

## JOVENS INGRESSANDO NO MERCADO DE TRABALHO: PERCEPÇÃO E EXPECTATIVA DE JOVENS ESTUDANTES DO MUNICÍPIO DE VIDEIRA (SC)

Silvia Regina Frizzo\*

Taisa Trombetta DeMarco\*\*

### Resumo

O trabalho objetivou conhecer e analisar o novo trabalhador, seu perfil, expectativas e perspectivas do futuro em relação ao trabalho, por meio de um questionário próprio aplicado em duas escolas públicas do ensino médio e uma escola técnica do município. Nas escolas de ensino médio, a maioria dos alunos possuem de 16 a 18 anos e são do sexo feminino. Já na escola técnica a idade varia a partir de 16 anos, com maior predominância do sexo masculino. Em ambas as escolas, os alunos desejam continuar os estudos ingressando em cursos de nível superior. Sobre trabalho, os menores de 18 anos apontaram como dificuldade, a legislação vigente e a crise econômica. Uma parcela significativa não teve dificuldade para buscar o primeiro emprego e o trabalho tem correspondido às expectativas. Quanto ao futuro, nas escolas de ensino médio, os alunos pretendem ter o próprio negócio, enquanto na escola técnica, preferem continuar na carreira iniciada. Como sugestão, sugere-se a continuidade do estudo e a divulgação dos resultados para as escolas interessadas e para os empresários.

Palavras-chave: Jovens. Trabalho. Perspectivas.

### 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho sempre foi e continua sendo objeto de inúmeros estudos e reflexões. Estes vão desde as constantes inovações no

campo tecnológico bem como também as dificuldades nas inclusões sociais, na inserção de novos e jovens trabalhadores e como melhor alocá-los nas organizações, de forma que possam interagir e adaptar-se às políticas internas e aos colaboradores mais experientes. Esse ambiente do trabalho está em constante transformação, impactando diretamente na vida da população e estabelecendo vínculos. Mas infelizmente, nem sempre esses são respeitados, principalmente no que diz respeito aos jovens, que sentem dificuldade ao tentar seu primeiro emprego.

O município de Videira (SC), de acordo com o censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), conta com uma população estimada de 47.188 habitantes e com uma estimativa de 50.926 para o ano de 2015. Destes, 2.034 de acordo Censo Educacional (2012) estão matriculados no Ensino Médio, entre escolas públicas e privadas. Dessa forma, o estudo intencionou reunir informações a respeito dos estudantes que estão concluindo o Ensino Médio, jovens videirenses, referente às suas percepções e expectativas em relação ao mercado de trabalho.

## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 DEFINIÇÃO DE TRABALHO

O trabalho é um conjunto de atividades realizadas, com o objetivo de atingir uma meta. Pode-se dizer também que é o trabalho que possibilita ao homem concretizar seus sonhos, atingir suas metas e objetivos na vida, além de ser uma forma de expressão. É o trabalho que faz com que o indivíduo demonstre ações, iniciativas, desenvolva habilidades, aprenda a conviver com outras pessoas, com as diferenças, pensar no todo e não apenas em si. Quando a pessoa realiza um trabalho bem feito, também contribui para sua autoestima, satisfação pessoal e realização profissional. Segundo Duarte (2011, p. 1128) o trabalho é “Esforço humano cujo objetivo é a produção de bens ou de serviços. (2) Ação física ou intelectual para a elaboração de produto. (3) Fator primordial da produção”.

Emprego caracteriza o vínculo empregatício através do qual uma pessoa física ou jurídica (empregador) contrata os serviços de um trabalhador (empregado), mediante pagamento e de acordo com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Já para o trabalho são utilizados de meios ou de recursos para atingir um objetivo (DUARTE, 2011). Assim, o trabalho é uma tarefa que não necessariamente confere ao trabalhador uma recompensa financeira e o emprego é um cargo em uma empresa ou instituição, onde seu trabalho, seja físico ou mental, é devidamente remunerado. De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, 1989), Art. 766, nos dissídios sobre estipulação de salários estão estabelecidas as condições que assegurem justo salário aos trabalhadores e permitam justa retribuição às empresas interessadas. Segundo Grayling (2014), quando se fala em empregado, se refere a indivíduos que possuem trabalho remunerado. O termo emprego está vinculado à profissão como contador, professor, homem de negócios, que caracteriza o profissional quanto a sua identidade e status.

## 2.2 DEFINIÇÕES DE JOVENS TRABALHADORES

Conforme definição da Organização das Nações Unidas (ONU, 1948), jovem é a pessoa entre 15 a 24 anos, período esse onde se alcança a maturidade biológica, psicológica e social que permite uma completa interação com o mundo adulto.

Quando se fala sobre a relação do jovem e o trabalho, as referências podem ser encontradas primeiramente na Constituição Federal do Brasil (1988) e também em leis específicas. Na Constituição, originalmente estava estabelecido como idade mínima 14 anos para qualquer trabalho. Porém com a Emenda Constitucional nº. 20 de 15 de dezembro de 1998 houve uma mudança, proibindo o trabalho aos menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz desde os 14 anos, conforme Lei nº. 10.097, de 19 de dezembro de 2000, que trata da condição específica do menor aprendiz, que veio a se adequar com os princípios fundamentais da Declaração

Universal dos Direitos Humanos (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2005). Atualmente o Decreto nº. 6481, de 12 de junho de 2008, regulamentou a proibição do jovem trabalhador, a partir dos 16 anos, em atividades descritas na Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil (Lista TIP). Restringiu atividades, locais e trabalhos prejudiciais à saúde, à segurança e à moral dos jovens/adolescentes como exposição à ambientes com poeira, calor intenso, máquinas e esforço físico. Esta proibição envolve quase que totalmente as indústrias, construção civil, dentre outros.

Encontrar um emprego que traga uma renda satisfatória e suficiente gera muita expectativa para o jovem que está começando. Ao mesmo tempo, esperam que o local de trabalho seja agradável, que satisfaça as expectativas, traga oportunidades de aplicar aprendizados e aprender ainda mais. Mas qual o papel das organizações nesse contexto? Fala-se muito que o principal patrimônio das organizações são os colaboradores. Chiavenato (2002, p. 3) coloca que o capital humano “Depende de talentos que a empresa precisa conquistar, reter, aplicar, desenvolver, motivar e recompensar”. Já para Wood e Picarelli (2004, p. 76) o conceito de capital humano reforça “A necessidade da gestão de recursos humanos, fundamentada no alinhamento das estratégias organizacionais às práticas de gestão de pessoas”. Tomando como base essa premissa, deve-se fazer a identificação do perfil necessário ao corpo profissional para que as estratégias do negócio sejam alcançadas. Nesse novo conceito, se a organização perder alguns dos profissionais, não estará perdendo apenas alguns recursos humanos e sim, uma parte intangível do seu capital humano. Esses profissionais já capacitados e alinhados aos objetivos do negócio estarão levando consigo todo o conhecimento sobre o negócio e sua operação. Para a empresa reconstruir o capital humano representará esforço significativo. Assim, o principal patrimônio ou valor no mercado de uma organização está diretamente relacionado com o seu capital intelectual. Pode-se definir capital humano como um conjunto de ativos intangíveis de importância e relevância no contexto dos negócios em plena era da informação (CHIAVENATO, 2002).

### 2.3 ALUNOS ENSINO MÉDIO/ CURSO TÉCNICO ESTUDANDO

Estudo, uma boa formação e especialização sempre foram diferenciais na hora da contratação de pessoas nas organizações. Com os jovens não seria diferente, pois cada vez mais o mercado de trabalho demanda por pessoas qualificadas e com melhores níveis de estudo, devido às constantes modernizações nos processos de industrialização, do comércio e dos demais setores da economia. Segundo Grayling (2014), a educação deve oportunizar um amplo conhecimento de cultura e história, porque ao confrontar a vida civilizada, poder-se-á compreender as experiências de cidadãos do mundo e se relacionem de maneira mais generosa umas com as outras.

Mas o jovem de hoje está o tempo todo conectado, compartilhando e gerando algo que pode ser legal ou não. Quando vai para a escola, muitas vezes não é ao contrário. O que mudou na escola? Nada, porque há ainda o professor de um lado, os alunos de outro e o livro como base (CORTELLA; DIMENSTEIN, 2015). Ainda sobre educação, Cortella e Dimenstein, (2015) apontam que a educação escolar visa valores do trabalho pedagógico, deve ajudar o aluno a ter critérios de seleção de informação e trabalho. Assim, a escola deve ajudar a desenvolver a sabedoria, pois esta não se transmite, mas cada um deve elaborar as verdadeiras respostas, mas para isso deve saber formular perguntas.

### 2.4 MERCADO DE TRABALHO

Segundo Duarte (2011), mercado de trabalho é o conjunto de atividades laborais em que ocorrem ofertas e demandas de mão de obra para suprir as necessidades produtivas. Para Davis (2001) a recente necessidade de maior qualificação significa uma valorização da educação no mercado de trabalho. A procura por força de trabalho qualificada com nível de experiência aumentou a demanda por funcionários

multiprofissionais. Essas pessoas são preparadas em duas ou mais profissões ou disciplinas intelectuais como Engenharia e Direito ou Contabilidade e Ciências. Santarém (2016) concorda que há um movimento para valorizar a dimensão emocional e espiritual nas organizações e na sociedade. Significa que as pessoas querem trabalhar nas organizações que as valorizem integralmente, onde possam exercitar suas competências e desenvolver suas potencialidades.

Nesse contexto vale ressaltar a importância da educação e do preparo dos jovens, bem como o direcionamento desses novos profissionais que tem como papel fundamental, mostrar para as empresas seus conhecimentos para que estas possam saber reconhecer o perfil e como melhor alocá-los em seu processo produtivo. Para Hilsdorf (2015) o conhecimento e o desejo de fazer acontecer, faz com que uma pessoa encontre inúmeros caminhos para obter as informações e os conhecimentos necessários, a fim de exercer seu espírito empreendedor.

## 2.5 PERCEPÇÃO E EXPECTATIVA

Percepção é um entendimento ou compreensão de uma situação ou de um fato por pessoa intuitiva, observadora ou planejadora (DUARTE, 2011). É a qualidade de perceber, compreensão, absorção, sentidos. Chiavenato (2003) destaca que percepção se refere à aquisição de conhecimento específico sobre objetos ou eventos que estimulam diretamente os sentidos em determinado momento. A percepção envolve conhecimento e a interpretação dos objetos, símbolos e pessoas de acordo com as experiências anteriores da pessoa. Os processos perceptivos diferem de indivíduo para indivíduo, dependendo dos critérios que cada um utiliza para selecionar. Em decorrência disso, as pessoas às vezes julgam mal as outras, um grupo, um objeto ou interpretam o comportamento das outras em função do contexto no qual elas próprias se encontram.

Expectativa é uma espera, esperança, algo que se aguarda. Pode-se dizer que expectativa é uma perspectiva do cliente em relação à satisfação

que o bem ou o serviço possa proporcionar-lhe ou posição do consumidor quanto à vantagem esperada em relação a um produto (DUARTE, 2011). Nesse caso, o cliente seria o jovem trabalhador em relação ao trabalho, de como esse poderá lhe satisfazer ou de alguma forma lhe trazer alguma vantagem. A expectativa costuma estar associada à possibilidade razoável de que algo venha a acontecer e para haver esta, tem de haver também algo que a sustente. Segundo Lobos (1975) expectativa pode significar a percepção que o indivíduo tem do vínculo que existe entre as mudanças no seu desempenho e as mudanças em seu nível de desempenho. Nesse sentido, há uma percepção de expectativas separadas para cada nível de relação entre esforço e desempenho, onde são as probabilidades percebidas e não as probabilidades objetivas que possuem implicações motivacionais para o indivíduo.

## 2.6 METODOLOGIA E RESULTADOS

Foi usada a metodologia quantitativa, por meio de um questionário com respostas pessoais e anônimas aos estudantes de ensino médio em duas escolas públicas e em uma escola técnica do município de Videira (SC). Foi uma pesquisa indutiva, porque se identificou a percepção individual de cada respondente para se chegar a uma conclusão geral e como método específico foi uma pesquisa estatística, de amostra intencional e de seleção racional das escolas. O delineamento quanto aos objetivos foi descritivo, pois descreveu as variáveis sem interferência ou manipulação e quanto ao objeto, foi uma pesquisa de diagnóstico porque levantou a percepção e expectativa do jovem trabalhador.

O questionário possui duas categorias, dados de perfil e trabalho. A categoria dados de perfil possui quatro subcategorias que envolvem idade, sexo, estado civil e moradia. A segunda categoria trabalho possui oito subcategorias referentes se os respondentes estão trabalhando, segmento do trabalho, participação na renda familiar, expectativa do trabalho, perspectiva após término do estudo de continuar a estudar, planos para o

futuro, dificuldades de conseguir o primeiro emprego e se está desempregado o porquê de não estar conseguindo se recolocar. O estudo foi realizado com 95 estudantes, sendo 51 matriculados no terceiro ano do ensino médio de duas escolas públicas e 44 alunos matriculados em uma escola técnica do município de Videira (SC).

De acordo com os respondentes, 88% (45) dos alunos do ensino médio possuem de 16 a 18 anos, seguidos de 10% (05) com 18 a 20 anos e somente 2% (1) possui de 22 a 24 anos. Já os alunos da escola técnica, 25% (11 em cada intervalo) possuem de 18 a 20 anos e acima de 24 anos, seguido de 20% (9) de 20 a 22 anos, 19% (8) possuem de 16 a 18 anos e 11% (5) possuem de 22 a 24 anos. Em relação ao sexo dos respondentes, nas escolas de ensino médio 61% (31) são do sexo feminino e 39% (20) são do sexo masculino, enquanto que na escola técnica, os alunos são 98% (43) do sexo masculino e apenas 2% (1) uma representante do sexo feminino. Do total de 95 respondentes, entre os estudantes do ensino médio 86% (44) são solteiros e 14% (7), encontram-se em união estável, já na escola técnica, 75% (33) são solteiros, 14% (6) estão casados e 11% (5) encontram-se em união estável. Em relação ao tipo de moradia, 45 respondentes (88%) do ensino médio moram com os pais, cinco (10%) com parceiro (a) e somente um (2%) mora com amigos e da escola técnica 32 (73%) moram com os pais, nove (20%) com parceiro (a) e somente três (7%) moram com amigos.

Do total de 51 respondentes da escola de ensino médio, 55% (28) não está trabalhando e 45% (23) está trabalhando e da escola técnica 84% (37) estão trabalhando e 16% (7) não estão trabalhando. Em relação ao motivo de não estar trabalhando, para os respondentes da escola de ensino médio 28% (8) colocaram por que as empresas não contratam menores de 18 anos, 25% (7) por falta de oportunidade, 18% (5) por falta de experiência, 14% (4) para terminar os estudos, 11% (03) não responderam e 4% (1) por motivo de doença. Já em relação ao motivo que os alunos da escola técnica não estarem trabalhando, 71% (5) por falta de oportunidade e 29% (2) para terminar os estudos. Quanto ao segmento de trabalho dos respondentes, dentre os estudantes de ensino médio 55% (28) não estão trabalhando, 21%

(11) estão trabalhando nas indústrias, 16% (08) trabalham no comércio e 8% (4) estão trabalhando na prestação de serviços, enquanto que na escola técnica 66% (29) trabalham na indústria, 16% (7) não estão trabalhando e 9% (4 em cada intervalo) estão trabalhando no comércio e prestação de serviços.

A pesquisa mostrou a participação na renda familiar por parte dos respondentes e descreve que entre os alunos de ensino médio 63% (32) não têm nenhuma participação na renda familiar, 29% (15) participam parcialmente e 8% (04) são responsáveis pelo total da renda familiar. Já entre os alunos da escola técnica 57% (25) tem participação parcial na renda familiar, 23% (10) participam integralmente da renda familiar e 20% (9) não participam de nenhuma forma da renda familiar. Em relação à expectativa dos respondentes, os alunos das escolas de ensino médio 55% (28) não estão trabalhando. Dentre os que estão trabalhando 41% (21) dizem que seu trabalho corresponde às suas expectativas e somente 4% (2) dizem que não corresponde, mencionando que não estão na área de atuação 50% (1) e que não se sente valorizado 50% (1). Na escola técnica, dentre os respondentes 70% (31) apontam que o trabalho corresponde às expectativas, 16% (7) não estão trabalhando atualmente e 14% (6) o trabalho não corresponde à expectativa. Em relação aos motivos, da não valorização, para 66% (4) não estão na área de atuação, e 17% (1 em cada intervalo) porque que pretendem buscar novos desafios e sentem-se desvalorizados.

Quando questionados se pretendem continuar a estudar após terminar o ensino médio/curso, 69% (35) disseram que sim e que pretendem ingressar num curso superior, 25% (13) pretendem buscar um curso profissionalizante e 6% (3) não tem planos de continuar seus estudos. Já entre os alunos da escola técnica 59% (26) tem planos de fazer um curso superior, 34% (15) irão buscar um curso profissionalizante e 7% (3) não pretendem continuar seus estudos. Em relação aos cursos pretendidos, entre os alunos do ensino médio, 42% (20) não indicaram nenhum curso, ainda não sabem qual cursar, 15% (7) indicaram cada um os seguintes: Enfermagem, Agronomia, Mecatrônica,

Ciências Biológicas, Direito, Recursos Humanos, Informática, 11% (05) pretendem optar por Administração, 6% (3 em cada intervalo) Educação Física e Engenharia Elétrica, 4% (02 em cada intervalo), pretendem cursar Engenharia Mecânica, Engenharia Química, Cosmetologia e Estética, Psicologia e Medicina. Já os estudantes da escola técnica, 34% (14) pretendem cursar Engenharia Elétrica, 20% (8) indicaram os cursos um cada, Logística, Técnico de Montagem, Engenharia de Produção, Torneiro Mecânico, Engenharia Automotiva, Mecânico Industrial, Eletrotécnica, Refrigeração, 20% (8) Engenharia Mecânica, 12% (5), não sabem ainda qual curso irão fazer, 5% (2) Eletricista, e 5% (2 em cada intervalo) Engenharia Civil e Educação Física.

No que se refere aos planos de futuro dos respondentes, onde para os alunos do ensino médio 47% (24) querem ter um negócio próprio, 33% (17) vão tentar um concurso público e 20% (10) preferem aprimorar-se na carreira já iniciada, enquanto que os alunos da escola técnica, 45% (20) irão aprimorar-se na carreira já iniciada, 41% (18) vão tentar ter um negócio próprio e 14% (6) vão tentar um concurso público.

Sobre o significado do trabalho, para os alunos do ensino médio 37% (19) representam em iguais quantidades remuneração e comprar bens de consumo, para a opção outros 24% (12), destes (3) usaram essa opção para manifestar todas as opções, (2) acham que trabalho é base na vida, (2) forma de ajudara família, e (4) disseram respectivamente cada um conhecimento, bem-estar, independência e realização de sonho e (1) assinalou outros, mas não manifestou nada, e para 2% (1) viajar. Já para os alunos da escola técnica, para 67% (29) representa remuneração, para 18% (8) comprar bens de consumo, para 11% (5) usaram a opção outro para manifestar suas opções que seriam para (2) bem-estar, e para (3) cada um respondeu respectivamente satisfação pessoal, sustento e todas as opções e para 2% (1 em cada intervalo) mencionou renda para festas e viajar.

Sobre dificuldades para encontrar o primeiro emprego, entre os estudantes do ensino médio, 37% (19) não responderam, 29% (15) mencionam a falta de vagas para menores de 18 anos, 16% (8) falam da

falta de vagas por conta da crise, 12% (6) pela falta de experiência, 4% (2) dos empregados não tiveram dificuldades e 2% (1), pelo motivo de estar em tratamento de saúde. Entre os alunos da escola técnica, 29% (13) não responderam, 23% (10) não tiveram dificuldades e também 23% (10), falam da falta de experiência, 18% (8) dizem ser pela crise e 7% (3), pretendem concluir os estudos antes de começar a trabalhar. Sobre as dificuldades de recolocação no mercado de trabalho, não houve registro dos respondentes, pois ou estão no primeiro emprego ou ainda não começaram a trabalhar.

### 3 CONCLUSÃO

Conhecer a percepção e as expectativas do jovem trabalhador tem sido uma grande preocupação e desafio para as organizações, e principalmente saber mais sobre esses novos profissionais que estão adentrando no mercado de trabalho, seu perfil, suas perspectivas e expectativas em relação ao trabalho, o que entendem por trabalho e quais são os seus planos para o futuro. Em tempos em que as informações, o conhecimento e as tecnologias surgem de maneira espantosamente rápidas, há muitas questões referente ao comportamento do jovem brasileiro e, principalmente, em relação ao futuro ingressante no mercado de trabalho.

Com base nos resultados, observou-se que enquanto nas escolas de ensino médio, a grande maioria está entre 16 a 18 anos e são do sexo feminino, na escola técnica as idades são variadas, a partir de 16 anos. Essa variação ocorre pela procura e direcionamento de carreira com maior predominância do sexo masculino. Em ambas as escolas, os estudantes na sua maioria vivem com os pais e desejam continuar os estudos ingressando em cursos de nível superior. Sobre o trabalho, os estudantes menores de 18 anos apontaram como dificuldade a legislação vigente, a falta de experiência e a crise econômica. Uma parcela significativa respondeu que não teve dificuldade para buscar o primeiro emprego e que o trabalho corresponde às expectativas. Quanto a planos de futuro, nas escolas de

ensino médio há interesse dos estudantes em ter o próprio negócio enquanto que na escola técnica os respondentes preferem continuar na carreira já iniciada.

Pode-se dizer que os resultados foram significativos junto à oportunidade de conhecer os jovens no momento em que responderam o questionário. Apesar da pouca idade, há sim, preocupação com o futuro, em estar empregado, contribuir com as despesas familiares, interesse de ter a própria renda, realizar os sonhos, o desejo de ter o próprio negócio e/ou estabelecer-se na carreira iniciada. Fato interessante também foi que muitos não tiveram dificuldades em obter o primeiro emprego, o que comprova que quando se procura por estudo e/ou curso de aprimoramento, as dificuldades de empregar-se diminuem.

A partir das constatações, sugere-se aplicar uma nova pesquisa com abrangência maior em todas as escolas de ensino médio do município, públicas e privadas, além de divulgar os resultados nas escolas e para os empresários, como forma de conhecer e entender os novos profissionais que estão adentrando ao mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, I. Gerenciando pessoas: Como transformar os gerentes em gestores de pessoas. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHIAVENATO, I. Administração de Recursos Humanos: fundamentos básicos. 5a. ed., São Paulo: Atlas, 2003.

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho. São Paulo: Mapa Fiscal, 1989.

CORTELLA, M. S.; DIMENSTEIN, G. A Era da Curadoria: O que importa é saber o que importa. Campinas: Papyrus 7 Mares, 2015.

DAVIS, Keith. Comportamento Humano no Trabalho. São Paulo: Pioneira Thomson, 2001.

DUARTE, G. Dicionário de Administração. Edição Digital. KindleBookBr, 2011.

GRAYLING, A. C. A Arte de Questionar – A filosofia do dia a dia. São Paulo: Fundamento, 2014.

HILSDORF, C. Atitudes empreendedoras: Como transformar sonhos em realidade e fazer seu projeto de vida acontecer. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2015

IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, Indicadores, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, 2009 Brasília, set. 2010. Disponível em: <<http://www.cidades.ibge.gov.br>>. Acesso em: 30 mai. 2016.

LOBOS, J. Teorias sobre a motivação no trabalho. Rev. Adm. Empres. vol.15 no. 2. São Paulo, mar. /abr. 1975. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75901975000200002&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901975000200002&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 27 jun. 2016.

MAYO, A. O valor humano da empresa. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948. Disponível em:<<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 23 mai. 2016.

SANTARÉM, R. Precisa-se (de) Ser Humano: Valores Humanos: Educação e Gestão. Petrópolis: Vozes, 2016.

WOOD, T. Jr, PICARELLI, V. F. Remuneração e Carreira por Habilidades e por Competências: preparando a organização para a era das empresas de conhecimento intensivo. 3a. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

Sobre o(s) autor(es)

\* Pós-Graduada em Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Oeste de Santa Catarina (Unoesc) Campus de Videira. E-mail: [ssilregina@gmail.com](mailto:ssilregina@gmail.com)

\*\* Mestre em Psicologia UFSC. Especialista em Análise Bioenergética e Psicoterapia Corporal ORGONE. Pós-graduação em Administração de Recursos Humanos. E-mail: [taisa.demarco@unoesc.edu.br](mailto:taisa.demarco@unoesc.edu.br)