as habilidades (pré-requisitos para a seleção profissional) se sentirá excluído desse sistema.

2.2 COMPETÊNCIAS

No âmbito mercadológico as competências referem-se à aptidão de características necessárias para realizar uma atividade e, nesta composição, estão os Conhecimentos, as Habilidades e as Atitudes, que incorporados formam um conjunto de ferramentas necessárias para um notável desempenho de uma atividade por um profissional contemporâneo.

Para Tocantins (2018), a competência demonstra-se em apenas um determinado contexto que o indivíduo está inserido, ou seja, não terá como conhecer a competência de uma pessoa se não existir uma ação que os mobilize já que são recursos dinâmicos que despontam dessas situações surgindo assim o conceito de competência em ação. O CHA ou Conhecimentos, Habilidades e Atitudes é composto por Competências Técnicas e

Competências Comportamentais, sendo que, as competências técnicas são a união dos conhecimentos e habilidades, já que por vezes é impossível desassociar o conhecimento da habilidade, sendo que, as competências comportamentais são as atitudes de um profissional que afetam nos resultados e conseqüentemente no desempenho (TOCANTINS, 2018).

2.3 QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Todos os dias o mercado de trabalho sofre mudanças, exigindo que as pessoas estejam preparadas para se adaptarem às diversas situações. Um fator importante surge dessa exigência: a qualificação profissional. Diante disso, Kober (2004), conceitua qualificação como a preparação do cidadão através de uma formação profissional para que ele ou ela possa aprimorar suas habilidades para executar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho. Assim, em tempos antigos, um profissional poderia ter apenas uma habilidade de sua preferência e continuar neste ramo, entretanto, com o passar do tempo, com a globalização avançando cada vez mais, trazendo novas tecnologias, as empresas tiveram que modificar seus conceitos e exigirem mais.

Novas exigências requerem profissionais que tenham um nível elevado de qualificação, segundo Araújo e Garcia (2009), o mercado de trabalho brasileiro sofre com a escassez de profissionais qualificados e, a falta de habilidades técnicas é de longe, o principal entrave para o preenchimento de determinadas posições. Esse profissional deve ter sua carreira planejada, e se qualificar profissionalmente

sempre que possível, para ser mais valorizado pelas empresas, atingindo as exigências pedidas.

Ainda para Araújo e Garcia (2009), a grande escassez de profissionais qualificados ocorre porque as empresas estão cada vez mais exigentes e com essa exigência, essas empresas no momento da contratação de profissionais fazem com que elas mesmas encontrem dificuldades para selecionar pessoas em determinadas áreas como: especialista em remuneração e benefícios, gestor jurídico com visão de negócios, analista de desenvolvimento, gestor de segurança do trabalho, etc.

2.4 EMPREGABILIDADE

O termo empregabilidade já denota a capacidade ou possibilidade de conseguir um emprego, no Brasil a crise afeta a contratação de novos funcionários e quando a mesma ocorre seus processos de seleção são cada vez mais acirrados e, segundo Helal e Rocha (2011, p.140), a palavra “empregabilidade” ocupa posição de destaque na academia, no mundo empresarial e nas discussões sobre políticas públicas, no Brasil e em outros países.

Convém destacar, entretanto, que seu surgimento é relativamente recente e, reflete o agravamento da crise pela qual passa o mercado de trabalho em todo mundo em função da diminuição do número de empregos formais e do aumento dos níveis de desemprego e de trabalho informal, lembrando que, o desemprego entre jovens corresponde ao dobro que a de adultos e esses dados mostram que os jovens sofrem com a barreira maior à entrada no mercado de trabalho por conta da falta de experiência.

A formação de um profissional para o mercado de trabalho custa muito caro para as empresas contratantes, portanto, a qualificação está atrelada a empregabilidade e, neste sentido, Pochmann (2015), explica que, quando o país passa por uma recessão econômica, o mercado de trabalho se retrai, os níveis de desemprego aumentam, o ritmo de produção e a massa salarial diminuem, o próprio país empobrece, dificultando a retomada do crescimento e a normalização de suas atividades. Assim, também de acordo com De Melo e Borges (2007), a educação profissional se torna necessária por preparar o jovem para o mercado de trabalho, que mesmo em condições instáveis, deve continuar sendo fomentada, inclusive, a instituição escolar, pode “pecar” pela crença de que a maioria (senão todos de seus recém-formados) irão ingressar em universidades não os capacitando para adentrar diretamente nesse mercado. O resultado desse despreparo é o baixo índice de produtividade no país, que acarreta no número cada vez menor de vagas de emprego, pois uma vez que não há demanda, a necessidade de contratação diminui.

Outros autores dão mais ênfase na capacidade de cada indivíduo de se adaptar e adentrar o meio mercadológico, sendo de responsabilidade única e exclusiva dele, como explica Lavinias (2001), enfatizando às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego.

Finalmente, segundo Marras (2011), o termo “empregabilidade” é atualmente designado para a atualização ou desenvolvimento do profissional com relação às eventuais exigências do mercado de

trabalho e na competição por oportunidades de emprego.

3 DESENVOLVIMENTO DA TEMÁTICA

O estudo foi realizado a partir da metodologia de pesquisa exploratória bibliográfica, desenvolvida quando se utiliza de materiais já publicados como livros, artigos e teses (GIL, 2008). Como apoio, o artigo também utiliza pesquisa descritiva e pesquisa documental quanto a natureza das fontes (GIL, 2008). E, em relação aos objetivos, este trabalho foi elaborado seguindo parâmetros de pesquisa exploratória e descritiva, que segundo Marconi e Lakatos (2010), não requerem a formulação de hipóteses para serem testadas e, se restringe pela definição de objetivos e busca de mais informações sobre determinado assunto de estudo.

Por fim, quanto aos procedimentos técnicos, segundo Gil (2008) realizou-se um estudo de campo, onde procurou-se o aprofundamento da realidade específica, onde conduziu-se, basicamente com entrevistas junto aos indivíduos “foco” um questionário objetivando captar explicações e interpretações do que ocorre na realidade da temática.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO: PERFIL DO PROFISSIONAL CONTEMPORÂNEO

De acordo com a pesquisa de campo realizada pelas autoras, com os técnicos formados entre os anos 2016, 2017 e 2018 na ETEC Padre Carlos Leôncio da Silva (Lorena-SP), observou-se que a maioria dos jovens, após a conclusão do ensino médio integrado ao técnico, não conseguem ingressar no mercado de trabalho.

As causas observadas foram: a maioria não se considerava totalmente preparado para atender a demanda do mercado de trabalho e se sentem despreparados para a entrevista, bem como para o processo de seleção, isto por não possuírem todas as instruções e informações necessárias. Assim sendo, esses jovens necessitam e aprovam a ideia de um material de apoio que os auxiliem nesses momentos, com dicas e informações que os tornem aptos a ingressar no mercado de trabalho.

Também com base na pesquisa de campo, podem ser apresentados aos respondentes novos conceitos como: a palavra “multitarefa”, que surgiu inicialmente no âmbito da computação descrevendo a capacidade do computador de realizar múltiplas tarefas ou trabalhos simultaneamente. Contudo, como cita Tormen (2016), isso não significa, exclusivamente, que as tarefas estejam sendo executadas paralelamente, mas sim estas avançam juntas ao longo de um determinado período de tempo e, conforme Chadad (2018), existem qualidades que um profissional, acima de tudo multitarefa, deve ter: proatividade, prestativo, solidário, não ser conformado e não fugir dos problemas.

Segundo o mesmo autor (CHADAD, 2018), esses trabalhadores devem estar sempre atentos às tecnologias e sistemas tornando seu trabalho mais eficiente. Concordante, Stephany (2018), explica que o grande problema da multitarefa é que, de acordo com especialistas em proatividade pode ter o efeito

contrário pode ter perdas significativas da eficiência. Isso ocorre em consequência do cérebro humano apenas concentrar-se em uma atividade e desfocar o excedente, dessa forma para realizar as tarefas o cérebro precisa alternar o seu foco, perdendo assim tempo para entender o contexto e as variáveis da tarefa qualquer

Em relação ao Novo Perfil do Profissional, é importante levar em conta a demanda existente no mercado, já que conforme Ferreira (2003), as mudanças do mercado emergente sempre repercutem no mercado tradicional, e estes não devem ser tratados como entidades separadas. Dessa forma, para que o profissional consiga alcançar seu lugar no mercado de trabalho é de grande importância que ele possua conhecimentos gerais e não somente ligados à sua área, pois somente sua formação técnica pode não ser capaz de garantir um espaço.

Também foi identificado que, procurar formação contínua e aperfeiçoamento de características pessoais em conjunto é importante (FARI; NOGUEIRA, 2007), pois o autodesenvolvimento inclui também, ao lado das características de comportamento, a aquisição continuada de conhecimentos dentro e fora de sua área de atuação. Com o mercado em contínuas transformações, o profissional “precisa se preparar para as mudanças” e entender rapidamente esse processo para se adequar a elas, propor ações e desenvolvendo seu potencial criativo. Neste contexto, o termo “multidisciplinar” significa a capacidade do profissional de reunir diversas competências para a realização de uma tarefa e alcançar seu objetivo.

Por fim, segundo Catho (CHADAD, 2018), buscar ampliar os conhecimentos e ser um profissional multidisciplinar é um diferencial para quem busca crescer na carreira.

4.1 PROPOSTA DE IMPLEMENTAÇÃO: MATERIAL DE APOIO PARA TÉCNICOS RECÉM-FORMADOS

De acordo com a pesquisa, foi diagnosticada a demanda no mercado de trabalho na área técnica, onde levantou-se o seguinte diagnóstico: é necessária a confecção de um material de apoio, no formato de “Flyer Explicativo”, contendo as informações necessárias para o preparo dos recém-formados e assim, os possibilitando iniciar sua carreira profissional. Considerando o avanço da tecnologia e sua presença cada vez mais forte na atualidade, o “Flyer” pode possuir um link no formato de QR Code para direcionar o usuário a mais informações a respeito do material apresentado, procedimento recomendado para a comunicação junto aos jovens, sendo eficiente e atualizado. Além disso, o material desse “Flyer” poderá ser de papel reciclável, evidenciando as preocupações com o meio ambiente. Como informações importantes, podem ser destacados e divulgados no material, a necessidade de Cursos e Especializações Online (gratuitas); Técnicas de Elaboração de Currículo e, Noções de Recrutamento ou Seleção.

Laguardia, Casanova e Machado (2010) explicam os Cursos e Especializações:

Atualmente, os Cursos e Especializações Online vêm ganhando espaço no mundo profissional, já que facilitam os métodos de aprendizagem, são versáteis e minimizadores de tempo e espaço e, algumas pesquisas apontam que novas Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) também tendem a suplementar, em lugar de substituir as práticas consolidadas e formas de organização existentes (LAGUARDIA; CASANOVA; MACHADO, 2010).

Concordando e complementando, Jager et al. (2018), explicam sobre o Currículo:

O Currículo Vitae é um importante documento que pode oportunizar o candidato para o mercado de trabalho e, portanto, deve conter todas as informações necessárias, como: Nome completo (centralizado, em caixa alta com a fonte Arial 14), Endereço, Bairro, E-mail, Data de Nascimento ou Idade, Estado Civil, Telefone Residencial e o Celular (sendo esses no canto direito da folha, justificado e fonte Arial 12). Também é importante elaborar o seu Objetivo perante a empresa, o que se tem a oferecer; a Formação Acadêmica (com datas de início e término e, caso não haja Experiências, coloca-se o Resumo de Atribuições (fornecido pelo plano de curso técnico). Por último, as Informações Adicionais, trabalhos realizados e apresentados que acarretem peso para o currículo, porém, todos esses títulos devem estar centralizados na folha para que ganhem destaque (JAGER et al., 2018).

Já conforme Chiavenato (2008), as etapas de um Processo Seletivo podem ser :

Análise Curricular: exame cuidadoso do currículo para uma pré-seleção, assim, eliminando o candidato que não se configure nos requisitos necessários para a vaga; Testes: são aplicadas atividades que avaliam as aptidões do profissional candidato. Por vezes esses exercícios não só são relacionados à vaga a qual é destinado a seleção, mas faz-se um link com o currículo apresentado pelo candidato; Entrevista: uma das mais importantes etapas da seleção, pois permite o contato direto com o candidato. Um roteiro de perguntas é preparado pelo contratante e o candidato deve estar preparado por responder na íntegra as perguntas feitas com profissionalismo e honestidade. Obs.: É importante que na entrevista o candidato esteja apresentável, de forma alguma atrasar-se, e conhecer a empresa a qual está se candidatando dessa forma passa uma impressão ideal (CHIAVENATO, 2008).

Complementando as possíveis dicas, o técnico/profissional deve ter em mente que sua inserção em uma vaga de emprego por ser feita por decorrência do Recrutamento ou Seleção, conhecendo esses métodos o candidato saberá quais são as etapas e processos os quais terá que passar para enfim obter sua vaga, uma vez que, recrutar é reunir, convocar, alistar pessoas para um cargo ou em específico a ser desempenhada (CAXITO, 2008). Divide-se em interno, que procura candidatos dentro de sua própria organização e externo, que estende oportunidades, as anunciando em jornais, revistas, folhetos entre outros modos (ANTUNES, et al., 2016). Enfim, a Seleção é um processo de contratação pós-recrutamento no qual os responsáveis pelo processo distinguem os candidatos apropriados para a vaga.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado se demonstrou ao longo do estudo exigir competências, habilidades e atitudes cada vez mais específicas que por muitas vezes não são atingidas pelos jovens, tanto pela factual mudança do mercado de trabalho quanto pelo despreparo dos jovens modernos adindo com a falta de experiência

profissional. No desenvolvimento deste presente projeto, produziu-se um pequeno manual de apoio e um site, “Etec Emprego Certo”, visando orientar e auxiliar a inserção de ex-alunos de escolas técnicas no mercado de trabalho, que possuam carências para atuar em uma determinada função.

Os resultados da pesquisa mostraram a necessidade do manual proposto, que atua como complemento ao ensino técnico, dando-nos uma direção de quais temas seriam lacônicos ao serem abordados, como: currículo, entrevista, seleção e recrutamento e cursos online, buscando sanar de forma efetiva e dinâmica os problemas apresentados. Futuras investigações relacionadas ao tema poderão esclarecer inconstâncias não solucionadas ou que poderão surgir ao decorrer da utilização do material devido às alterações repentinas e mudanças constantes do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ANTUNES, G.; NASCIMENTO, C.; TOLEDO, M.; CUNICO, E. Recrutamento e Seleção.
- ENCITEC–FASUL, Encontro Científico e Tecnológico, Faculdade Assis Gurgacz – FAG Toledo, Toledo (PR), 2016.
- ARAUJO, L.; GARCIA, A. Gestão de Pessoas: estratégias e integração organizacional. São Paulo (SP): Atlas, 2009
- BASTOS, A. Mercado de Trabalho: uma velha questão e novos dados. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília (DF), vol. 10, núm. 2-4, p. 28-39, 1990.
- CAXITO, F. Recrutamento e Seleção de Pessoas. Curitiba (PR): IESDE, 2008.
- CHADAD, N. O Profissional Multitarefa Está no Alvo das Empresas. Grupo Catho, Thomas Case & Associados, 2018.
- CHIAVENATO, I. Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3ª. ed., Rio de Janeiro (RJ), Elsevier, 2008.
- CUNHA, P. A Organização dos Mercados de Trabalho: três conceitos alternativos. Revista de Administração de Empresas, São Paulo (SP), vol. 19, núm. 1, p. 29-46, 1979.
- DE MELO, S.; BORGES, L. A Transição da Universidade ao Mercado de Trabalho na Ótica do Jovem. Revista Psicologia Ciência e Profissão, vol. 27, núm. 3, p.376-395, 2007.
- FARI, M.; NOGUEIRA, V. Perfil do Profissional Contábil: relações entre formação e atuação no mercado de trabalho. Perspectivas Contemporâneas, Jaraguá do Sul (SC), 2007.
- FERREIRA, D. T. Profissional da Informação: perfil de habilidades demandadas pelo mercado de trabalho. Ciência da Informação, vol. 32, núm. 1, 2003.
- GIL, A. C. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 4ª. ed. São Paulo (SP): Atlas, 2008.
- HELAL, H.; ROCHA M. Discurso da Empregabilidade: o que pensam a academia e o mundo empresarial. Cadernos EBAPE, Rio de Janeiro (RJ), 2011.
- JAGER, M.; DOS SANTOS, A.; DE OLIVEIRA, C.; DIAS, A. Oficinas de Elaboração de Currículo e Comportamento em Entrevista. Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria (RS), vol.11, núm.3, p. 581-594, 2018.
- KOBER, C. M. Qualificação Profissional: uma tarefa de Sísifo. Cadernos de Pesquisa, v. 34, n. 123, Campinas (SP), 2004.
- LAGUARDIA, J.; CASANOVA, A.; MACHADO, R. A experiência de aprendizagem on-line em um curso de qualificação profissional em saúde. Trabalho, Educação e Saúde, vol. 8, núm. 1., Rio de Janeiro (RJ), 2010.
- LAVINAS, L. Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro (RJ): IPEA, 2001.
- LUCAS, F. C. Gestão por Competências na Administração Pública: conceito e desafios. Brasília (DF), 2015.

- MARCONI, M.; LAKATOS, E. Fundamentos de Metodologia Científica. São Paulo (SP): Atlas, 2010.
- MARRAS, J. P. Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico. 14^a. ed. São Paulo (SP): Saraiva, 2011.
- MARTINS, B. V. ; OLIVEIRA, S. R. Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho e Mobilidade Social: Cursos Superiores de Tecnologia. Revista Sociedade, Contabilidade e Gestão, Rio de Janeiro (RJ), vol. 12, núm. 2, 2017.
- OLIVEIRA, M. A. O Novo Mercado de Trabalho: guia para iniciantes e sobreviventes. Rio de Janeiro (RJ): SENAC Editora, 2012.
- POCHMANN, M. Ajuste Econômico e Desemprego Recente no Brasil Metropolitano. Estudos Avançados, vol. 29, núm. 85, p. 7-19, 2015.
- STEPHANY, D. Na Era da Multitarefa, Produz Mais Quem Faz Uma Coisa de Cada Vez. In: Folha de São Paulo, São Paulo (SP), 2018.
- TOCANTINS, J. B. Gestão por Competências Como Base para o Planejamento da Força de Trabalho em Uma Instituição Pública de Ensino Superior. Universidade Estadual Paulista Julio Mesquita Filho, Guaratinguetá (SP), 2018.
- TORMEN, J. A Ciência das Multitarefas: o que fazer sobre isso? Gerando Águias, 2016. Disponível em: <<https://gerandoaguias.com/ciencia-dasmultitarefas/>> Acessado em: 30 de jul de 2019.

"O conteúdo exposto no trabalho é de inteira responsabilidade dos autores".