

**INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS - CAMPUS FORMIGA**  
**ADMINISTRAÇÃO**  
**LUCAS COSTA PEDROSA**

**O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho? uma análise no município de Formiga (MG)**

**FORMIGA**  
**2025**

LUCAS COSTA PEDROSA

**O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho? uma análise no município de Formiga (MG)**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso Bacharelado em Administração do Instituto Federal de Minas Gerais - Campus Formiga para obtenção do grau de bacharel em Administração. Orientadora: Doutora Arlete Aparecida de Abreu.

FORMIGA

2025

Pedrosa, Lucas Costa

P372o O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho? Uma análise no Município de Formiga (MG) / Lucas Costa Pedrosa – Formiga: IFMG, 2025.

69 p. :il.

Orientador: Profª. Drª. Arlete Aparecida de Abreu

Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) –  
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – *Campus*  
Formiga.

1.Mercado de trabalho. 2. Desemprego. 3. Motivação. 4. Inserção profissional.  
I. Abreu, Arlete Aparecida de. II. Título.

CDD 658.4

## RESUMO

A presente pesquisa trata-se de um estudo sobre os fatores que (des)motivam a inserção e a permanência de indivíduos no mercado de trabalho no município de Formiga (MG). A investigação foi conduzida por meio de entrevistas semiestruturadas, aplicadas a três perfis distintos: trabalhadores formais em busca de recolocação, pessoas desempregadas ou atuando na informalidade que desejam ingressar no mercado formal, e indivíduos que, no momento, não manifestam intenção de inserção laboral. A metodologia adotada foi qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, com análise de conteúdo temática. A pesquisa tem como objetivo geral compreender como diferentes trajetórias influenciam a (des)motivação na inserção no trabalho dos 3 perfis especificados. A partir da análise dos dados empíricos e dos 3 grandes temas : Fatores de des(motivação), Barreiras Estruturais e Emocionais, e Percepções sobre o mercado de trabalho, foi possível identificar que, nos perfis analisados, a des(motivação) apresentou justificativas diferentes quanto à permanência, busca ou recusa de oportunidades no mercado de trabalho. Destacam-se fatores como: benefícios limitados, baixa remuneração, falta de qualificação e dificuldades para acessá-la, problemas de saúde, responsabilidades familiares e a preferência por trabalhadores mais jovens. Além disso, a percepção negativa sobre o mercado de trabalho em Formiga (MG), marcada pela escassez de oportunidades, exigências excessivas e exclusão de determinados grupos, reforça os desafios enfrentados e influencia diretamente as decisões dos três perfis quanto à permanência no emprego atual, à busca por uma nova colocação ou à desistência de retornar ao mercado.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho. Desemprego. Motivação. Inserção profissional.

## ABSTRACT

This research examines the factors that demotivate individuals from entering and remaining in the labor market in the municipality of Formiga, Minas Gerais. The investigation was conducted through semi-structured interviews with three distinct profiles: formal workers seeking new employment; unemployed or informal workers seeking to enter the formal labor market; and individuals who currently express no intention of entering the labor market. The methodology adopted was qualitative, exploratory, and descriptive, with thematic content analysis. The overall objective of the research is to understand how different trajectories influence demotivation in the job market of the three specified profiles. Based on the analysis of empirical data and the three major themes: demotivation factors, structural and emotional barriers, and perceptions of the labor market, it was possible to identify that, in the analyzed profiles, demotivation presented different justifications for remaining in, seeking, or rejecting opportunities in the labor market. Factors such as limited benefits, low pay, lack of qualifications and difficulties accessing them, health problems, family responsibilities, and a preference for younger workers stand out. Furthermore, the negative perception of the job market in Formiga, Minas Gerais, marked by a lack of opportunities, excessive demands, and the exclusion of certain groups, reinforces the challenges faced and directly influences the decisions of these three profiles regarding whether to remain in their current job, seek a new position, or decide not to return to the market.

**Keywords:** Job market. Unemployment. Motivation. Professional integration.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	9
2.1 Desemprego e Mercado de Trabalho no Brasil	9
2.2 Causas do Desemprego Estrutural e Conjuntural: constatações a partir da literatura	10
2.3 A Motivação como Fator Determinante na Inserção e Permanência no Mercado de Trabalho	11
3 METODOLOGIA	13
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
4.1 Perfil Sociodemográfico e visão geral sobre os entrevistados	16
4.2 Perfil dos entrevistados segundo a composição dos grupos entrevistados	22
4.2.1 Perfil I	22
4.2.2 Perfil II	23
4.2.3 Perfil III	24
4.2.4 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil I: Trabalhadores formais em busca de novas oportunidades	26
4.2.5 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil II: Trabalhadores informais ou desempregados em busca de emprego formal	28
4.2.6 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil III: Indivíduos fora do mercado de trabalho e sem intenção de reinserção	30
4.3 Barreiras Estruturais e Emocionais	32
4.3.1 Desânimo, Frustração e Sofrimento Psicológico	32
4.4 Percepções sobre o Mercado de Trabalho em Formiga	38
4.4.1 Condições de Trabalho, Expectativas e Processos Seletivos em Formiga/MG	38
4.4.1.1 Condições Oferecidas pelas Empresas	38
4.4.1.2 Demandas e sugestões dos entrevistados para a melhoria das práticas empresariais e percepção sobre os processos seletivos em Formiga/MG	44
4.4.2 Percepções sobre a facilidade ou dificuldade de obter emprego em Formiga/MG	52
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	55
REFERÊNCIAS	57
APÊNDICE A - Roteiro de entrevista	66

## 1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho brasileiro tem sofrido intensas transformações nas últimas décadas, marcado por um cenário de altos índices de desemprego, crescente informalidade e precarização das relações de trabalho. A crise econômica iniciada em 2014 gerou uma profunda retração da atividade produtiva, culminando na perda de cerca de 3 milhões de postos de trabalho formais entre 2015 e 2016, segundo o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED, 2016). Já a pandemia de COVID-19, a partir de 2020, aprofundou ainda mais a crise: o país chegou a registrar um índice de desemprego de 14,9% no primeiro trimestre de 2021, atingindo mais de 14,8 milhões de pessoas (IBGE, 2021).

A partir de 2022, com a reabertura econômica, observou-se uma queda nas taxas de desemprego, que chegaram a 7,4% no final de 2023 (IBGE, 2024). No entanto, essa aparente recuperação esconde a fragilidade das ocupações geradas. Segundo o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2023), em 2022 mais de 40 milhões de pessoas trabalhavam na informalidade no Brasil. Ou seja, boa parte da inserção laboral recente tem ocorrido sem carteira assinada, sem direitos trabalhistas e com baixa proteção social, o que limita a autonomia e a estabilidade financeira dos trabalhadores.

Um fator estrutural é o descompasso entre a formação dos trabalhadores e as exigências do mercado. Dados do IBGE (2023) no primeiro trimestre de 2023, revelaram que 20,5% dos trabalhadores ocupados no Brasil ainda não haviam finalizado o ensino fundamental. Em contrapartida, 65,6% possuíam, no mínimo, o ensino médio completo, o que limita significativamente sua adaptação às novas demandas produtivas. Mankiw (2013) destaca que o desemprego estrutural se diferencia do conjuntural por não estar ligado a crises momentâneas, mas sim a transformações profundas no sistema produtivo e educacional. Esse tipo de desemprego tende a se perpetuar mesmo em períodos de crescimento econômico. Observa-se um quadro desafiador para aqueles que procuram se inserir no mercado de trabalho. A conquista de um espaço profissional depende de características pessoais, competências específicas, redes de relacionamento e capacidade de adaptação às diferentes demandas (Bordignon, 2021)

Ao mesmo tempo, a taxa de indivíduos classificados como “fora da força de trabalho”, no Brasil, chegou a 66,9 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2024, segundo dados do IBGE (2024). Essa categoria abrange todos os indivíduos com mais de 14 anos que estão desocupados ou não procuram emprego, mas possuem potencial para se integrar à força de trabalho.

A motivação, entendida como um processo psicológico essencial que provoca, controla e sustenta o comportamento, representa um dos aspectos mais relevantes para compreender a busca ou permanência do colaborador no mercado de trabalho, sendo um dos principais fatores analisados neste tema (Pinder, 2014). Govender e Parumasur (2010) alegam que já foram realizadas extensas pesquisas sobre motivação e envolvimento no trabalho separadamente; contudo, há uma escassez de estudos que abordem a relação entre esses dois elementos de forma integrada, especialmente no contexto (des) motivacional na inserção ou permanecimento no mercado de trabalho.

Nesse sentido, a motivação constitui um dos principais impulsionadores do comportamento humano, sendo essencial tanto para o desempenho no ambiente de trabalho quanto para a busca ativa por oportunidades de inserção profissional. No contexto do desemprego, compreender os elementos que mantêm o indivíduo motivado na procura por trabalho é fundamental, uma vez que a motivação influencia diretamente na permanência dessa busca, mesmo diante de adversidades. Segundo Morin, Tonelli e Pliopas (2007), o trabalho possui um papel central na vida das pessoas, não apenas como fonte de renda, mas como espaço de reconhecimento social, identidade e pertencimento, fatores que alimentam a motivação individual. Ainda, de acordo com Deci e Ryan (2000), a motivação intrínseca – aquela impulsionada por interesses e valores pessoais – é crucial para sustentar o engajamento em atividades, mesmo quando os resultados não são imediatos. Dessa forma, a motivação pode ser vista como um elemento decisivo para a reinserção no mercado de trabalho, pois orienta atitudes, fortalece a resiliência e favorece a construção de estratégias frente às dificuldades do desemprego.

Entender o mercado de trabalho e suas demandas é essencial para que uma empresa se destaque efetivamente no recrutamento de novos colaboradores e na retenção de seus funcionários, evitando a alta rotatividade. Nesse sentido, a questão de pesquisa que este trabalho busca responder é: O que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho no município de Formiga (MG)?

Para responder a esta indagação, os participantes da pesquisa foram organizados em três grupos distintos, conforme sua situação frente ao mercado de trabalho: o primeiro grupo é formado por indivíduos que possuem vínculo empregatício formal, mas que se encontram em processo de busca por uma nova colocação profissional. O segundo contempla pessoas que atuam de maneira informal ou que estão momentaneamente fora do mercado de trabalho, mas demonstram interesse em uma oportunidade de emprego formal. Já o terceiro grupo é composto por sujeitos que não estão inseridos no mercado de trabalho e que, no momento da

entrevista, não manifestaram intenção de buscar uma vaga. A distinção entre esses grupos permite analisar, com maior profundidade, diferentes percepções, motivações e barreiras relacionadas à inserção e à permanência no mercado, contribuindo para uma abordagem mais ampla e contextualizada do fenômeno investigado.

De acordo com os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), o número de pessoas ocupadas em Formiga foi de 27.765. Esse total inclui trabalhadores com ou sem vínculo empregatício formal, refletindo a força de trabalho ativa no município.

Segundo dados do SEBRAE (2022), havia 11.093 empresas ativas em Formiga, sendo o comércio varejista (3.361) e escritórios de administração (3.012) os setores econômicos que mais se destacaram em número de empregados. As ocupações mais comuns em Formiga foram as de vendedor de comércio varejista, com 1.135 empregados, auxiliar de escritório, com 897 pessoas, e costureiro na confecção em série, com 632 empregados. Dessa forma, observa-se que essas ocupações exercem um impacto significativo na economia local. A expressiva presença de vendedores no comércio varejista, por exemplo, indica uma forte atividade comercial no município.

É fundamental compreender como os colaboradores percebem o mercado de trabalho atual e suas exigências para que os gestores possam aprimorar seus processos internos de recrutamento. Reter funcionários bem treinados, com experiência relevante e abertos a assumir responsabilidades é uma das preocupações mais importantes, pois afeta diretamente o desempenho de uma organização (Abbas; Ali; Khan; Kumari, 2021).

Este trabalho está subdividido em mais quatro partes, além da introdução. A segunda parte contempla o referencial teórico, abordando o desemprego e as transformações no mercado de trabalho brasileiro, com destaque para as causas estruturais e conjunturais do desemprego, bem como a motivação como fator determinante na inserção e permanência profissional. A terceira parte descreve os procedimentos metodológicos utilizados, incluindo o tipo de pesquisa, os instrumentos de coleta de dados, o perfil dos participantes e o método de análise. A quarta parte apresenta e discute os resultados empíricos obtidos por meio das entrevistas, explorando o perfil sociodemográfico dos participantes, sua distribuição por grupo, percepções sobre o mercado de trabalho, condições e expectativas em relação ao emprego, processos seletivos, limitações enfrentadas, experiências com informalidade, desânimo e sofrimento psicológico, entre outros aspectos relevantes. Por fim, a quinta parte traz as considerações finais do estudo, destacando os principais achados da pesquisa e

apontando possíveis contribuições para o debate sobre empregabilidade e políticas públicas no contexto local.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Desemprego e Mercado de Trabalho no Brasil**

O desemprego no Brasil é resultado de um conjunto complexo de fatores estruturais e conjunturais que reconfiguram continuamente o mercado de trabalho. Entre os elementos mais impactantes está a transformação tecnológica, impulsionada pela automação, inteligência artificial e digitalização. Essas inovações têm substituído ocupações tradicionais, sobretudo aquelas baseadas em tarefas repetitivas e de baixa qualificação. Segundo Dedecca (2020), o país passa por uma “substituição silenciosa” da força de trabalho por máquinas e algoritmos. Segundo Ottoni *et al.* (2022), cerca de 58,1% dos empregos brasileiros podem ser substituídos por máquinas nos próximos 10 a 20 anos, devido a automação, tendência que, conforme a OIT (2021), tende a aprofundar a polarização entre trabalhadores altamente qualificados e uma massa de desempregados ou subempregados com baixa escolaridade.

Outro aspecto crucial no debate sobre o desemprego é o crescimento da informalidade. Segundo dados do IBGE (2022), cerca de 39,4% da população ocupada no país atua na informalidade, sem garantias trabalhistas ou previdenciárias. Essa condição se manifesta como uma estratégia de sobrevivência diante da escassez de empregos formais, mas também como um reflexo das barreiras de entrada no mercado regulado. A informalidade reduz o acesso a direitos básicos e dificulta o planejamento financeiro e profissional dos trabalhadores, perpetuando um ciclo de instabilidade e exclusão.

As desigualdades regionais e educacionais também desempenham papel determinante na configuração do desemprego no Brasil. Diversos estudos apontam que há variações significativas nas taxas de desocupação entre as regiões do país, influenciadas por fatores como infraestrutura econômica, acesso à educação e concentração de oportunidades formais. De acordo com Barros (2019), a desigualdade educacional está diretamente relacionada à vulnerabilidade ao desemprego: indivíduos com menor escolaridade têm mais dificuldade de adaptação às exigências de um mercado em transformação, o que limita sua inserção e mobilidade ocupacional.

Outro grupo particularmente afetado pelo desemprego é o dos jovens em busca do primeiro emprego. A falta de experiência, aliada à baixa qualificação e à escassez de políticas públicas de inserção juvenil, contribui para taxas alarmantes de desocupação entre a

população de 18 a 24 anos. De acordo com a PNAD Contínua do IBGE (1º trimestre de 2024), os jovens de 18 a 24 anos representaram 28,6 % das pessoas desocupadas no Brasil, refletindo a elevada vulnerabilidade desta faixa etária no mercado de trabalho. Essa exclusão precoce compromete o desenvolvimento de carreira e aprofunda as desigualdades intergeracionais no acesso ao trabalho digno.

Por outro lado, os trabalhadores mais velhos também enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho. A velhice, muitas vezes associada a uma suposta perda de produtividade, resulta em barreiras para a reinserção profissional e para a manutenção do emprego. Segundo Camarano (2019), embora a expectativa de vida esteja aumentando, o prolongamento da vida ativa não tem sido acompanhado por políticas eficazes de inclusão produtiva dessa população. Ainda segundo a autora, o etarismo e a obsolescência de competências dificultam a permanência dos idosos no mercado formal, o que pode levar à aposentadoria precoce ou à inserção em atividades informais e desprotegidas. Esse cenário reforça a necessidade de políticas públicas que considerem o envelhecimento populacional e promovam condições dignas de trabalho ao longo de todo o ciclo de vida.

## **2.2 Causas do Desemprego Estrutural e Conjuntural: constatações a partir da literatura**

O desemprego, enquanto fenômeno social e econômico, pode ser analisado sob duas óticas principais: o desemprego conjuntural, caracterizado por fatores temporários relacionados ao ciclo econômico, e o desemprego estrutural, vinculado a transformações profundas e permanentes na estrutura do mercado de trabalho (Mankiw, 2013).

O desemprego conjuntural ocorre, sobretudo, em momentos de retração econômica, quando há queda na atividade produtiva e, conseqüentemente, na geração de empregos. A crise econômica iniciada em 2014 no Brasil gerou uma retração gradual no mercado de trabalho, culminando em um aumento significativo da taxa de desemprego, que atingiu 13,7% no segundo trimestre de 2017, o maior índice registrado desde o início da série histórica da PNAD Contínua (IBGE, 2017). Paralelamente, a informalidade no emprego permaneceu elevada, atingindo cerca de 40% da população ocupada, refletindo a precarização do trabalho durante esse período. A pandemia da Covid-19, iniciada em 2020, agravou ainda mais o quadro no mercado de trabalho, atingindo em especial os setores de comércio e serviços, responsáveis por grande parte do emprego em cidades de médio e pequeno porte, e

evidenciando a vulnerabilidade dos trabalhadores informais, especialmente aqueles sem carteira assinada ou por conta própria (Barbosa; Costa; Hecksher, 2020).

Já o desemprego estrutural decorre de transformações duradouras na organização da economia, especialmente aquelas provocadas pela automação, digitalização e avanço tecnológico. Essas mudanças reduzem a demanda por mão de obra em atividades repetitivas e operacionais, substituindo trabalhadores por máquinas e algoritmos (Brynjolfsson; McAfee, 2014). Esse processo é particularmente excludente em países em desenvolvimento como o Brasil, onde a escolarização da força de trabalho ainda é insuficiente, e a qualificação profissional, muitas vezes, não acompanha as exigências do mercado (Deloitte, 2020).

O impacto dessas mudanças é intensificado pelo descompasso entre a formação oferecida aos trabalhadores e as habilidades demandadas pelas empresas. Muitas formações técnicas e mesmo universitárias continuam desatualizadas ou desconectadas da realidade produtiva contemporânea. Pochmann (2020) aponta que, apesar da expansão do acesso ao ensino, persiste uma lacuna entre a escola e o mundo do trabalho, o que impede a inserção de grande parte dos jovens em empregos formais e qualificados. Esse desalinhamento dificulta não apenas a entrada no mercado de trabalho, mas também a permanência e o crescimento profissional.

Outro fator que agrava o desemprego estrutural em determinadas regiões é a baixa diversidade econômica local. Em cidades pequenas e médias do interior brasileiro, observa-se uma concentração de oportunidades em poucos setores, como o comércio e os serviços, o que limita as possibilidades de inserção profissional e torna a economia local vulnerável a oscilações sazonais e conjunturais.

Essa realidade impõe obstáculos específicos à inclusão de determinados grupos sociais, como mulheres com filhos, que enfrentam dificuldades em aceitar empregos com horários estendidos e sem suporte institucional, como creches em tempo integral. Além disso, a exigência desproporcional de experiência prévia, a falta de reconhecimento por parte das empresas e o desestímulo à qualificação profissional colaboram para a estagnação de carreiras e para o aumento da desmotivação e do sofrimento psíquico no trabalho (Dejours, 1992; Seligmann-Silva, 2011).

Portanto, a análise das causas do desemprego no Brasil deve considerar, simultaneamente, fatores conjunturais como crises econômicas e choques externos, e fatores estruturais como as transformações tecnológicas, a baixa qualificação e o formato desigual de distribuição das atividades econômicas no território nacional. A superação desse quadro exige

políticas integradas que articulem educação, qualificação, proteção social e estratégias de desenvolvimento local.

### **2.3 A Motivação como Fator Determinante na Inserção e Permanência no Mercado de Trabalho**

A motivação tem sido amplamente estudada no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho como um elemento central na compreensão do comportamento humano no ambiente profissional. No contexto da inserção e permanência no mercado de trabalho, compreender os fatores que impulsionam ou inibem a motivação dos indivíduos torna-se essencial para interpretar dinâmicas de empregabilidade, especialmente em cenários socioeconômicos desafiadores, como o do município de Formiga (MG).

De acordo com Lobos (1975), a motivação no trabalho pode ser compreendida como o resultado da interação entre fatores internos e externos que impulsionam o indivíduo na busca por seus objetivos profissionais. Essa concepção abrange elementos pessoais, como valores, crenças e necessidades, assim como aspectos do contexto organizacional, incluindo condições de trabalho, reconhecimento e oportunidades de crescimento.

A teoria das necessidades de Maslow (1943), ainda que clássica, continua sendo um referencial importante para compreender que carências básicas como segurança financeira, estabilidade e pertencimento, interferem diretamente na motivação para buscar e manter um emprego. Indivíduos que não veem essas necessidades atendidas tendem a apresentar níveis reduzidos de engajamento e comprometimento com o trabalho, impactando sua permanência nas organizações.

Além disso, estudos mais recentes, como o de Deci, Olafsen e Ryan (2017), reforçam que a motivação para permanecer no mercado de trabalho não depende apenas da remuneração, mas também de fatores como reconhecimento, oportunidades de desenvolvimento pessoal e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. A ausência desses elementos pode gerar sentimentos de desvalorização e contribuir para processos de desmotivação, desistência ou rotatividade no emprego.

Portanto, a análise da motivação não deve ser dissociada das condições estruturais do mercado de trabalho local e das experiências subjetivas dos trabalhadores. Investigar o que motiva ou desmotiva os indivíduos a ingressar e permanecer no mundo do trabalho permite não apenas entender os desafios enfrentados, mas também propor estratégias mais eficazes de inclusão e retenção da força de trabalho.

### 3 METODOLOGIA

Para alcançar o objetivo deste artigo, que é identificar o que (des) motiva a inserção e a permanência no mercado de trabalho no município de Formiga (MG), utilizou-se uma metodologia de abordagem qualitativa e caráter exploratório.

Segundo Poupart *et al.* (2008) a pesquisa qualitativa permite entender as consequências sobre a realidade do indivíduo e como certas circunstâncias podem contribuir para determinados comportamentos, observando como forma de compreender a realidade vivida. Além disso, os estudos exploratórios têm por objetivo familiarizar-se com o fenômeno ou obter uma nova percepção dele e descobrir novas ideias (Bervian; Cervo; Silva, 1972). Além disso, este estudo também pode ser classificado como descritivo, pois têm por objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma população (Guazi, 2021).

Os objetos de estudo foram indivíduos, maiores de 18 anos, que estão em busca de emprego, seja para sair da informalidade ou para a recolocação no mercado de trabalho e também aqueles que estão sem colocação, mas não desejam a inserção no mercado no momento.

A seleção dos participantes ocorreu em dois momentos. Inicialmente, adotou-se a técnica de *Snowball Sampling* (Bola de Neve), na qual os próprios participantes indicam novos sujeitos que se enquadram nos critérios da pesquisa, permitindo o recrutamento sucessivo dos entrevistados (Bockorni; Gomes, 2021). Esse procedimento foi aplicado aos três tipos de grupos definidos até que se esgotarem as possibilidades de indicações por meio dessa técnica.

Posteriormente, com o objetivo de ampliar a amostra, estabeleceu-se parceria com o Sistema Nacional de Emprego (SINE) e com o setor do Cadastro Único da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Humano. Foram realizadas visitas a esses locais, onde as entrevistas foram conduzidas com os indivíduos que se encontravam presentes, possibilitando, assim, o contato direto com o público-alvo desta pesquisa.

Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas, que proporcionam maior flexibilidade ao seguir um guia de perguntas pré-estabelecidas, mas também permite

um diálogo mais natural e espontâneo, sendo mais usual em pesquisas sociais (Ferreira; Guimarães; Oliveira, 2023). Essa flexibilidade facilita a obtenção de informações mais detalhadas e contextuais, permitindo uma compreensão mais rica e completa dos temas abordados, principalmente do que envolve a subjetividade humana (Guazi, 2021).

Foram 26 entrevistas realizadas, sete ocorreram de forma remota, utilizando a plataforma *Google Meet*, enquanto as outras dezenove foram conduzidas presencialmente, nos escritórios do SINE e da Secretaria de Desenvolvimento Humano, que cederam seus espaços para a realização das entrevistas.

As entrevistas deram continuidade até que o critério de saturação fosse atingido, ou seja, quando nenhum dado adicional, que poderia contribuir para o desenvolvimento de propriedades de uma categoria, fosse encontrado. Sendo assim, ao observar que as informações coletadas começaram a se repetir, considera-se que o tema já foi explorado de forma suficiente (Glaser; Strauss, 1968).

Todas as entrevistas foram gravadas conforme a permissão dos entrevistados, após isso, foram transcritas integralmente, facilitando a categorização e a codificação das informações obtidas. Foi utilizado o software *TurboScribe* para realização das transcrições automáticas das entrevistas e revisadas pelo autor.

Para analisar os dados coletados, utilizou-se a análise de conteúdo temática, que organiza e interpreta materiais qualitativos por meio da identificação de temas relevantes ao objeto investigado. Conforme Minayo (2012), essa abordagem sistematiza e categoriza o conteúdo a partir de temas emergentes, revelando significados ligados ao contexto social e cultural dos participantes. Foi utilizada a categoria de grade mista, que combina aspectos dedutivos e indutivos na análise. Nesse modelo, parte das categorias pode ser pré-estabelecida com base no referencial teórico, enquanto outras emergem diretamente dos dados empíricos (Bardin, 2016).

Foram delimitados três perfis para a análise. Os dois primeiros, trabalhadores formais em busca de nova colocação e indivíduos atuantes na informalidade ou desempregados que desejam ingressar no mercado formal, foram definidos previamente, antes do início das entrevistas, com base em estudos e na revisão bibliográfica. O terceiro perfil, composto por pessoas sem vínculo empregatício e sem intenção de reinserção no mercado de trabalho, surgiu durante a pesquisa, a partir do diálogo com a parceria do SINE, que indicou a existência desse grupo por meio do Cadastro Único.

A coleta e a análise de dados seguiram três grandes categorias, cuja definição teve origens distintas. A primeira categoria, relacionada aos fatores que causam motivação e

desmotivação em cada grupo, foi previamente estabelecida com base no referencial teórico e no objetivo da pesquisa. Já as outras duas categorias, barreiras estruturais e emocionais para a manutenção ou busca de nova vaga, e percepções sobre o mercado de trabalho de Formiga (MG), emergiram durante a análise dos dados, a partir das entrevistas e das interações com os participantes, caracterizando, assim, a abordagem indutiva do estudo.

A seguir, apresenta-se a Tabela 1 que sintetiza os três perfis definidos e as categorias que orientaram a análise dos dados:

Tabela 1 - Perfis analisados e categorias temáticas da pesquisa

3 Perfis Delimitados		
Trabalhadores formais em busca de nova colocação	Indivíduos atuantes na informalidade ou desempregados que desejam ingressar no mercado formal	Pessoas sem vínculo empregatício e sem intenção de reinserção
3 Grandes Categorias		
Fatores que causam (des) motivação em cada grupo	Barreiras estruturais e emocionais	Percepções sobre o mercado de trabalho de Formiga (MG)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A presente seção tem como objetivo apresentar e discutir os resultados obtidos na pesquisa realizada com indivíduos em diferentes situações quanto à inserção no mercado de trabalho no município de Formiga (MG), abrangendo tanto aqueles que buscam colocação ou recolocação profissional quanto os que, no momento, não demonstram essa intenção. A análise foi com o objetivo de compreender os principais fatores que influenciam a (des)motivação para a inserção e permanência no mercado de trabalho local.

### 4.1 Perfil Sociodemográfico e visão geral sobre os entrevistados

Os questionários foram aplicados de acordo com a classificação dos entrevistados em grupos distintos, conforme sua situação frente ao mercado de trabalho: o primeiro grupo compreendeu trabalhadores formais em busca de nova colocação; o segundo, indivíduos atuantes na informalidade ou desempregados que manifestaram interesse em ingressar no emprego formal; e o terceiro, pessoas sem vínculo empregatício e que, no momento da pesquisa, não demonstraram intenção de reinserção. A distribuição quantitativa dos participantes em cada grupo encontra-se apresentada a seguir.

Tabela 2 – Distribuição dos entrevistados por grupo

Perfil	Entrevistados	Mulheres	Homens
I	7	4 (57,1%)	3 (42,9%)
II	9	3 (33,3%)	6 (66,7%)
III	10	8 (80%)	2 (20%)
Total	26	15 (57,7%)	11 (42,3%)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O perfil dos 26 entrevistados (Tabela 1) revela equilíbrio em relação ao gênero, com 15 mulheres (57,7%) e 11 homens (42,3%), sendo a faixa etária mais comum entre 18 e 35 anos, o que evidencia um público em idade economicamente ativa, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – Faixa Etária

Faixa etária	Total de entrevistados	Porcentagem (%)
18 a 25 anos	5	20,0%
26 a 35 anos	10	40,0%
36 a 45 anos	3	12,0%
46 a 55 anos	4	16,0%
Acima de 55 anos	4	16,0%
Total	26	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A seguir, apresenta-se a distribuição dos entrevistados conforme o nível de escolaridade (Tabela 4). Essa informação é relevante para a compreensão do perfil socioeconômico dos participantes, uma vez que a formação educacional pode influenciar diretamente nas possibilidades de inserção ou reinserção no mercado de trabalho.

Tabela 4 – Escolaridade dos entrevistados

Escolaridade	Quantidade	Porcentagem (%)
Fundamental completo	1	3,85%
Fundamental incompleto	10	38,46%
Ensino Médio completo	12	46,15%
Ensino Médio incompleto	0	0%
Ensino Superior completo	2	7,69%
Ensino Superior incompleto	2	7,69%
Total	26	100%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Dos 26 entrevistados, 18 possuem filhos, o que corresponde a 62,2% do total. Dentre esses, 11 são mulheres e 7 são homens. Por outro lado, 8 entrevistados declararam não ter filhos.

Dos 26 entrevistados, 24 informaram que residem atualmente na cidade de Formiga. Apenas 2 pessoas não moram na cidade neste momento, mas possuem vínculos com o município, por histórico de trabalho ou busca por oportunidades na cidade.

O perfil dos entrevistados evidencia distintas trajetórias em relação ao tempo de experiência no mercado de trabalho formal. Cerca de 38,5% possuem mais de 10 anos de experiência, enquanto 30,8% atuam entre 5 a 10 anos no mercado formal e outros 30,8% encontram-se em início de carreira, especialmente entre os mais jovens, com idades entre 18 e 25 anos.

Entre as mulheres, observam-se interrupções frequentes na trajetória profissional, motivadas, sobretudo, pela maternidade, por questões de saúde ou pela inserção em atividades informais, como o trabalho doméstico, que, embora representem fonte significativa de renda e ocupação, não são formalmente reconhecidas como experiência válida no mercado.

Por outro lado, entre os homens entrevistados, predominam aqueles com mais de 10 anos de experiência no mercado formal, indicando uma trajetória mais contínua e menos marcada por pausas, o que pode estar associado à menor responsabilização pelas atividades de cuidado familiar, bem como à maior estabilidade em ocupações tradicionais do setor produtivo.

Entre os 26 entrevistados, verificou-se que 10 pessoas são beneficiárias de programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, sendo a maioria expressiva composta por mulheres (9 mulheres e 1 homem). Por outro lado, 16 entrevistados não recebem qualquer tipo de benefício assistencial.

Cinco dos beneficiários relataram problemas de saúde que os impedem de retornar ao mercado de trabalho, como tendinite, dores crônicas e depressão, adquiridas majoritariamente em atividades manuais repetitivos e serviços pesados. A fala da Entrevistada 24 (2024) expressa com clareza essa situação: “Não é questão de querer ficar parada, é que o corpo não aguenta mais”.

Esse relato sintetiza a intersecção entre exaustão física e incapacidade laboral, frequentemente negligenciada pelas políticas públicas de saúde ocupacional. A literatura aponta que as doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho (DORT), como a tendinite, são causas comuns de afastamentos prolongados e aposentadorias precoces no Brasil

(Przysiezny, 2000). De modo ilustrativo, a Entrevistada 20 (2024) declarou: “Tive tendinite nos dois braços. O médico disse que não posso mais fazer faxina. E vou fazer o quê agora?”

Entre as mulheres beneficiárias de programas sociais, seis relataram histórico prolongado como empregadas domésticas, quase sempre em condições informais e precárias, sem vínculo empregatício formal e, conseqüentemente, sem acesso a direitos trabalhistas.

A fala da Entrevistada 24 (2024) evidencia a dificuldade de inserção posterior no mercado de trabalho: “Trabalhei a vida toda como doméstica, mas agora ninguém quer me contratar porque tô com problema no braço.”

De modo semelhante, a Entrevistada 17 (2024) relatou que “Foi faxina atrás de faxina, nunca tive direito a nada. Agora tô mais velha, ninguém quer saber.”

Entre as nove mulheres que recebem o benefício, sete se encontram na condição de maternidade solo, cuidando sozinhas dos filhos, com pouca ou nenhuma rede de apoio.

A Entrevistada 11 (2024) ilustra essa realidade ao mencionar “Não tenho com quem deixar minhas crianças. Quando adoecem, sou só eu. Quem vai me contratar assim?”

Situação semelhante é apontada pela Entrevistada 25 (2024) que afirma “Sou mãe e pai. Recebo o Bolsa Família, mas se pudesse, trabalhava. Só que com filhos pequenos, não dá.”

Segundo Lavinias (2006), há um descompasso persistente entre assistência social e política de emprego no Brasil. Em muitos casos, os programas se desenvolvem de forma paralela, sem articulação entre si, o que dificulta o enfrentamento da pobreza de maneira integrada e emancipatória.

O relato da Entrevistada 16 (2024), 28 anos, com ensino médio completo, que trabalha de maneira informal como doméstica, conciliando essa atividade com o cuidado da filha que possui epilepsia, é emblemático dessa situação:

Tá tudo difícil, a gente não pode ficar dependendo de benefício, tem filho pequeno, tudo caro, as compras não fica menos de 400,00, aluguel não acha menos que 800,00 e faxina não é todo mês que a gente encontra que dá pra pagar tudo, às vezes preciso pegar dinheiro emprestado até eu controlar (Entrevistada 16, 2024, Informação verbal).

A entrevistada destaca não apenas a dificuldade financeira, mas também a sobrecarga de tarefas quando afirma “É só eu e minha menina, não tem contato com o pai dela.”

Esse perfil corrobora o fenômeno das chamadas "mães solo", que, segundo Oliveira (2023), enfrentam maiores barreiras para inserção no mercado formal devido à ausência de suporte familiar e à necessidade de conciliar trabalho e cuidados com os filhos.

De modo semelhante, a Entrevistada 25 (2024), 41 anos, com escolaridade até a sétima série, encontra-se fora do mercado de trabalho, dependendo do Bolsa Família e do Auxílio Gás, principalmente devido a problemas de saúde:

Porque o pai dos meus meninos muda de endereço, não paga pensão, atrasa tudo. Então eu não posso depender disso. A última vez que trabalhei foi quando eu ainda não tinha filhos. Trabalhava em casa de família. Mas nem era fichado, morava lá mesmo. Sempre pagavam abaixo do salário mínimo, e ainda descontavam comida, moradia... Era muita humilhação. Meu sonho é ter carteira assinada, ter os direitos. Mas os trabalhos que tive até hoje pareciam trabalho escravo. Sem hora de almoço, sem descanso. Fiquei fraca com isso (Entrevistada 25, 2024, Informação verbal).

A narrativa evidencia a precarização do trabalho doméstico e os efeitos físicos e psicológicos decorrentes dessa trajetória. Como aponta Antunes (2020), a informalidade intensifica a vulnerabilidade social, restringe o acesso a direitos e aumenta a incidência de doenças relacionadas ao trabalho.

Também relata a Entrevistada 25 quanto ao impacto emocional e as limitações físicas que impedem seu retorno ao mercado:

A médica falou pra eu não pensar muito, mas como não pensar? Tem conta, comida, filhos... A ansiedade veio disso tudo. Eu quero dar o melhor pros meus filhos, quero pagar dentista, quero conforto. Me sinto aflita por não conseguir. Tento não pensar muito, mas é difícil. Vejo que tem muita vaga em loja, supermercado, padaria... Mas tentei uma vez e tive que desistir por causa das dores de cabeça (Entrevistada 25, 2024, Informação verbal).

Além disso, ela aponta a falta de qualificação e a ausência de infraestrutura, como o acesso à internet, como barreiras adicionais: “Falta experiência. Em áreas como operadora de caixa, lidar com dinheiro. Não tenho internet em casa, trabalhei a vida toda como doméstica informal.” (Entrevistada 25, 2024)

O caso da Entrevistada 24 (2024), 64 anos, também exemplifica a interseção entre envelhecimento, saúde debilitada e dependência de benefícios: “Não tava dando conta de trabalhar mais, não aguento mais subir escada pra limpar, tenho tendinite nos dois braços, aí não dou conta mais, o joelho não ajuda, se for fazer mal feito melhor nem fazer.” Ela complementa: “Eu dei depressão, sou ansiosa. Fico muito parada, aí fica pensando nas contas que tem que pagar”.

Esses relatos reforçam o padrão identificado na pesquisa: beneficiários do Bolsa Família, especialmente mulheres, vivenciam trajetórias profissionais baseadas no trabalho doméstico informal, que geram danos físicos e psicológicos, culminando na dependência de benefícios assistenciais.

Conforme Paugam (2019), essa situação configura um "círculo vicioso da precariedade", no qual a exclusão social alimenta a dificuldade de reinserção produtiva, sobretudo entre populações vulneráveis, como mulheres pobres, negras e com baixa escolaridade, características comuns às entrevistadas desta pesquisa.

Além disso, como apontado por Oliveira (2023), o acúmulo de papéis, como provedora, cuidadora e gestora do lar sem o devido suporte estatal ou familiar, aprofunda a desigualdade de gênero no mundo do trabalho. Em municípios como Formiga/MG, a vulnerabilidade socioeconômica é evidenciada por indicadores preocupantes.

Segundo dados da Secretaria Municipal de Desenvolvimento Humano, em 2023, o município registrou 9.214 famílias cadastradas no Cadastro Único, das quais 4.953 estavam em situação de extrema pobreza ou pobreza, e 4.261 eram classificadas como de baixa renda. Além disso, 2.615 famílias recebiam o benefício do Programa Bolsa Família, e 1.746 acessaram o Benefício de Prestação Continuada (BPC) (Secretaria Municipal de Desenvolvimento Humano, 2023).

O Entrevistado 14 (2024), 30 anos, com escolaridade até o terceiro ano do ensino médio, relatou que, apesar de trabalhar majoritariamente de maneira informal, busca atualmente uma ocupação formal. Segundo ele:

Eu tava no serviço ali, só que infelizmente não tava me compensando. Trabalhava com comissão, então vendia e ganhava. Se não vendesse, aí não apertou pra mim não. As vendas tavam muito devagar, então pra mim não tava me compensando (Entrevistado 14, 2024, Informação verbal).

O entrevistado também expressa preocupação com a insuficiência do benefício recebido frente ao custo de vida: “Eu fico preocupado, porque eu tenho benefício. Eu recebo 750 de benefício, entendeu? E as outras demais coisas. Aí dá uma descontrolada emocional, mas aí eu tô correndo atrás”.

Esse depoimento revela um padrão observado em outras entrevistas, no qual o benefício social é percebido como insuficiente para assegurar as necessidades básicas, mas, simultaneamente, essencial para a subsistência. Segundo estudos de Soares, Medeiros e Osório (2006), programas de transferência de renda, como o Bolsa Família, exercem um papel crucial na mitigação da pobreza extrema, mas não eliminam a necessidade de políticas complementares que promovam a inserção produtiva e a qualificação profissional.

Esse dado evidencia a centralidade que os programas de assistência social assumem como estratégia de proteção mínima àqueles que, por diversos fatores, encontram-se parcial ou totalmente excluídos do mercado de trabalho formal. A predominância de mulheres entre

os beneficiários corrobora a literatura que aponta para a existência de um perfil majoritariamente feminino entre os titulares do Bolsa Família, em especial mães solo ou responsáveis por famílias monoparentais (Lavinias, 2006).

A concentração das beneficiárias em mulheres revela, ainda, a íntima articulação entre as dimensões de gênero e pobreza, reforçando o fenômeno denominado por Sarti (2004) como a “feminização da pobreza”, que resulta da conjugação entre a precarização do trabalho, a ausência de políticas públicas de suporte ao cuidado e a sobrecarga doméstica.

Ademais, ao analisar os relatos das entrevistadas que recebem o benefício, observa-se que a dependência desse tipo de programa não decorre de uma opção pessoal ou de desinteresse pelo trabalho, mas de barreiras estruturais que impedem a inserção ou reinserção no mercado formal.

Por outro lado, o fato de 16 entrevistados não receberem qualquer benefício sugere que, apesar das dificuldades de inserção e permanência no mercado, muitos ainda não acessam as políticas públicas disponíveis, seja por falta de informação, burocracia, ou desenquadramento nos critérios de elegibilidade.

## **4.2 Perfil dos entrevistados segundo a composição dos grupos entrevistados**

Neste tópico, será apresentada a caracterização dos participantes da pesquisa separados por perfis, com base na composição dos grupos entrevistados. Serão destacados aspectos como idade, gênero, ocupação e outras informações relevantes para a compreensão do perfil dos entrevistados e para contextualizar suas respostas no desenvolvimento da análise.

### **4.2.1 Perfil I**

Neste perfil, observa-se um grupo relativamente heterogêneo, mas com predominância de adultos entre 31 e 40 anos, conforme a Tabela 5. Segundo Baltar e Krein (2013) a faixa etária entre 30 e 40 anos concentra significativa parcela da força de trabalho no Brasil.

Tabela 5 – Perfil I dos entrevistados por dados demográficos

Entrevistado	Gênero	Estado Civil	Possui Filhos	Faixa Etária	Escolaridade
1	F	Casada	2 filhos	37 anos	Superior completo + Pós-graduação
2	M	Divorciado	1 filho	49 anos	Ensino Fundamental incompleto (4ª série)
3	M	Solteiro	Não	21 anos	Ensino Médio completo + Cursos técnicos
4	M	Casado	1 filha	32 anos	Ensino Médio completo + Cursos técnicos
5	F	Solteira	Não	33 anos	Ensino Médio incompleto + Curso técnico
6	F	Solteira	Não	25 anos	Ensino Superior completo
7	F	Separada	3 filhos	52 anos	Ensino Fundamental incompleto (7ª série)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.2.2 Perfil II

Dos 26 entrevistados, 9 se encaixaram no questionário II, segue quadro demográfico dos dados obtidos destes indivíduos:

Tabela 6 – Perfil II dos entrevistados por dados demográficos

Entrevistado	Gênero	Estado Civil	Possui Filhos	Faixa Etária	Escolaridade
8	M	Emancipado	3 filhos	35 anos	Ensino Fundamental incompleto (7ª série) + Cursos (motofretista, operador de máquina)
9	F	Solteira	Não	22 anos	Ensino Médio completo + Cursos (TI, Introdução à Administração)
10	M	Casado	2 filhos	45 anos	Ensino Fundamental incompleto (5ª série)
11	F	Solteira	2 filhos	27 anos	Ensino Fundamental completo
12	M	Solteiro	1 filho	28 anos	Ensino Médio completo + Curso técnico incompleto (Mecânica)
13	M	Solteiro	Não	22 anos	Ensino Superior em andamento (Administração)
14	M	Solteiro	1 filha	30 anos	Ensino Médio completo
15	M	Solteiro	Não	22 anos	Ensino Superior em andamento (Administração)
16	F	Solteira	1 filha	28 anos	Ensino Médio completo

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

#### 4.2.3 Perfil III

Os dados apresentados mostram que um número significativo de entrevistados não está, no momento, buscando ativamente uma nova oportunidade de emprego. Diversos fatores foram destacados pelos próprios participantes como impeditivos ou desestimulantes para o retorno ao mercado formal de trabalho, e estes fatores estão diretamente relacionados às suas condições pessoais, familiares, de saúde e trajetória profissional.

Tabela 7 – Perfil III dos entrevistados por dados demográficos

Entrevistado	Gênero	Estado Civil	Possui Filhos	Faixa Etária	Escolaridade
17	F	Divorciada	3 filhos	57 anos	Ensino Médio completo
18	F	Solteira	2 filhos	26 anos	Ensino Médio completo
19	M	Solteiro	Não	28 anos	Ensino Médio completo
20	F	Solteira	3 filhos	59 anos	Ensino Fundamental incompleto (4ª série)
21	F	Casada	2 filhos	46 anos	Ensino Médio completo
22	F	Casada	2 filhos	27 anos	Ensino Médio completo + Curso técnico (Administração)
23	F	Casada	Sim	50 anos	Ensino Fundamental incompleto (2ª série)
24	F	Desquitada	3 filhos	64 anos	Ensino Fundamental incompleto (4ª série)
25	F	Solteira	1 filhos	41 anos	Ensino Fundamental incompleto (7ª série)
26	M	Solteiro	3 filhos	56 anos	Ensino Fundamental incompleto (5ª série)

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Como os perfis mencionados foram organizados em três grupos distintos — Perfil I (trabalhadores formais em busca de novas oportunidades), Perfil II (trabalhadores informais ou desempregados em busca de emprego formal) e Perfil III (indivíduos fora do mercado de trabalho e sem intenção de reinserção) —, no tópico seguinte será apresentada a análise dos dados obtidos, com o intuito de evidenciar as percepções, motivações e particularidades de cada grupo em relação ao mercado de trabalho.

#### **4.2.4 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil I: Trabalhadores formais em busca de novas oportunidades**

Quando questionados sobre o motivo “Defina o que te manteve na função atual que ocupa” as principais respostas obtidas dos entrevistados do perfil 1 são apresentadas na Tabela 8:

Tabela 8 – Principais motivos para permanecer no emprego atual

Categoria	Frequência
Benefícios (plano de saúde, vale, etc.)	3
Gosto pela área/atividade	2
Falta de outra oportunidade	2
Experiência e aprendizado	2
Conexões interpessoais	1

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Para este grupo a permanência no emprego, mesmo diante de insatisfação, está fortemente vinculada à necessidade de segurança material, especialmente através de benefícios como plano de saúde e auxílio alimentação. Marques (2024) indica que em ambientes caracterizados pela informalidade generalizada e pela precarização, a ausência de garantias trabalhistas, como férias, benefícios, previdência e demais direitos mínimos, torna-se um fator decisivo para a retenção dos trabalhadores, conforme pode ser observado

nas falas seguintes falar: “Só continuo aqui porque tenho o plano de saúde, se não fosse isso já teria saído.” (Entrevistada 1, 2024) e “O que me segura aqui é o vale-alimentação e o convênio médico. Eu já pensei em sair, mas, sem isso, não consigo manter minha família” (Entrevistado 4, 2024).

Além disso, a ausência de outras oportunidades de emprego foi apontada por dois entrevistados, destacando a limitação do mercado local, conforme enfatizado por Souza *et al.* (2020), para quem a restrição de vagas em mercados periféricos impõe uma permanência forçada no emprego, mesmo que precário.

Já quando questionados sobre os motivos que os levam a buscar outras oportunidades, na pergunta os respondentes afirmam, conforme Tabela 9:

Tabela 9 – Motivos que levaram a buscar outra oportunidade

Categoria	Frequência
Falta de crescimento e reconhecimento	4
Melhor remuneração	4
Busca por qualidade de vida e estabilidade	3
Jornada cansativa	1
Desgaste emocional	1
Problemas de saúde	1
Melhor oportunidade para a família	2
Ausência de perspectiva na cidade atual	1

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

O desejo por uma melhor remuneração e crescimento profissional foi o principal motor para a busca de novas oportunidades. Conforme aponta Sennet (2006), a insegurança gerada pelas transformações nas relações de trabalho leva os indivíduos a manterem-se em constante busca por melhores condições, embora nem sempre com sucesso. Nesse sentido afirma: “Quero sair daqui, mas é difícil achar algo que pague melhor e tenha estabilidade” (Entrevistado 4, 2024) e “Quero crescer, evoluir, me desenvolver... Aqui não tem perspectiva. Já estou há anos na mesma função, sem reconhecimento” (Entrevistada 1, 2024).

Interessante também observar que três entrevistados mencionaram a busca por qualidade de vida como um dos motivos para procurar outro emprego, aspecto que vai ao encontro do conceito de “bem-estar subjetivo no trabalho”, discutido por Warren (2013), que destaca a importância do equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

Por fim, destaca-se que dois entrevistados indicaram que sua motivação está ligada ao bem-estar familiar: “Quero um emprego que me permita dar uma vida melhor para minha família” (Entrevistada 7, 2024) e “Penso muito em mudar de cidade para tentar uma vida melhor para mim e minha família. Aqui parece que não tem futuro” (Entrevistado 2, 2024).

Os fatores de desmotivação mais citados foram o baixo salário, a falta de reconhecimento, o ambiente de trabalho ruim e o desgaste emocional. Assim afirmam: “A gente dá o sangue, mas ninguém reconhece. É sempre cobrança, nunca elogio. Isso desanima demais” (Entrevistado 4, 2024); “Além do salário que não dá pra nada, o ambiente aqui é muito tóxico. Muita fofoca, muita pressão. Chego em casa esgotado” (Entrevistado 3, 2024) e “Meu maior medo é adoecer por causa do estresse, por isso estou buscando um trabalho mais tranquilo, que me dê qualidade de vida” (Entrevistado 4, 2024).

#### **4.2.5 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil II: Trabalhadores informais ou desempregados em busca de emprego formal**

Dos nove entrevistados, seis estão desempregados, enquanto três trabalham de forma informal até que surja uma oportunidade de emprego formal. Em complemento, cinco não recebem nenhum tipo de auxílio, três recebem Bolsa Família e uma recebe seguro desemprego.

A partir das entrevistas realizadas, foi possível identificar, entre os participantes da pesquisa, as principais razões que contribuem para que alguns indivíduos estejam em situação de desemprego ou inseridos no mercado informal. As falas revelam a complexidade das trajetórias profissionais e os desafios enfrentados por esses trabalhadores, que, em sua maioria, expressam o desejo de uma recolocação formal que garanta estabilidade e segurança financeira.

A falta de qualificação pode limitar as oportunidades de inserção no mercado formal, levando muitos a recorrer ao trabalho informal ou a ocupações precarizadas, conforme os relatos apresentados: “Eu estudei até o sétimo ano só. Eu tenho curso de motofretista, de operador de máquina. Não trabalho, eu estava trabalhando com entrega” (Entrevistado 8, 2024).

Esse relato expõe a tentativa de qualificação por meio de cursos livres, mas que, isoladamente, não são suficientes para garantir estabilidade no emprego formal.

A análise das entrevistas aponta diversas causas para a saída dos últimos vínculos de trabalho, muitas delas associadas a condições insatisfatórias, falta de segurança e remuneração inadequada. Um entrevistado, por exemplo, deixou o trabalho de entregas informais porque os custos da atividade superaram os ganhos: "As compras que eles estavam me passando, eu estava pagando para trabalhar. Eu ganho menos que um servente. Porque você tira a gasolina, tira o gasto. Tem que tirar a manutenção do carro" (Entrevistado 8, 2024).

De modo semelhante, o Entrevistado 14 (2024) saiu de seu emprego como consultor de vendas devido ao modelo de remuneração exclusivamente comissionado: "A gestão do salário, entendeu? As vendas tavam muito devagar, então pra mim não tava me compensando. Eu tenho filho, pago pensão... Tava precisando de um serviço que seja um salário garantido."

Outros entrevistados apontaram a demissão como fator determinante, muitas vezes relacionada a decisões empresariais alheias à vontade do trabalhador, como relatou a Entrevistada 9 (2024) ao afirmar: "Foi uma dispensa da empresa. Não tive muita justificativa, foi mais uma decisão interna deles. E o desemprego, pra mim, foi um susto".

Já o Entrevistado 10 (2024) perdeu o emprego por denunciar práticas inseguras: "Os caminhões carregavam muito mais do que deviam, e ele não fazia manutenção. Quando reclamei, fui mandado embora."

Esses exemplos demonstram como a instabilidade no emprego e as práticas empresariais precárias têm papel central na perpetuação do desemprego ou na migração para o trabalho informal.

Diversos entrevistados atuam ou atuaram na informalidade como alternativa à falta de oportunidades no mercado formal. A Entrevistada 11 (2024) relatou que, após mudar de casa, ficou longe do trabalho e passou a atuar de forma autônoma: "Trabalho informalmente como faxina, manicure. O que vai aparecendo".

Apesar das dificuldades, ela ressalta a preferência por esse modelo de trabalho pela flexibilidade: "Prefiro faxina do que trabalho com horário fixo. Posso escolher os dias e ganho mais".

Assim, o trabalho informal, embora ofereça alguma renda, não assegura regularidade ou condições adequadas para suprir as necessidades básicas.

Todos os entrevistados manifestaram estar em busca de novas oportunidades de emprego, motivados principalmente pela necessidade de estabilidade financeira e melhoria das condições de vida. Como destacou o Entrevistado 12 (2024): "Me motiva a procurar por

melhorias, salário, um salário fixo que esteja satisfeito. Há muitos anos, já quero melhorar de vida”.

Já a Entrevistada 9 (2024) vê no trabalho não apenas uma forma de sustento, mas também uma via de realização pessoal e desenvolvimento: "O que me motiva é a construção de carreira, de vida. Eu quero crescer, ter estabilidade e independência".

Alguns entrevistados conciliam a busca por emprego com planos educacionais, como o Entrevistado 13 (2024), que deseja mudar de área: "Quero algo mais administrativo, tipo assistente administrativo. Quero mudar de área”. Outro exemplo é o Entrevistado 15 (2024), que saiu do emprego para voltar a estudar: "Eu saí porque eu tinha que vir pra cá voltar a estudar”. Esses relatos evidenciam o esforço dos participantes para qualificação e reinserção no mercado de trabalho, apesar das adversidades.

É importante ressaltar que parte dos entrevistados recorre a benefícios sociais como forma de complemento à renda. Contudo, a maioria não os recebe ou considera insuficientes para garantir o sustento. A Entrevistada 16 (2024) exemplifica bem essa realidade: "Tá tudo difícil, a gente não pode ficar dependendo de benefício, tem filho pequeno, tudo caro”.

O Entrevistado 14 (2024) também destaca que, mesmo recebendo Bolsa Família, a necessidade de uma renda fixa é urgente: "Eu tenho filha, pago pensão... Tava precisando de um serviço que seja um salário garantido".

Isso demonstra que, embora os programas sociais sejam importantes, não são suficientes para suprir todas as demandas das famílias em situação de vulnerabilidade.

A análise revela um cenário marcado pela precarização das relações de trabalho, instabilidade, baixos salários e dificuldades de acesso ao emprego formal. A maioria dos entrevistados expressa o desejo de estabilidade e melhores condições de vida, mas enfrenta barreiras relacionadas à escolaridade, qualificação e conjuntura econômica.

As falas destacam, ainda, o impacto da informalidade na qualidade de vida, na segurança financeira e na perspectiva de futuro dos trabalhadores, ressaltando a necessidade de políticas públicas que promovam a qualificação profissional, ampliação de oportunidades formais e fortalecimento das redes de proteção social.

#### **4.2.6 O que des (motiva) colaboradores pertencentes ao Perfil III: Indivíduos fora do mercado de trabalho e sem intenção de reinserção**

A análise dos dados demográficos coletados junto aos entrevistados revela que, entre os sujeitos que não estão buscando emprego no momento, predominam fatores associados a questões de saúde, responsabilidades familiares e escolhas pessoais.

Do total de 10 entrevistados que afirmaram não estar buscando emprego atualmente, 60% são mulheres e 40% são homens. Entre essas mulheres, destaca-se que 83,3% possuem filhos, enquanto entre os homens a paternidade não foi um fator determinante para a decisão de não buscar trabalho.

Um dos principais motivos apresentados para a não inserção ou reinserção no mercado de trabalho refere-se às condições de saúde. Aproximadamente 50% dos entrevistados relataram limitações físicas importantes, que inviabilizam o exercício de atividades laborais, especialmente as de caráter manual ou que exigem esforços físicos constantes. Como ilustra a entrevistada 17 (2024): “Depois que eu quebrei a perna, minha vida virou de cabeça pra baixo, não dou conta mais”.

As recorrências de enfermidades crônicas, como problemas nas pernas, tendinite, depressão e enxaquecas, evidenciam como o processo de exclusão do mercado de trabalho é potencializado pela ausência de políticas públicas efetivas de reabilitação e inclusão profissional para pessoas com limitações de saúde.

Ademais, destaca-se a presença de questões familiares como fator impeditivo. Entre as mulheres, 66,7% afirmaram ter deixado de procurar emprego para se dedicar integralmente aos cuidados com os filhos e à administração do lar. Esse fenômeno reforça a perspectiva da divisão de gênero no trabalho, na qual a mulher é historicamente responsabilizada pelo cuidado familiar, muitas vezes em detrimento da sua inserção no mercado formal. Um exemplo claro dessa realidade é o relato da Entrevistada 22 (2024): “Desde que a minha menina nasceu, tem três anos. Eu optei por ficar em casa cuidando dela, mas ela nasceu com um problema de saúde, por isso não pretendo procurar”.

Esse dado evidencia como o cuidado não remunerado, embora fundamental, impede a continuidade das trajetórias profissionais dessas mulheres.

Por outro lado, entre aqueles que, apesar de não estarem buscando emprego neste momento, optaram por essa condição temporariamente, destacam-se motivos relacionados a escolhas estratégicas de qualificação ou reorganização pessoal. É o caso do Entrevistado 19 (2024) que relatou: “Não estou procurando atualmente porque quero tirar a CNH, precisava me acertar pra focar nisso”. Esse grupo é composto por entrevistados que, embora estejam fora do mercado de trabalho, mantêm planos de retorno após superadas determinadas necessidades pessoais.

No que tange à questão do auxílio social, grande parte dos entrevistados declararam não receber qualquer benefício, sustentando-se por meio do apoio familiar ou conjugal. A ausência de acesso a políticas públicas de transferência de renda fragiliza ainda mais a condição socioeconômica desse grupo, que se encontra fora do mercado de trabalho e sem renda própria. Como relatou a entrevistada 20 (2024): “Não trabalho. Não recebo auxílio, nada. Meu companheiro que recebe e mantém a casa”.

Por fim, a análise crítica dos dados evidencia a complexidade da relação entre o desemprego, a não busca por trabalho e as condições demográficas e sociais dos entrevistados. A decisão de não buscar emprego, em sua maioria, não resulta de uma escolha livre e racional, mas sim de um conjunto de fatores estruturais que limitam as possibilidades de inserção.

Questões como o adoecimento, a baixa escolaridade, o histórico de trabalhos precarizados, a ausência de políticas públicas de apoio e a responsabilidade familiar, especialmente para as mulheres, se entrelaçam e perpetuam situações de vulnerabilidade social.

Nesse viés, a dificuldade de mobilidade social e a baixa renovação das oportunidades representam um dos principais entraves ao desenvolvimento local. A rigidez nas estruturas de emprego, combinada com a centralização das vagas em setores restritos, dificulta a ascensão profissional dos trabalhadores e limita a renovação do quadro ocupacional. Esse cenário é especialmente visível em regiões onde predominam vínculos empregatícios frágeis e onde os mecanismos de promoção e valorização do trabalho são pouco estruturados.

### **4.3 Barreiras Estruturais e Emocionais**

#### **4.3.1 Desânimo, Frustração e Sofrimento Psicológico**

Com base nas 26 entrevistas realizadas, observa-se que a grande maioria dos participantes relatou que a situação profissional — seja o desemprego, a busca por uma nova colocação ou até mesmo a decisão de não trabalhar — afeta significativamente seu bem-estar psicológico, com reflexos importantes na vida familiar e social. Ainda que alguns estejam empregados, a insatisfação com as condições laborais, o medo do adoecimento ou o desejo de mudança provocam impactos emocionais similares aos vivenciados por quem está fora do mercado.

Tabela 10 – Desemprego, saúde mental e relações sociais

Tipo de Impacto Relatado	Nº de Entrevistados	Porcentagem (%)
Afeta principalmente a saúde mental	19	73%
Afeta convívio social/autoestima	10	38%
Afeta relações familiares/conflitos	8	31%
Não sente impacto significativo	4	15%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Os relatos coletados nas entrevistas realizadas no município de Formiga/MG evidenciam a complexidade das relações entre trabalho, desemprego e saúde mental, sobretudo no que se refere ao sofrimento psíquico decorrente das condições laborais. A maior parte das falas aponta a sobrecarga de trabalho, as jornadas prolongadas e os ambientes abusivos como determinantes do adoecimento emocional, levando a quadros de ansiedade, depressão e, em alguns casos, à necessidade de afastamento ou desligamento das atividades profissionais.

A Entrevistada 11 (2024), atualmente sem colocação, ilustra essa situação ao afirmar: “[...] Saía de casa chorando, não conseguia entrar na loja. Tive que pedir conta, mesmo precisando muito do salário. Minha cabeça não tava bem”.

De forma semelhante, a Entrevistada 21 (2024) relata: “[...] chorava de noite. Era serviço demais, patrão grosseiro e a gente sem poder falar nada. Um dia fui parar no hospital de nervoso”.

Esses depoimentos exemplificam como a sobrecarga e as relações autoritárias no ambiente laboral impactam diretamente o bem-estar psíquico, corroborando a análise de Dejours (2009), segundo a qual a organização do trabalho pode gerar sofrimento patogênico, sobretudo quando impõe ao trabalhador a necessidade de suportar condições indignas ou humilhantes.

O caso da Entrevistada 25 (2024), atualmente sem colocação e dependente do auxílio Bolsa Família, é particularmente emblemático ao declarar: “Trabalhei a vida toda em casa de família. A gente engole muito sapo. Isso mexe com a cabeça da gente”. A situação relatada envolve indícios de trabalho análogo ao de escravidão, evidenciado quando complementa:

“Trabalhei vinte anos pra uma família. Era de segunda a segunda, sem folga, sem direito. Não podia sair, nem visitar parente. [...] Quando morreu, a filha dela me pôs pra fora e não recebi nada”. Tal realidade ainda é recorrente no Brasil, especialmente no setor do trabalho doméstico, afetando majoritariamente mulheres.

Paralelamente, a ausência de vínculos empregatícios também emerge como fator central no adoecimento emocional, conforme evidenciado na fala da Entrevistada 17 (2024): “Eu me sinto um peso. Depender de benefício não é vida. A gente quer ser útil, mas parece que ninguém quer a gente”. O mesmo sentimento aparece no relato do Entrevistado 8 (2024): “Já mandei currículo pra tudo quanto é lado. Quando a gente não é chamado, parece que não serve pra mais nada”. Esses relatos confirmam que o desemprego impacta não apenas a dimensão econômica, mas principalmente a subjetividade dos indivíduos, como analisado por Castel (1998), ao discutir o processo de “desfiliação social” que resulta da perda do trabalho e do sentimento de inutilidade social.

Além disso, alguns participantes relataram que o desemprego gerou conflitos familiares e provocou mudanças na dinâmica afetiva. Como relatou uma das entrevistadas: “Brigo muito com meu marido por causa de dinheiro. Isso mexe com tudo” (Entrevistada 21, 2024). Outros expressaram sentimentos de irritabilidade e isolamento: “Tem hora que até evito conversar em casa, porque fico nervoso, irritado” (Entrevistado 8, 2024), atualmente afastado de um bico informal; e na fala da Entrevistada 18 (2024), sem colocação por estar cuidando dos filhos pequenos: “Tô deprimida, mas ninguém vê. Ficar em casa sem trabalho, só ouvindo ‘não’... isso acaba com a cabeça da gente”.

Outro depoimento reforça essa ideia:

[...] a gente fica depressiva. Não tá podendo... Tipo assim, não tá trabalhando, não tá fazendo nada, não tá ajudando”, prosseguindo: “[...] comecei a ficar depressiva, tomei medicamentos fortes. Aí, depois da gravidez, eu cortei, como eu disse (Entrevistada 18, 2024, Informação verbal).

A relação entre desemprego e adoecimento emocional é amplamente confirmada pela literatura, que aponta o aumento de quadros depressivos entre pessoas em situação de vulnerabilidade laboral, especialmente quando não dispõem de redes de apoio emocional ou de políticas públicas que favoreçam sua reinserção no mercado de trabalho (Silva, 2022).

Ainda, alguns entrevistados relataram sentimentos de vergonha relacionados à situação de desemprego, o que tem afetado sua autoestima e o convívio social: “Nem saio de casa pra não ficar ouvindo piada, cobrança. Me isolei” (Entrevistado 8, 2024). A experiência

de exclusão social também foi mencionada: “Você se sente menos que os outros. Parece que não pertence mais a lugar nenhum” (Entrevistado 12, 2024).

Outro aspecto recorrente refere-se à ausência de suporte emocional nos ambientes de trabalho. A Entrevistada 6 (2024), atualmente inserida no mercado formal, afirma: “Tinha que ter psicólogo nas empresas. Às vezes o funcionário não rende porque tá passando por coisa ruim em casa, e ninguém pergunta se tá tudo bem”. Esse depoimento revela a carência de políticas de saúde mental no contexto organizacional, um tema amplamente debatido por autores como Martins e Pires (2024), que enfatizam a importância de práticas preventivas frente aos riscos psicossociais no trabalho.

Nesse mesmo sentido, o Entrevistado 4 (2024), profissional da área técnica que atualmente trabalha formalmente, mas busca outra colocação, relata as dificuldades emocionais decorrentes de sua função: “Cortar a luz das pessoas. A gente chega em casas com pessoas necessitadas, somos maltratados, xingados. Já precisei chamar polícia. É desgastante psicologicamente. Me desmotiva bastante” (Entrevistado 4, 2024). Esse exemplo ilustra como o desgaste emocional é parte constitutiva de diversas funções laborais, sobretudo aquelas associadas a tarefas operacionalizadas em contextos de vulnerabilidade social, cujas consequências psíquicas são frequentemente invisibilizadas pelas instituições.

Ainda sobre o sofrimento laboral, uma ex-profissional da saúde, atualmente sem ocupação por escolha, compartilhou sua experiência de esgotamento: “Acabou que eu fiquei muito cansada, estressada e esgotei. [...] Não era o que eu queria, eu amava o trabalho, mas esgotou, acabou, eu não aguentei. [...] Eu costumo dizer que, se você não para, [...] seu corpo te para sozinho” (Entrevistada 21, 2024).

Esse relato evidencia sintomas clássicos da Síndrome de *Burnout*, caracterizada pela exaustão emocional e baixa realização profissional (Maslach; Leiter, 2016). Ela prossegue citando uma colega: “[...] tinha uma colega [...] ótima profissional, incrível. O que aconteceu com ela? Teve alopecia, quase ficou careca. Foi ficando doente e pediu conta” (Entrevistada 21, 2024). A mesma entrevistada complementa o impacto físico decorrente do adoecimento ocupacional: “Um dia eu estava almoçando e o relógio despertou pra eu ir trabalhar, e meu braço não mexia. [...] O médico disse: ‘Se você não se afastar, vai ter um AVC’” (Entrevistada 21, 2024). Esse episódio reforça a necessidade de considerar o trabalho como um fator de risco à saúde global, física e mental, especialmente quando associado a ambientes laborais tóxicos ou exploratórios.

O adoecimento ocupacional, nesse caso, foi determinante para que a entrevistada recusasse novas propostas de emprego: “[...] tenho recebido convites, mas não tenho aceitado.

Tenho outras prioridades. [...] Se for pra entrar numa empresa desequilibrada, que eu sei que vai me desgastar de novo, não vale a pena” (Entrevistada 21, 2024). Esse posicionamento evidencia uma atitude preventiva frente aos riscos de adoecimento psíquico, aspecto apontado por Dejours (2009) como parte das estratégias individuais e coletivas para enfrentar o sofrimento no trabalho.

O impacto do trabalho e do desemprego se estende também às relações familiares e sociais, como expressa a Entrevistada 11 (2024): “Penso o tempo todo no que meus filhos vão comer, beber... Não posso sair, fazer nada. Me afasto das pessoas. Acaba distanciando”. Esse relato demonstra como a ausência de trabalho pode modificar não apenas a renda familiar, mas também as dinâmicas relacionais e as identidades pessoais, especialmente no caso de mulheres que constroem sua autonomia por meio do trabalho, como analisa Sarti (2010).

Embora a maioria dos entrevistados tenha relatado impactos significativos do desemprego em sua vida social e familiar, uma parcela de 15% declarou não perceber efeitos diretos sobre esses aspectos. Esse fenômeno pode ser compreendido a partir de alguns fatores analisados na literatura. Primeiramente, é importante considerar que a resiliência psicológica pode funcionar como um fator protetor em situações de adversidade, como o desemprego.

Segundo Diener e Seligman (2004), indivíduos com maior capacidade de adaptação emocional e de regulação do estresse tendem a manter níveis estáveis de bem-estar, mesmo diante de eventos negativos. Assim, a fala do entrevistado: “Não me abalo. Acho que uma hora vai aparecer. Enquanto isso, tô tranquilo” (Entrevistado 19, 2024) pode refletir um mecanismo de enfrentamento baseado em otimismo e esperança, elementos frequentemente associados à resiliência (Bonanno, 2004).

Além disso, para algumas pessoas, o trabalho não ocupa uma posição central na estrutura de identidade e pertencimento social. De acordo com Jahoda (1982), embora o emprego forneça importantes funções latentes como estruturação do tempo, status social e contato interpessoal, nem todos os indivíduos internalizam essas funções com a mesma intensidade. Assim, aqueles que possuem fontes alternativas de reconhecimento social e ocupação significativa podem vivenciar o desemprego com menor sofrimento subjetivo. A fala da Entrevistada: “Minha vida segue, só fico chateada às vezes. Mas não chega a afetar muito” (Entrevistada 9, 2024) ilustra bem essa perspectiva.

Por fim, o suporte social pode desempenhar um papel crucial na mediação dos efeitos do desemprego. Conforme afirma Cassel (1976), o apoio emocional e material proveniente da família e amigos pode reduzir o impacto negativo de eventos estressantes. Nesse sentido, é possível que indivíduos que afirmam não ter sofrido impacto direto contem com uma rede de

apoio sólida, capaz de amortecer as pressões emocionais e financeiras associadas ao desemprego.

Portanto, esses relatos minoritários devem ser compreendidos não como uma negação dos efeitos potenciais do desemprego, mas como a expressão de formas distintas de vivenciar essa condição, mediadas por fatores individuais, sociais e culturais.

#### 4.3.2 Limitações e barreiras Percebidas dos Trabalhadores

Complementando a análise, foi realizada uma pergunta específica àqueles entrevistados que manifestaram interesse em inserção no trabalho formal, a fim de compreender se eles identificavam, em si mesmos, alguma limitação para acessar uma oportunidade. As respostas revelam uma diversidade de percepções, que vão desde a confiança nas próprias capacidades até o reconhecimento de barreiras emocionais, comportamentais e de apoio.

Tabela 11 – Principais causas apontadas para inserção no mercado de trabalho

Resposta principal	Frequência
Sim, falta experiência específica	9
Sim, falta capacitação / cursos	8
Não, me sinto pronto(a), só faltam oportunidades	7
Sim, falta confiança / motivação pessoal	4
Sim, idade é uma barreira	3
Sim, dificuldade de mobilidade / transporte	2
Sim, aparência ou julgamentos sociais	2

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Alguns demonstraram segurança quanto às próprias competências técnicas: “Não, acho que não. Na área que eu mexo, eu entendo bem.” (Entrevistado 3, 2024) e “Não. Eu acho que basta a gente querer, né? A gente tem que correr atrás. Até mais nesse sentido de produtividade, de querer.” (Entrevistado 12, 2024).

Por outro lado, emergiram falas que indicam dificuldades emocionais, como falta de coragem ou de encorajamento: “Acho que isso tem que vir de mim mesmo, tipo falta de vontade” (Entrevistada 18, 2024); “Me falta coragem, encorajamento” (Entrevistada 11, 2024) e “Acho que falta dinheiro, acho que coragem também” (Entrevistado 8, 2024).

Outros reconheceram limitações práticas, como a falta de apoio ou de experiência profissional: “Falta apoio. Sou sozinha com duas filhas. Não é nem financeiro, é apoio mesmo” (Entrevistada 22, 2024) e “Me falta experiência. Em áreas como operadora de caixa, lidar com dinheiro...” (Entrevistada 25, 2024).

Também surgiram percepções sobre aspectos comportamentais:

Eu acho que falta. Talvez comportamental, eu sou mais reservado. Às vezes eu preciso ser menos reservado. Pra lidar com pessoas, por exemplo. Eu acho que eu consigo lidar, mas é algo que talvez possa me desgastar (Entrevistado 15, 2024, Informação verbal).

Aparência social também apareceu em uma entrevistada como insegurança ao procurar uma oportunidade de emprego:

Entrevistada 23: Já ouvi que minha aparência assusta. Em uma loja até me pediram foto pra saber se iam me contratar ou não porque precisa ser bonita. Isso machuca, mas acontece.

Entrevistado 14: Eles olham aparência, profissionalismo. Perguntou: “Você não tem problema na justiça, não, né?” Já começou julgando por causa das minhas tatuagens, primeiro a pessoa me conhece depois ela fala algo né” (Entrevistados 23 e 14, 2024, Informação verbal).

Esses relatos evidenciam que, embora alguns trabalhadores não reconheçam limitações técnicas, muitos identificam barreiras subjetivas, emocionais e relacionais que interferem na busca por oportunidades. Essa dimensão é relevante, pois revela que o desemprego não se restringe apenas à ausência de qualificações formais, mas envolve aspectos como autoestima, apoio social e coragem para enfrentar riscos e desafios.

As falas dos entrevistados expressam percepções importantes sobre as limitações e barreiras enfrentadas por trabalhadores em busca de inserção ou reinserção no mercado de trabalho. Observa-se uma tendência à responsabilização individual, tanto em relação aos outros quanto a si mesmos, o que reforça discursos sociais sobre "mérito" e "empenho".

#### **4.4 Percepções sobre o Mercado de Trabalho em Formiga**

##### **4.4.1 Condições de Trabalho, Expectativas e Processos Seletivos em Formiga/MG**

###### **4.4.1.1 Condições Oferecidas pelas Empresas**

A análise das entrevistas revelou um conjunto significativo de obstáculos, frustrações e reclamações relacionadas às condições oferecidas pelas empresas em Formiga/MG. Essas manifestações evidenciam aspectos estruturais do mercado de trabalho local, que limitam o acesso, a permanência e a valorização dos trabalhadores. As categorias apresentadas na tabela a seguir foram construídas a partir das falas dos entrevistados, emergindo durante o processo de análise como temas recorrentes e representativos das experiências relatadas.

Tabela 12 – Percepção entrevistados sobre falhas atribuídas às empresas

Categoria	Frequência
1. Exigem experiência para vagas simples	8 entrevistados
2. Preferência por jovens	6 entrevistados
3. Salários baixos e carga horária excessiva	7 entrevistados
4. Falta de diálogo e desrespeito com o trabalhador	5 entrevistados

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Um dos aspectos mais frequentemente relatados pelos entrevistados refere-se à exigência de experiência profissional prévia para vagas consideradas operacionais ou de baixa complexidade. Essa demanda, mencionada por oito participantes, constitui uma barreira significativa à inserção no mercado de trabalho.

A Entrevistada 20 (2024) expressa essa percepção ao afirmar: “Querem experiência pra tudo. Até pra trabalhar no caixa da padaria”.

Esse tipo de exigência, quando aplicado a funções rotineiras, tradicionalmente passíveis de treinamento básico, evidencia um processo seletivo que privilegia candidatos com passagens anteriores por empregos formais, marginalizando justamente aqueles que buscam sua primeira oportunidade.

Na mesma direção, o Entrevistado 8 (2024) relata: “A gente nunca trabalhou de carteira assinada, aí eles falam que não serve”.

Esse relato revela uma circularidade que, para obter um emprego, exige-se experiência formal, mas para adquiri-la é necessário ter uma oportunidade que frequentemente não é oferecida. De acordo com Massi (2018), esse fenômeno pode ser entendido como um dos efeitos da rigidez nos processos seletivos no Brasil, nos quais mesmo ocupações de entrada

são permeadas por critérios técnicos que funcionam como mecanismos de exclusão. A formalização das exigências — por meio de certificados, experiência documentada e domínio prévio de rotinas — dificulta o acesso justamente daqueles que mais precisam ingressar no mercado de trabalho.

As falas também evidenciam um desalinhamento entre as expectativas dos empregadores e as condições concretas dos trabalhadores. A Entrevistada 21 (2024), por exemplo, critica a ausência de oportunidades de aprendizado: “Tem empresa que quer gente já treinada, mas não dá oportunidade de aprender”.

Esse dado sugere que o mercado local adota uma postura passiva quanto à formação de novos trabalhadores, esperando que eles já cheguem capacitados, mesmo para cargos nos quais o treinamento interno seria suficiente. Tal ausência de investimento em qualificação compromete não apenas a empregabilidade, mas também a capacidade das empresas de formar equipes alinhadas à sua cultura organizacional.

De maneira semelhante, o Entrevistado 14 (2024), questiona a desproporcionalidade das exigências: “Fui fazer entrevista e a moça falou que eu precisava ter curso pra trabalhar como ajudante. Achei exagero”.

A exigência de cursos formais para cargos operacionais sugere um uso inflacionado da qualificação como critério de diferenciação, nem sempre justificado pelas atribuições da função. Conforme Pochmann (2008), o fenômeno da “escolarização do trabalho” no qual cargos simples passam a exigir níveis crescentes de qualificação, está associado à tentativa das empresas de filtrar candidatos por critérios mais rígidos, o que pode agravar desigualdades de acesso e aumentar a rotatividade, ao invés de promover estabilidade e produtividade.

Outro ponto recorrente nas entrevistas diz respeito às condições precárias de remuneração e à extensão abusiva da jornada de trabalho. Sete entrevistados manifestaram insatisfação com os baixos salários oferecidos, especialmente quando considerados em conjunto com a multiplicidade de tarefas exigidas e a carga horária prolongada. O sentimento geral é de desvalorização e exploração, contribuindo para a desmotivação dos trabalhadores.

A Entrevistada 17 (2024) descreve: “O salário é uma miséria e querem que a gente trabalhe de segunda a segunda”. O Entrevistado 3 (2024) também observa a acumulação de funções sem compensação financeira proporcional: “O patrão quer que você faça de tudo e ainda aceite ganhar pouco”.

A precarização das condições de trabalho torna-se ainda mais evidente diante da falta de transparência nas relações contratuais e da instabilidade nos horários. Um dos relatos

exemplifica: “Tem que olhar muito, tem muitos lugares que falam que o horário é tanto, mas você chega lá, você só tem hora de entrar. Hora de sair, só Deus sabe. Já trabalhei em muitos serviços, motorista geralmente é tudo assim” (Entrevistado 10, 2024).

Esse depoimento ilustra uma flexibilização unilateral da jornada de trabalho, em que o empregador detém total controle sobre o tempo do trabalhador, frequentemente ignorando limites legais ou éticos. Tal prática gera insegurança e fadiga, dificultando a conciliação entre trabalho e vida pessoal.

A Entrevistada 5 (2024) relata ainda uma exigência desproporcional para vagas com remuneração extremamente baixa: “Tem loja que paga R\$ 1.700,00 por mês e ainda exige curso, experiência e horário de shopping”.

Esse tipo de prática evidencia a persistência de condições laborais que desconsideram princípios básicos de justiça remuneratória e de equilíbrio entre exigência e retribuição. Segundo Antunes (2018), a reestruturação produtiva no Brasil acentuou a lógica da superexploração do trabalho, caracterizada por baixos salários, jornadas extensas e intensa rotatividade — elementos amplamente presentes nas falas dos entrevistados.

A imposição de horários extensos e flexíveis, associada à baixa remuneração e à exigência de múltiplas habilidades, configura um cenário de precariedade que compromete tanto a saúde física e mental dos trabalhadores quanto sua qualidade de vida, afastando-se dos preceitos constitucionais de trabalho digno.

Outro elemento relevante refere-se à falta de valorização profissional por parte das empresas, especialmente em relação aos trabalhadores mais antigos e comprometidos. Esse fator foi mencionado por quatro entrevistados, que apontaram a ausência de reconhecimento como causa relevante de desmotivação, conforme falas dos entrevistados: “Trabalhei direitinho, nunca faltei, e mandaram embora sem explicação” (Entrevistada 9, 2024); “A gente veste a camisa e eles nem reconhecem” (Entrevistado 13, 2024) e “Não tem incentivo, não tem aumento, nada. Você vira mais um” (Entrevistada 1, 2024).

A Entrevistada 1 discorre também sobre a relação entre a falta de valorização e a cultura organizacional:

Desmotivação. Por parte da empresa mesmo. A cultura organizacional, que hoje eu vejo que não é mais compartilhável com o que eu vivo. Desmotivação no sentido de desmerecimento da função. A falta de reconhecimento. Pelo tempo de empresa, pelos ensinamentos já adquiridos. Pela forma como já entregou, assim, de forma dedicada pra empresa. Hoje o sentimento que fica é que nesse trabalho formal que eu estou, isso não tem valor. Não gera nenhum reconhecimento, nem crescimento profissional. Às vezes preferem dar oportunidades pra quem está chegando do que valorizar o profissional que já está fidelizado na empresa. Porque eu não sou insatisfeita com o salário que eu recebo, mas eu não recebo ele por merecimento. Eu recebo ele por uma lei que foi imposta (Entrevistada 1, 2024, Informação verbal).

Esse depoimento sintetiza múltiplos aspectos da frustração vivida por trabalhadores que, apesar de atuarem com responsabilidade e dedicação, não percebem retorno simbólico (reconhecimento) ou material (promoção, crescimento). O sentimento de desvalorização extrapola a dimensão financeira e expressa uma percepção de estagnação profissional e deslocamento ético em relação à cultura organizacional.

De acordo com Sennett (2006), tal desmotivação está relacionada à fragilização dos vínculos de confiança entre empregadores e empregados, em um contexto em que a lealdade deixou de ser um valor corporativo. A rotatividade, a terceirização e a informalidade contribuíram para a perda de um horizonte de longo prazo nas relações de trabalho, resultando em ambientes cada vez mais voláteis e impessoais.

A ausência de reconhecimento, mesmo quando não acompanhada de insatisfação salarial, revela que a motivação no trabalho está profundamente ligada à percepção de justiça organizacional, pertencimento e valorização subjetiva. Conforme Zanelli, Borges-Andrade e Bastos (2014), o reconhecimento e o desenvolvimento profissional são fatores centrais na construção do comprometimento organizacional; sua ausência resulta em alienação, queda de produtividade e, em casos mais graves, sofrimento psíquico relacionado ao trabalho.

Outro aspecto recorrente nas entrevistas refere-se à ausência de diálogo e à má gestão nas empresas, apontadas por cinco entrevistados como fatores significativos de insatisfação.

Os relatos destacam dinâmicas organizacionais marcadas por cobranças excessivas, comunicação autoritária e desconsideração pelas necessidades dos funcionários, conforme os seguintes relatos: “Já trabalhei em lugar que o patrão gritava com a gente. Isso desmotiva muito” (Entrevistada 5, 2024); “Eles nem perguntam se a gente tá bem, só cobram. É tudo no grito” (Entrevistado 02, 2024) e “Às vezes tratam a gente como se fosse descartável” (Entrevistada 22, 2024).

Esses relatos indicam ambientes organizacionais tóxicos, caracterizados pela ausência de espaço para diálogo, escuta e acolhimento, o que compromete o bem-estar dos trabalhadores e sua permanência nas funções.

Esse cenário é agravado pela falta de competências de gestão, como aponta uma entrevistada: “O motivo que eu saí foi a desqualificação da equipe e, muitas das vezes, o próprio patrão. A falta de gestão. A pessoa é patrão, mas não é gestor. Então acaba que, por exemplo, ele não sabe o que você faz” (Entrevistada 21, 2024).

Esse depoimento evidencia um problema estrutural: muitos empregadores ocupam posições de liderança sem possuir competências mínimas de gestão de pessoas,

comprometendo a organização do trabalho e a motivação dos funcionários. A figura do “chefe” autoritário permanece predominante, sobretudo em cidades de médio porte e no comércio local, onde a profissionalização da gestão é frequentemente negligenciada.

Segundo Chiavenato (2014), a liderança eficaz requer mais do que autoridade formal: exige habilidades de comunicação, empatia e conhecimento das funções exercidas pelas equipes. A ausência dessas competências resulta em desorganização, desalinhamento de expectativas, conflitos internos e aumento da rotatividade.

A falta de reconhecimento e de diálogo pode ser entendida como parte de um processo mais amplo de desumanização das relações de trabalho, no qual o trabalhador é visto apenas como um recurso, e não como sujeito com necessidades e potencialidades. Em contextos assim, a saúde mental tende a se deteriorar, com impacto negativo na produtividade.

Outro traço marcante do mercado de trabalho em cidades do interior é a informalidade, que atinge grande parte da força de trabalho local. Essa condição não apenas retira direitos dos trabalhadores, como também inviabiliza o acesso a políticas públicas, tais como o seguro-desemprego e a previdência social, aprofundando a vulnerabilidade social e econômica dos indivíduos inseridos nesse contexto.

Por fim, destaca-se o preconceito etário como uma barreira concreta à inserção e permanência de pessoas acima dos 40 anos no mercado de trabalho, mencionado por seis entrevistados. Esse fator se associa à preferência explícita por candidatos mais jovens e às dificuldades enfrentadas por trabalhadores mais velhos para acompanhar as novas exigências tecnológicas, conforme relatos:

Entrevistada 21; Disseram que queriam alguém mais novo, com mais ‘energia’. Tenho 46, fiquei sem palavras.  
Entrevistado 10: Depois dos 40 ninguém quer contratar. A gente vira invisível.  
Entrevistada 25: Eles olham pra gente e já pensam que vai faltar, que tem problema de saúde.  
(Entrevistados 21, 10 e 25, 2024, Informação verbal).

Além do preconceito direto, os relatos revelam exclusões estruturais associadas a processos seletivos excessivamente burocráticos e tecnologizados, que favorece candidatos mais jovens. Um dos entrevistados resume:

Eu achei muito burocrático, principalmente pra quem é mais velho. O jovem já está por dentro dessas coisas. Mas isso faz as empresas perderem pessoas boas. Eu fiz curso de Excel há 18 anos. Não lembro tudo, mas se precisar, eu aprendo de novo. O problema é a burocracia. É muita etapa, muito teste. Por isso, perdem pessoas boas  
(Entrevistada 21, 2024, Informação verbal).

Esse depoimento evidencia que a questão não é a resistência à aprendizagem, mas sim a forma como os processos seletivos são estruturados, exigindo competências técnicas

imediatas e descontextualizadas, desconsiderando a capacidade de adaptação dos profissionais mais velhos.

De acordo com Debert (2010), o envelhecimento no mercado de trabalho associa-se a estigmas que vinculam idade avançada à obsolescência, ignorando a experiência acumulada e a disposição para a aprendizagem contínua.

Como observa Hirata (2008), as transformações tecnológicas e a intensificação dos critérios de seleção funcionam como dispositivos de exclusão para grupos que não tiveram acesso igualitário a essas formações.

Assim, a análise dos depoimentos indica que a exclusão etária resulta tanto de atitudes discriminatórias explícitas quanto de mecanismos estruturais que reforçam uma lógica de descarte baseada na idade e na suposta familiaridade com ferramentas digitais.

#### **4.4.1.2 Demandas e sugestões dos entrevistados para a melhoria das práticas empresariais e percepção sobre os processos seletivos em Formiga/MG**

No decorrer das entrevistas realizadas, foi proposta aos participantes a reflexão sobre o que, em sua percepção, as empresas locais deveriam oferecer, mas atualmente não oferecem. Esta indagação teve como objetivo identificar as lacunas percebidas nas práticas empresariais, bem como compreender as expectativas e demandas dos trabalhadores em relação ao ambiente organizacional e às condições de trabalho.

Tabela 13 – Demandas dos entrevistados

Sugestão/Reivindicação	Frequência
Salário justo / melhor remuneração	13
Benefícios (vale alimentação, transporte, etc.)	10
Respeito, valorização e bom tratamento	8
Flexibilidade de horário / carga horária mais leve	6
Apoio psicológico / ambiente saudável	4
Plano de carreira / oportunidade de crescimento	4
Treinamento / capacitação	3

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A maior parte dos entrevistados (13) destacou a necessidade de uma remuneração mais justa. Como relatado pela entrevistada 07 (2024): “O salário é muito baixo, mal dá pra pagar as contas. Deveria ser mais justo”.

Além disso, muitos criticam a discrepância entre a carga de trabalho exigida e o retorno financeiro: “A empresa cobra muito e paga pouco. A gente rala o dia inteiro por mixaria” (Entrevistado 10, 2024).

Essa percepção é ainda mais acentuada pela prática comum das empresas de vincular o salário a metas e comissões de difícil alcance, o que gera frustração: “Muitas vezes parece enganação. Se fosse verdadeiro, seria ótimo, porque quem vende, ganha. Mas criam metas impossíveis de bater. Isso já vai do caráter da empresa. É frustrante. As pessoas se sentem desvalorizadas” (Entrevistada 21, 2024).

Outro tema recorrente é a ausência de benefícios, citado por 10 entrevistados. A falta de benefícios como vale-transporte e vale-alimentação foi apontada como fator de desmotivação: “Não tem vale-transporte, nem um ticket alimentação. A gente gasta pra ir trabalhar” (Entrevistada 16, 2024).

Essa ausência também impacta diretamente na permanência do trabalhador na empresa, como destacou uma entrevistada: “Planos de saúde, plano odontológico, vale-transporte... Isso motiva o funcionário a permanecer na empresa” (Entrevistada 9, 2024).

Esse discurso reforça a ideia de que os benefícios são percebidos não apenas como um complemento salarial, mas como uma política fundamental de valorização e retenção de talentos.

Além disso, outros entrevistados enfatizaram que benefícios adicionais, como auxílio para filhos, poderiam melhorar ainda mais as condições: “Se você tiver um filho, uma ajuda financeira. Depende da empresa o que ela vai oferecer. Mas quanto mais benefício, melhor hoje em dia” (Entrevistado 2, 2024).

O respeito no ambiente de trabalho foi apontado como uma necessidade por 8 entrevistados. O relato da entrevistada 5 (2024) revela a percepção no trato profissional: “Tem patrão que trata a gente como se fosse lixo”.

A ausência de valorização é percebida, inclusive, na relação entre gestores e subordinados, como exemplificado: “Mais atenção ao funcionário. Às vezes quem manda não entende as dificuldades de quem executa. Falta compreensão” (Entrevistada 21, 2024).

As queixas sobre a carga horária excessiva e falta de flexibilidade surgiram em 6 falas. A experiência de trabalhar com uma rotina exaustiva, muitas vezes incompatível com as necessidades pessoais, especialmente para quem possui filhos.

Nesse sentido, a valorização do *home office* apareceu como uma demanda relevante, evidenciando a necessidade de as empresas revisarem modelos tradicionais de organização do trabalho, buscando adequá-los às novas demandas sociais e tecnológicas: “Hoje exercemos funções que poderíamos fazer em casa. Não necessariamente dentro da empresa. Inclusive, se eu fizesse home office da função que exerço, em seis horas eu desenvolveria muito bem o que faço em nove horas presencial” (Entrevistada 1, 2024).

Ainda que mencionada por um número menor de entrevistados (4), a questão do apoio psicológico revela uma preocupação com o ambiente de trabalho, demonstrando a consciência sobre o impacto da saúde mental na produtividade: “A gente precisa de um ambiente leve, saudável. Não dá pra trabalhar com pressão todo dia” (Entrevistada 6, 2024).

Nesse sentido, alguns sugerem políticas concretas de apoio: “Empresa devia ter psicólogo, ajudar o funcionário quando tá mal” (Entrevistada 6, 2024) e “Tive crise de ansiedade por causa da forma que tratavam a gente” (Entrevistada 18, 2024).

A falta de perspectiva de crescimento foi apontada por 4 entrevistados: “Você entra e fica anos no mesmo cargo. Não tem chance de subir” (Entrevistado 08, 2024). Essa estagnação é percebida como um fator de desmotivação e pode contribuir para o turnover organizacional.

Além disso, a ausência de uma política clara de desenvolvimento é criticada: “Deveriam investir mais na gente, pra crescer junto com a empresa” (Entrevistada 5, 2024). Tais falas indicam que, para além da remuneração, o trabalhador valoriza a possibilidade de ascensão e aprimoramento profissional.

A necessidade de capacitação foi uma demanda expressa por 3 entrevistados. A crítica de que: “Eles cobram experiência mas não oferecem treinamento” (Entrevistado 03, 2024) é recorrente e sugere uma lacuna entre as exigências do mercado e o apoio oferecido pelas empresas.

Um relato mais extenso destacou a importância do acolhimento inicial e da capacitação contínua, a fala demonstra que a ausência de práticas de integração e desenvolvimento profissional compromete a adaptação e o desempenho do trabalhador.

Esse contato inicial é essencial. Às vezes, a pessoa começa a trabalhar sem saber nada, nem onde é o banheiro. Um meio-dia de integração já ajudaria muito. (...) Hoje em dia, tudo está evoluindo muito rápido e nem todos têm acesso. (...) Oferecer cursos é positivo tanto para o colaborador quanto para a empresa (Entrevistada 9, 2024, Informação verbal).

Além das categorias principais, outros aspectos foram mencionados pelos entrevistados. Entre eles, a crítica à dupla função: “Tem a questão do horário, questão de

dupla função. Você chega pra fazer algo e faz outro” (Entrevistado 8, 2024). Essa prática evidencia a sobrecarga de tarefas e a exploração do trabalhador.

Também se destacou a demanda por um processo de contratação mais justo, como sugeriu um entrevistado: “O processo de contratação deveria ser mais justo. Baseado na qualificação da pessoa, não em amizade” (Entrevistado 3, 2024).

A análise das falas evidencia que a percepção dos trabalhadores sobre o que as empresas deveriam oferecer está fortemente ancorada em demandas por valorização, respeito e condições dignas de trabalho. Embora aspectos como salário justo e benefícios sejam os mais mencionados, emergem também reivindicações relacionadas à saúde mental, ao desenvolvimento profissional e à flexibilização das jornadas.

Assim, os relatos refletem não apenas carências materiais, mas também necessidades subjetivas, indicando que o trabalho é visto como uma esfera que transcende a mera sobrevivência econômica, sendo também um espaço de realização, pertencimento e dignidade.

Ao decorrer das entrevistas foi questionada a percepção do entrevistado sobre o recrutamento e seleção e postura dos entrevistadores no processo de contratação. A análise dos dados coletados revelou que a maioria dos entrevistados percebe o processo de recrutamento e seleção em Formiga/MG como excludente e pouco transparente.

Tabela 14 – Percepção sobre o mercado de trabalho

Opinião / percepção mais comum	Frequência	Porcentagem
Processo seletivo é excludente (exige demais)	11	42%
Falta retorno / transparência após entrevistas	9	35%
Critérios injustos ou preconceituosos	6	23%
Processo seletivo justo e organizado (percepção positiva)	4	15%
Dificuldade em acessar vagas (por não estarem divulgadas)	3	12%
Preferência por indicações prejudica outros candidatos	3	12%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A análise dos dados coletados revelou que a maioria dos entrevistados percebe o processo de recrutamento e seleção em Formiga/MG como excludente e pouco transparente.

As respostas indicam que grande parte dos entrevistados, consideram o processo seletivo como excessivamente exigente e restritivo, especialmente para cargos que, tradicionalmente, não demandam formação ou competências específicas. Conforme relatado por uma entrevistada: “Tem vaga de faxina pedindo informática. Que sentido tem isso?” (Entrevistada 11, 2024). Outro participante reforça a ideia ao afirmar: “Você vai num lugar e eles querem experiência em tudo. Como que consegue se ninguém dá oportunidade?” (Entrevistado 2, 2024). Essas falas evidenciam um desalinhamento entre as qualificações exigidas pelas empresas e a realidade do público que busca inserção no mercado de trabalho.

Esse desalinhamento pode ser interpretado à luz da Teoria da Justiça Organizacional, especialmente no que se refere à justiça distributiva e procedimental (Colquitt, 2001).

A percepção de injustiça ocorre quando os critérios de seleção não são claros ou são desproporcionais às funções a serem desempenhadas, gerando sentimento de frustração e exclusão.

Além das exigências, alguns dos entrevistados apontaram a falta de retorno e transparência como um dos principais problemas no processo seletivo. Há um sentimento de frustração e desvalorização, como revela a fala: “Você deixa currículo, faz entrevista, eles

falam que vão ligar e nunca ligam” (Entrevistada 16, 2024). Outro relato reforça esse aspecto: “Fiz entrevista numa loja e nem um ‘não’ eu recebi. Fica aquela dúvida” (Entrevistado 14, 2024). A ausência de *feedback* formal impede que o candidato compreenda os critérios de sua não contratação, dificultando, inclusive, seu desenvolvimento profissional. Tal prática fere os princípios da comunicação organizacional eficaz, que segundo Marchiori (2010), deve ser clara, transparente e bidirecional, promovendo um ambiente organizacional mais justo e participativo.

A percepção de critérios injustos ou até preconceituosos foi mencionada pelos participantes. Situações de discriminação por idade, aparência e condição familiar foram relatadas, como demonstra a fala: “Já ouvi que estava velha pra vaga. Isso dói” (Entrevistada 20, 2024). Em outro exemplo, uma entrevistada relata: “Quando você tem filhos pequenos, parece que já é um problema pro patrão” (Entrevistada 22, 2024). Esses relatos podem ser compreendidos a partir das teorias sobre desigualdades no mercado de trabalho, que apontam a persistência de práticas discriminatórias estruturais, reforçando barreiras ao pleno acesso ao emprego formal (Piketty, 2014).

Apesar das críticas predominantes, alguns dos entrevistados relataram experiências positivas, destacando processos seletivos bem conduzidos e integrativos. Um dos entrevistados afirmou: “Tive sorte, a loja que trabalho fez tudo certinho. Entrevista, explicaram direitinho” (Entrevistado 4, 2024). Outro exemplo demonstra a importância da integração no ambiente de trabalho: “Foi ótimo, fizeram uma integração comigo por 2 dias, me apresentaram tudo da empresa, isso fez muita diferença, vi a empresa com outros olhos” (Entrevistada 9, 2024). Essas experiências, embora minoritárias, sugerem que há iniciativas positivas e que poderiam ser ampliadas como boas práticas na cidade.

Vale destacar que processos de integração bem estruturados contribuem significativamente para o engajamento e a motivação dos trabalhadores, conforme apontam Chiavenato (2014) e Robbins (2012), ao defenderem a importância de práticas de gestão de pessoas que promovam o sentimento de pertencimento e alinhamento com a cultura organizacional.

Além disso, uma pequena parte dos entrevistados destacaram a dificuldade de acesso às vagas, principalmente pela ausência de canais de divulgação centralizados. Como relatado: “Você só descobre vaga por indicação, não tem lugar fixo que divulga” (Entrevistado 8, 2024).

Por fim, alguns relatos apontam que as indicações pessoais ainda prevalecem como um critério decisivo para a contratação, prejudicando candidatos que não possuem tais

conexões: “Você pode ser bom, mas se não conhece ninguém lá dentro, nem adianta” (Entrevistada 13, 2024).

Em Formiga/MG, o acesso ao emprego frequentemente depende de redes informais de recomendação, favorecendo relações de apadrinhamento em detrimento de critérios técnicos ou meritocráticos. Essa lógica de inserção restringe oportunidades para indivíduos fora das redes dominantes e perpetua um mercado de trabalho pouco transparente, dificultando a mobilidade social ascendente.

Outros relatos aprofundam ainda mais essa percepção crítica sobre o processo de recrutamento e seleção. Para uma das entrevistadas, o processo apresenta falhas importantes, especialmente na comunicação e na definição das etapas:

A primeira entrevista geralmente é só um bate-papo pra te conhecer. Mas quando você passa pra próxima etapa, começam a adicionar outras exigências [...] Fiz a primeira entrevista e, quando fui chamada pra segunda, a vaga já era outra. Isso mostra uma falha de comunicação [...] Cria frustração (Entrevistada 9, 2024, Informação verbal).

Por outro lado, a mesma participante ressalta uma experiência positiva ao relatar que, em sua última contratação: “Passei o dia com o RH, que me mostrou a cultura da empresa, tudo o que seria oferecido. Isso faz muita diferença [...] Quando somos bem recebidos, sentimos vontade de pertencer, de crescer na empresa” (Entrevistada 9, 2024). Esse exemplo aponta para o impacto significativo de práticas acolhedoras e bem estruturadas no engajamento e na motivação dos trabalhadores.

No que tange à condução das entrevistas, a mesma entrevistada relatou que as experiências foram, em geral, positivas: “Os entrevistadores sempre demonstraram clareza e segurança no que estavam falando. Nunca tive nenhuma experiência negativa nesse sentido” (Entrevistada 9, 2024). Esse depoimento contrasta com outras percepções que indicam informalidade ou falta de preparo no recrutamento.

Um outro participante descreveu que o processo seletivo na cidade é composto, geralmente, por duas fases, seguidas, eventualmente, por dinâmicas. No entanto, criticou a falta de eficiência e profissionalização:

A minha prima foi contratada para ser do RH, mas não tem nenhum curso. [...] Minha tia também já trabalhou com contratação e também não tinha experiência. [...] É tipo: ‘ah, gostei da sua cara, vou te contratar’. [...] Raramente é alguém que tem alguma formação pra isso. É muito informal [...] o processo seletivo aqui também é muito precário (Entrevistada 5, 2024, Informação verbal).

Esse relato evidencia a ocorrência de processos seletivos informais e pouco técnicos, frequentemente conduzidos por pessoas sem qualificação na área de Recursos Humanos, o

que compromete a qualidade e a justiça na seleção. Tal cenário corrobora a necessidade, apontada por Chiavenato (2014), de profissionalização dos processos de recrutamento e seleção, assegurando critérios técnicos e objetivos.

Outro entrevistado criticou fortemente a falta de clareza nas divulgações de vagas, especialmente em meios digitais: “Eu já vi post que eles colocam: ‘ah, contrata-se pessoa’. Às vezes nem colocam o nome da empresa, só o número, não colocam a função. É bem esquisito. Eu acho bem falha” (Entrevistado 15, 2024).

Esse relato reforça a necessidade de aprimorar a comunicação organizacional e garantir maior transparência nos processos de recrutamento, aspectos fundamentais para atrair candidatos qualificados e alinhados aos valores da empresa (Torrington, 2017).

A burocratização excessiva e a rigidez também foram apontadas como entraves para o ingresso no mercado de trabalho. Uma entrevistada comentou:

A entrevista inicial é legal, acho importante conversar. Mas depois vem um monte de etapas. [...] Se você disser que vai precisar [de Excel], a pessoa pode fazer o curso, mas o processo já a elimina logo de cara. [...] Eu penso: ‘Nossa, que preguiça de ter que estudar isso tudo só pra fazer um processo seletivo’. Se eu soubesse que realmente vou usar aquilo no trabalho, aí eu faria com gosto (Entrevistada 21, 2024, Informação verbal).

Adicionalmente, essa mesma entrevistada identificou que o prolongamento dos processos seletivos pode prejudicar tanto os candidatos quanto as próprias empresas e afirma: “Fiz a entrevista, gostei, mas até o processo terminar, eu já estava trabalhando em outro lugar. Depois me chamaram, mas já era tarde. Às vezes o lugar é ótimo, mas perde a gente por causa disso, do tempo” (Entrevistada 5, 2024).

Esses relatos indicam que a lentidão nos processos seletivos pode ocasionar a perda de talentos e comprometer a competitividade das empresas. Como destaca Spinazola, Garcia e Rodrigues (2023), processos seletivos morosos e ineficientes podem afastar candidatos qualificados e afetar negativamente a imagem da organização.

Em síntese, os dados demonstram que o processo de recrutamento e seleção em Formiga/MG é, em grande parte, percebido como pouco acessível, excludente e marcado por práticas que não favorecem a igualdade de oportunidades. Prevaecem a informalidade, a falta de critérios técnicos e de comunicação eficaz, além de uma burocratização excessiva que impede a inserção de trabalhadores que, potencialmente, poderiam se qualificar com apoio das próprias organizações. Por outro lado, experiências positivas e relatos, sobre práticas mais acolhedoras indicam caminhos possíveis para a melhoria e a humanização desses processos.

#### 4.4.2 Percepções sobre a facilidade ou dificuldade de obter emprego em Formiga/MG

Ao serem questionados sobre a dificuldade ou facilidade de conseguir emprego no município de Formiga/MG, a grande maioria dos entrevistados apontou para um cenário de dificuldade.

Tabela 15 – Percepção sobre inserção no mercado de trabalho

Resposta	Nº de entrevistados	Porcentagem
Sim, está difícil conseguir emprego	22	84%
Mais ou menos / depende da área	3	12%
Não, é fácil ou tem bastante vaga	1	4%

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

Dos 26 entrevistados, 22 afirmaram que está difícil conseguir emprego; 3 responderam que depende da área; e apenas 1 afirmou que não considera difícil, acreditando que existem vagas disponíveis.

Entre os principais motivos citados para a dificuldade em acessar o mercado de trabalho, destacam-se: falta de oportunidades reais, citada por 13 entrevistados; exigência de experiência ou qualificação, mencionada 10 vezes; o excesso de currículos para poucas vagas, citado por 6 entrevistados; o favorecimento de indicações pessoais, relatado por 5 participantes; e a discriminação etária ou outros tipos de preconceito, apontada em 4 falas.

Tabela 16 – Principais causas apontadas para inserção no mercado de trabalho

Causa apontada	Nº de vezes citada
Falta de oportunidades reais (poucas vagas)	13
Exigência de experiência / qualificação	10
Muitos currículos para poucas vagas	6
Indicações favorecem quem tem “contatos”	5
Idade ou discriminação	4

Fonte: Elaborado pelo autor, 2024.

A percepção predominante é de um mercado restrito, com poucas vagas e exigências elevadas que dificultam a inserção de muitos trabalhadores.

Como relatou uma das entrevistadas: “Aqui tá muito difícil. Você entrega currículo e não recebe nem resposta” (Entrevistada 5, 2024). Esse sentimento de frustração é recorrente, evidenciando a ausência de retorno das empresas aos candidatos.

Outros participantes também destacaram as barreiras impostas pelas exigências de qualificação e experiência, como aponta um entrevistado: “Tem vaga, mas só pegam quem tem experiência. E quem não tem, fica pra trás” (Entrevistado 8, 2024). Esse dado reforça a dificuldade enfrentada por quem busca o primeiro emprego ou deseja mudar de área.

A prática de favorecimento por meio de indicações foi criticada por diversos participantes. Conforme relatou uma entrevistada: “Eles falam que tem vaga, mas só entra quem conhece alguém lá dentro” (Entrevistada 9, 2024). Tal percepção indica a influência de redes sociais informais na contratação, o que pode representar uma barreira para quem não possui esses contatos.

Além disso, muitos demonstraram descontentamento com a visão social que responsabiliza o desempregado pela sua situação: “A gente procura, mas não acha. O povo fala que é falta de vontade, mas não é” (Entrevistada 6, 2024). A fala evidencia o estigma frequentemente atribuído aos desempregados, que são acusados de inércia ou falta de esforço, quando na realidade enfrentam um mercado restritivo.

A discriminação etária também foi apontada como um fator de exclusão. Como destacou um participante: “Eu acho difícil porque as empresas só querem gente qualificada e jovem” (Entrevistado 10, 2024). Tal situação agrava-se para trabalhadores mais velhos, que se sentem excluídos das oportunidades disponíveis.

Por outro lado, um pequeno grupo apresentou uma visão mais relativizada, considerando que a dificuldade depende da área de atuação: “Depende muito. Tem área que ainda contrata, mas outras estão paradas” (Entrevistado 3, 2024).

Houve também quem destacasse as desigualdades de gênero no mercado local, como observou uma entrevistada: “Pra homem é mais fácil. Mulher tem mais dificuldade de entrar em fábrica, por exemplo” (Entrevistada 18, 2024). Tal percepção sugere a presença de barreiras estruturais relacionadas ao gênero, especialmente em setores tradicionalmente ocupados por homens.

Por fim, apenas um entrevistado relatou não perceber dificuldades em conseguir emprego: “Se a pessoa corre atrás, acha sim. Eu sempre consegui” (Entrevistado 2, 2024). Essa fala representa uma visão minoritária e mais otimista frente ao cenário identificado pela maioria dos participantes.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo permitiu compreender a complexidade das trajetórias profissionais no município de Formiga (MG) analisando os fatores que influenciam a inserção e a permanência no mercado de trabalho local, revelando os elementos que (des)motivam os indivíduos diante dos desafios impostos pelo cenário econômico e social da região.

A partir disso, foram delimitados três perfis que sintetizam as diferentes relações dos indivíduos com o mercado de trabalho local, quais sejam, os trabalhadores formais em busca de nova colocação; indivíduos atuantes na informalidade ou desempregados que desejam ingressar no mercado formal e pessoas sem vínculo empregatício e sem intenção de reinserção. Considerando tais recortes, a coleta e análise de dados foram organizadas em torno de três grandes temas: os fatores que geram motivação ou desmotivação; as barreiras estruturais e emocionais; e as percepções sobre o mercado de trabalho de Formiga (MG).

No primeiro tema, referente aos fatores que geram (des)motivação, constatou-se que, entre os trabalhadores formais, a busca por melhores condições salariais, reconhecimento e qualidade de vida motiva a mudança de emprego. Já a ausência desses elementos, ou oportunidades inferiores a atual ocupação, causam desânimo e frustração. No perfil de desempregados ou atuantes na informalidade, a precarização das relações de trabalho e a ausência de garantias, benefícios e salários justos, dificultam a permanência em ocupações ou inserção, apesar do desejo de estabilidade. Já entre os indivíduos sem intenção de reinserção, fatores como a falta de flexibilidade de horários, limitações educacionais, físicas e psicológicas, além da sobrecarga familiar, contribuem para um sentimento de distanciamento do mundo do trabalho fomentando a desmotivação em retomar a atividade laboral neste momento.

No segundo tema, sobre barreiras estruturais e emocionais, os indivíduos sem intenção de reinserção, foram os mais impactados, enfrentando múltiplas vulnerabilidades como dependência de programas sociais, adoecimento físico e psíquico e ausência de rede de apoio. No perfil de indivíduos atuantes na informalidade ou desempregados que desejam ingressar no mercado formal, predominaram dificuldades relacionadas à baixa escolaridade, falta de experiência formal e escassez de oportunidades. Já o perfil dos trabalhadores formais em busca de colocação, relatou barreiras emocionais, como esgotamento, pressão por desempenho e ambientes tóxicos.

O terceiro tema, referente às percepções sobre o mercado de trabalho em Formiga, revelou uma visão predominantemente negativa entre os entrevistados. De modo geral,

apontaram-se dificuldades de acesso às vagas, ausência de cursos acessíveis e bem divulgados, falhas na comunicação entre empresas e candidatos e a falta de critérios técnicos nos processos seletivos. Também foram relatadas a desvalorização financeira, o desrespeito nas relações laborais, o excesso de exigências em processos seletivos e a escassez de oportunidades compatíveis com a formação e experiência dos trabalhadores. Soma-se a isso a percepção de exclusão de grupos específicos, como mães solo e pessoas mais velhas, frequentemente marginalizados pelas dinâmicas do mercado local.

A análise realizada permite afirmar que o objetivo da pesquisa foi plenamente atingido. Constatou-se que os fatores que motivam ou desmotivam a busca por trabalho não se restringem ao âmbito individual, mas envolvem também o contexto familiar, condições de saúde, experiências anteriores, carência de suporte público e, sobretudo, a forma como o mercado local estrutura suas exigências. Além disso, diversos relatos evidenciam a precarização das relações de trabalho, manifestada por condições instáveis, falta de direitos e fragilidade na proteção social, o que contribui para a desmotivação e dificuldades de inserção e permanência no mercado formal.

Mesmo diante das limitações impostas pela economia local, a expectativa é que o fortalecimento de estratégias voltadas à empregabilidade. Para isso, é fundamental que o poder público, o setor privado e as instituições de ensino atuem de forma articulada, promovendo ações que valorizem o trabalhador, ampliem a oferta e o alcance da qualificação técnica e construam ambientes mais justos, acessíveis e sustentáveis em Formiga (MG).

Como sugestões para futuras pesquisas, recomenda-se incluir a perspectiva de empregadores e gestores de recursos humanos da região, bem como analisar as políticas públicas de qualificação e empregabilidade em curso no município. Além disso, seria importante considerar grupos específicos identificados na pesquisa, como mães solo e beneficiários de programas de transferência de renda, para compreender suas particularidades e desafios no mercado de trabalho. Também seria pertinente realizar estudos comparativos com outras cidades de porte semelhante, buscando identificar padrões e caminhos alternativos para a inclusão produtiva e sustentável.

## REFERÊNCIAS

ABBAS, Jawad; ALI, Salima Barkat; KHAN, Noor un Nisa; KUMARI, Kalpina. Examining the Role of Motivation and Reward in Employees' Job Performance through Mediating Effect of Job Satisfaction: An Empirical Evidence. **International Journal Of Organizational Leadership**, [s. l.], v. 10, n. 4, p. 401-420, nov./2021. Disponível em: [https://ijol.cikd.ca/article\\_60606.html](https://ijol.cikd.ca/article_60606.html). Acesso em: 13 jul. 2024.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2020.

BALTAR, Paulo Eduardo de Andrade; KREIN, José Dari. **A RETOMADA DO DESENVOLVIMENTO E A REGULAÇÃO DO MERCADO DO TRABALHO NO BRASIL**. Periódicos, Salvador, v. 26, n. 68, p. 1-20, ago./2013. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19506/12591>. Acesso em: 30 mai. 2025.

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; COSTA, Joana Simões; HECKSHER, Marcos. MERCADO DE TRABALHO E PANDEMIA DA COVID-19:: AMPLIAÇÃO DE DESIGUALDADES JÁ EXISTENTES?. **Repositório**, p. 1-10, jun./2020. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10186/1/bmt\\_69\\_mercdetrabalho.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/10186/1/bmt_69_mercdetrabalho.pdf). Acesso em: 30 mai. 2025.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016. p. 11-275.  
BARROS, Ricardo Paes. Desigualdade de oportunidades no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Economia**, v. 73, n. 1, p. 3-20, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20190001>. Acesso em: 10 jun. 2025.

BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto da. **Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo/SP: Pearson Prentice Hall, 1972. p. 1-161.

BOCKORNI, Beatriz Rodrigues Silva; GOMES, Almiralva Ferraz. **A amostragem em snowball (bola de neve) em uma pesquisa qualitativa no campo da administração**. Revista de Ciências Empresariais da UNIPAR, Umuarama, v. 22, n. 1, p. 105-115, jun./2021. Disponível em: <https://unipar.openjournalsolutions.com.br/index.php/empresarial/article/view/8346>. Acesso em: 29 jun. 2024.

BONANNO, George A. **Loss, trauma, and human resilience**: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events? *American Psychologist*, v. 59, n. 1, p. 20-28, 2004. Disponível em: <https://doi.apa.org/doi/10.1037/0003-066X.59.1.20>. Acesso em: 25 mai. 2025.

BORDIGNON, Gabriela Luana Hennig. Do ensino superior ao mercado de trabalho e início de carreira: a contribuição da psicologia. **Revista Universo PSI**, Taquara/RS, v. 2, n. 1, p. 17-41, dez./2021. Disponível em: <https://seer.faccat.br/index.php/psi/article/view/1905>. Acesso em: 11 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **CAGED – Cadastro Geral de Empregados e Desempregados**. Brasília: MTE, 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego>. Acesso em: 10 mai. 2025.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **The second machine age: work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies**. Nova York: W. W. Norton & Company, 2014. p. 2-77.

CAMARANO, Ana Amélia. Trabalho e envelhecimento no Brasil: obstáculos e oportunidades. **Revista Brasileira de Estudos de População**, v. 36, n. 1, p. 1-20, 2019.

CASSEL, John. **The contribution of the social environment to host resistance**. *American Journal of Epidemiology*, v. 104, n. 2, p. 107-123, 1976. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a112281>. Acesso em: 25 mai. 2025.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes, 1998.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2014. Disponível em: [https://www.academia.edu/35702995/Gest%C3%A3o\\_de\\_Pessoas\\_Idalberto\\_Chiavenato](https://www.academia.edu/35702995/Gest%C3%A3o_de_Pessoas_Idalberto_Chiavenato). Acesso em: 26 mai. 2025.

COLQUITT, Jason A. *et al.* **Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research**. *Journal of Applied Psychology*, v. 86, n. 3, p. 425–445, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>. Acesso em: 26 mai. 2025.

DEBERT, Guita Grin. **A reinvenção da velhice: socialização e processos de re-significação da idade**. 1. ed. São Paulo: Edusp, 2010.

DECI, Richard M. Ryan And Edward L.. Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. **University of Rochester**, *American Psychologist*, v. 55, n. 1, p. 1-11, mai./2025. Disponível em: [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf). Acesso em: 30 mai. 2025.

DECI, Edward L. OLAFSEN, Anja H. RYAN, Richard M. Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. **Researchgate**, Australia, v. 1, n. 1, p. 1-1, abr./2017. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/312960448\\_Self-Determination\\_Theory\\_in\\_Work\\_Organizations\\_The\\_State\\_of\\_a\\_Science](https://www.researchgate.net/publication/312960448_Self-Determination_Theory_in_Work_Organizations_The_State_of_a_Science). Acesso em: 10 abr. 2025.

DEDECCA, Carlos S. **Automação, reestruturação produtiva e exclusão no Brasil: uma análise das transformações recentes no mercado de trabalho.** Revista Brasileira de Estudos Urbanos e Regionais, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 255–273, 2020. DOI: <https://doi.org/10.22296/2317-1529.rbeur.2020v22n2aa>.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho.** 5.ed. São Paulo: Cortez, 1992. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/338182600\\_Dejours\\_C\\_1992\\_A\\_locura\\_do\\_trabalho\\_estudo\\_de\\_psicopatologia\\_do\\_trabalho\\_5a\\_ed\\_Sao\\_Paulo\\_Cortez\\_Obore](https://www.researchgate.net/publication/338182600_Dejours_C_1992_A_locura_do_trabalho_estudo_de_psicopatologia_do_trabalho_5a_ed_Sao_Paulo_Cortez_Obore). Acesso em: 13 mai. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social.** Rio de Janeiro: FGV, 2009.

DELOITTE. **O futuro do trabalho no Brasil: impactos da automação e da transformação digital.** 2020. Disponível em: <https://www.deloitte.com/br/pt.html>. Acesso em: 13 mai. 2025.

DIENER, Ed; SELIGMAN, Martin E. P. **Beyond money: Toward an economy of well-being.** *Psychological Science in the Public Interest*, v. 5, n. 1, p. 1-31, 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>. Acesso em: 25 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Cadastro central de empresas.** IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/formiga/pesquisa/19/143491>. Acesso em: 12 ago. 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Formiga (MG). **Cidades e Estados.** Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/mg/formiga.html>. Acesso em: 14 mai. 2025.

IBGE. **Desalentados: taxa aumenta e atinge recorde em 2023.** Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 26 mai. 2025.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desemprego.** IBGE, 2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em: 13 jul. 2024.

IBGE. **Desemprego chega a 14,7% no primeiro trimestre, maior desde 2012.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30793-desemprego-chega-a-14-7-no-primeiro-trimestre-maior-desde-2012-e-atinge-14-8-milhoes-de-pessoas#:~:text=A%20taxa%20de%20desocupa%C3%A7%C3%A3o%20subiu,de%20um%20trabalho%20no%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Desocupação fica estável em 21 das 27 UFs no terceiro trimestre de 2022.** Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/35502-desocupacao-fica-estavel-em-21-das-27-ufs-no-terceiro-trimestre-de-2022>. Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Primeiro Trimestre de 2023. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística**, mai./2023. Disponível em:

[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Trimestral/Fasciculos\\_Indicadores\\_IBGE/2023/pnadc\\_202301\\_trimestre\\_caderno.pdf?com](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/2023/pnadc_202301_trimestre_caderno.pdf?com). Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Estatísticas de gênero**: indicadores sociais das mulheres no Brasil. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 13 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População**. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/formiga/panorama>. Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Perfil dos municípios brasileiros 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html>. Acesso em: 22 mai. 2025.

IBGE. **PNAD Contínua Trimestral: desocupação recua em duas UFs no 4º trimestre de 2023**. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/39205-pnad-continua-trimestral-desocupacao-recua-em-duas-ufs-no-4-trimestre-de-2023>. Acesso em: 30 mai. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua: Taxa de desocupação**. IBGE, 2021-2024. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 10 mai. 2025.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 14 mai. 2025.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Formiga – Panorama**. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/mg/formiga/panorama>. Acesso em: 10 jun. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Trabalho informal**: o que é, vantagens, desvantagens. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/empregos-informais.htm>. Acesso em: 14 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **A inserção produtiva dos beneficiários do Programa Bolsa Família**. Brasília: IPEA, 2019.

Disponível em:

[https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/190823\\_relatorio\\_insercao\\_produtiva\\_bolsa\\_familia.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatoriopesquisa/190823_relatorio_insercao_produtiva_bolsa_familia.pdf). Acesso em: 25 mai. 2025.

IPEA. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Desigualdades regionais e mercado de trabalho no Brasil**: uma análise das dinâmicas locais. Brasília: IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/>. Acesso em: 14 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 10 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Mercado de trabalho**: conjuntura e análise. Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 13 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Nota técnica**: mercado de trabalho e vulnerabilidades sociais no Brasil. Brasília: IPEA, 2023. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=39479](https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=39479). Acesso em: 22 mai. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Retrato das desigualdades de gênero e raça**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/retrato/indicadores/mercado-de-trabalho/desemprego-informalidade-subutilizacao-e-inatividade/apresentacao>. Ano: 2023. Acesso em: 30 mai. 2025.

FERREIRA, Jacques de Lima; GUIMARÃES, Orliney Maciel; OLIVEIRA, Silvaney de. As entrevistas semiestruturadas na pesquisa qualitativa em educação . **Linhas**, Florianópolis, v. 24, n. 55, p. 210-236, ago./2023. Disponível em: <https://periodicos.udesc.br/index.php/linhas/article/view/21779>. Acesso em: 28 jul.

GARCIA, Fernanda Thimotheo Fernandes Sidor; SPINAZOLA, Cristiane Larissa; RODRIGUES, Lilian Segnini. **RECRUITMENT AND SELECTION**: a study on the negative impacts of a selection process. *Revista Interface Tecnológica*, Taquaritinga, SP, v. 20, n. 2, p. 370–382, 2023. DOI: 10.31510/infa.v20i2.1739. Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/1739>. Acesso em: 26 mai. 2025.

GLASER, Barney G.; STRAUSS, Anselm L. **The Discovery Of Grounded Theory**: strategies for qualitatiye research. 4. ed. Chicago: Aldine Publishing Company, 1967. p. 1-262.

GOVENDER, S.; PARUMASUR, S. The relationship between employee motivation and job involvement. **South african journal of economic and management sciences**, [s. l.], v. 13, n. 3, p. 237–253, 2010. Disponível em: 10.4102/sajems.v13i3.102. Acesso em: 11 jul. 2024.

GUAZI, Taísa Scarpin. Diretrizes para o uso de entrevistas semiestruturadas em investigações científicas. **Revista Educação**, São Paulo/SP, v. 2, n. 1, p. 1-20, dez./2021. Disponível em: <https://revista.ufr.br/revpi/article/view/e202114>. Acesso em: 29 jun. 2024.

HIRATA, Helena. **Organização, Trabalho E Gênero**. 1. ed. São Paulo: Senac SP, 2008. p. 23-42.

JAHODA, Marie. **Employment and unemployment: A social-psychological analysis**. Cambridge: Cambridge University Press, 1982. Disponível em: <https://www.cambridge.org/us/universitypress/subjects/psychology/social-psychology/employment-and-unemployment-social-psychological-analysis?format=PB&isbn=9780521285865>. Acesso em: 25 mai. 2025.

LAVINAS, Lena. **Transferência de renda e redução da pobreza no Brasil**. Rio de Janeiro: IPEA, 2006. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td\\_1200.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_1200.pdf). Acesso em: 25 mai. 2025.

LOBOS, Julio. Teorias sobre a motivação no trabalho. **SciFlo**, São Paulo, n.p., abr./1975. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/w9bLvMdzV73Fr8LQkHcMhGD/>. Acesso em: 22 mai. 2025.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, sexualidade e trabalho: desigualdades e interseccionalidades**. São Paulo: PUC-SP, 2020. Disponível em: [https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes\\_de\\_genero/guacira\\_lopes\\_genero\\_26\\_ago\\_15.pdf](https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/artigostesesdissertacoes/questoes_de_genero/guacira_lopes_genero_26_ago_15.pdf). Acesso em: 26 mai. 2025.

MANKIW, N. Gregory. **Introdução à economia**. 7. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2013.

MARCHIORI, Marlene. **Comunicação organizacional: teoria e pesquisa**. São Caetano do Sul: Difusão, 2010. Disponível em: <https://docplayer.com.br/18910159-Comunicacao-organizacional-marlene-marchiori.html>. Acesso em: 26 mai. 2025.

MARQUES, Carlos Alberto da Costa. O TRABALHO INFORMAL, A ECONOMIA INFORMAL E OS DEFASIOS ASSOCIADOS À PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO. **Revista FT**, Rio de Janeiro, v. 29, n. 140, p. 1, nov./2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/o-trabalho-informal-a-economia-informal-e-os-defasios-associados-a-precarizacao-do-trabalho/>. Acesso em: 30 mai. 2025.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. **Burnout: o custo humano de cuidar**. Porto Alegre: Artmed, 2016.

MASLOW, A. H. A theory of human motivation. **Psychological Review**, Washington, v. 50, n. 4, p. 370–396, 1943.

MASSI, Maria Lúcia Gili. Feedback aos candidatos não aprovados nos processos seletivos das empresas. *Revista Científica Hermes – Fipen*, São Paulo, v. 22, p. 422–448, set. 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.21710/rch.v22i0.444>. Acesso em: 30 abril 2025.

MARTINS, **Saulo**; PIRES, **Roseli Vieira**. SOFRIMENTO E RESSIGNIFICAÇÃO: EXPLORANDO O SOFRIMENTO PSÍQUICO NO AMBIENTE DE TRABALHO ATRAVÉS DA PERSPECTIVA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, Boa Vista, v. 17, n. 51, p. 134–151, 2024. DOI: 10.5281/zenodo.10864677. Disponível em: <https://revista.ioles.com.br/boca/index.php/revista/article/view/3645>. Acesso em: 26 mai. 2025.

MORIN, Estelle. TONELLI, Maria José. PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **SciFlo**, São Paulo, n.p., set. / 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/xGQxjGgwqV3s8HRgHxnrL5B/>. Acesso em: 30 mai. 2025.

MPE. DATA MPE BRASIL. **Formiga**. Disponível em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/formiga?selector245id=geo3126109>. Acesso em: 30 mai. 2025.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Panorama Laboral 2021: América Latina e Caribe*. Lima: OIT, 2021. Disponível em: <https://www.oitcinterfor.org/panorama-laboral-2021-am%C3%A9rica-latina-caribe-oit-0?> Acesso em: 10 jun. 2025.

OLIVEIRA, Márcia Moraes de. **Além da maternidade**: os desafios das mães solo no mercado de trabalho. 2023. 25 f. Monografia (Graduação em Administração) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal de Ouro Preto, Mariana, 2023. Disponível em: <https://monografias.ufop.br/handle/35400000/6470>. Acesso em: 25 mai. 2025.

OTTONI, Bruno; OLIVEIRA, Paulo Rocha; ESTRELA, Lucas; SANTOS, Ana Tereza Santos; BARREIRA, Tiago. Automation and job loss: the Brazilian case. **Nova Economia**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 157-178, jan./2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/neco/a/tHdrWS8KqNWZHJJq9LMPKyN/?format=pdf&lang=en>. Acesso em: 30 mai. 2025.

PAUGAM, Serge. **As formas elementares da pobreza**. Minas Gerais: UFMG, 2019.

PRZYSIEZNY, Wilson Luiz. Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho: um enfoque ergonômico. **FACCAT**, Santa Catarina, p. 1-17, 2000. Disponível em: [https://tecnologia.qualidade.faccat.br/moodle/pluginfile.php/621/mod\\_resource/content/1/Artigo%202.pdf](https://tecnologia.qualidade.faccat.br/moodle/pluginfile.php/621/mod_resource/content/1/Artigo%202.pdf). Acesso em: 15 mai. 2025.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI**. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014. Disponível em: [https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uT-uAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=O+capital+no+s%C3%A9culo+XXI.&ots=\\_3i\\_43SyQt&sig=B9PrH3qjZpRjR2oL3tYUkrPBGCE&redir\\_esc=y#v=onepage&q=O%20capital%20no%20s%C3%A9culo%20XXI.&f=false](https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=uT-uAwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT17&dq=O+capital+no+s%C3%A9culo+XXI.&ots=_3i_43SyQt&sig=B9PrH3qjZpRjR2oL3tYUkrPBGCE&redir_esc=y#v=onepage&q=O%20capital%20no%20s%C3%A9culo%20XXI.&f=false). Acesso em: 26 mai. 2025.

PINDER, Craig C. **Work Motivation in Organizational Behavior**. 2. ed. Nova York: Psychology Press, 2014. p. 600.

POCHMANN, Márcio. **A perspectiva histórica do trabalho**: da utopia do emprego. [S.l.], 2008. Disponível em: <https://1library.org/article/perspectiva-hist%C3%B3rica-do-trabalho-da-utopia-do-emprego.ynlrrv1q?>. Acesso em: 30 mai. 2025.

POCHMANN, Marcio. **Nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

POUPART, J. *et al.* A Pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos. **Editores Vozes**, [s. l.], v. 2, p. 43, 2008. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1895937/mod\\_resource/content/1/04\\_OB-JACCOUD\\_MAYER.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1895937/mod_resource/content/1/04_OB-JACCOUD_MAYER.pdf). Acesso em: 28 jul. 2024.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2012. Disponível em: [https://www.academia.edu/34874227/Comportamento\\_Organizacional\\_Stephen\\_P\\_Robbins](https://www.academia.edu/34874227/Comportamento_Organizacional_Stephen_P_Robbins). Acesso em: 26 mai. 2025.

SACHS, Ignacy. **Desenvolvimento sustentável**: um conceito e suas interpretações. *Estudos Avançados*, São Paulo, v. 18, n. 50, p. 7-31, 2004.

SECRETARIA MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO HUMANO (FORMIGA/MG). **Setor do Cadastro Único conclui 2023 com recorde de atendimentos**. Disponível em: <https://formiga.mg.gov.br/noticias/8351/setor-do-cadastro-unico-conclui-2023-com-recorde-de-atendimentos>. Acesso em: 30 mai. 2025.

SARTI, Cynthia A. **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. Campinas Autores Associados, 2004.

SARTI, Cynthia A. **A família como espelho**: um estudo sobre a moral dos pobres. 6. ed. São Paulo: Autêntica, 2010.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. Formiga – MG: perfil territorial. **DataMPE**, [s.d.]. Disponível em: Acesso em: <https://datampe.sebrae.com.br/profile/geo/formiga?selector245id=geo3126109>. 10 jun. 2025.

SELIGMANN-SILVA, Esther. Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo. **SciELO**, São Paulo/SP, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbso/a/VRdLjD4d6YnmMNTL3P83TSx/>. Acesso em: 29 jun. 2024.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2006.

SENNETT, Richard. **The Culture of the New Capitalism**. United States of America: Yale University Press, 2006.

SOUZA, Danyelle Mestre; TROVÃO, Cassiano José Bezerra Marques; SILVA, Mattheus Rodrigues; SANTOS, Joelson Oliveira. INFORMALIDADE NOMERCADODE TRABALHO: ABORDAGENS CONCEITUAIS E EVOLUÇÃO HISTÓRICA. **Pesquisa e Debate**, São Paulo, v. 32, n. 1, p. 1-28, jan./2020. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/rpe/article/view/48445/32622>. Acesso em: 30 mai. 2025.

SOARES, Fábio Veras. SOARES, Sergei Suarez Dillon. MEDEIROS, Marcelo. OSORIO, Rafael Guerreiro. Programas de transferência de renda no Brasil: impactos sobre a desigualdade. **Repositório do conhecimento do IPEA**, Brasília, p. 1-43, out./2006. Disponível em: [https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1905/1/TD\\_1228.pdf](https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1905/1/TD_1228.pdf). Acesso em: 15 mai. 2025.

TORRINGTON, Derek *et al.* **Human resource management**. 10th ed. Harlow: Pearson, 2017. Disponível em: <https://www.pearson.com/store/p/human-resource-management/P100000723007>. Acesso em: 26 mai. 2025.

WARREN, Peter. **Jobs and job-holders**: two sources of happiness and unhappiness. In: DAVID, S. A.; BONIWELL, I.; AYERS, A. C. (Eds.). *The Oxford Handbook of Happiness*. Oxford: Oxford University Press, 2013. p. 733–750. Disponível em: DOI: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0054>. Acesso em: 25 mai. 2025.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antonio Virgílio Bittencourt (Orgs.). *Psicologia, organizações e trabalho no Brasil*. 2. ed. 2024. Porto Alegre: Artmed, 2014. [https://www.researchgate.net/publication/215619696\\_Psicologia\\_Organizacoes\\_e\\_Trabalho\\_no\\_Brasil](https://www.researchgate.net/publication/215619696_Psicologia_Organizacoes_e_Trabalho_no_Brasil). Acesso em: 26 mai. 2025.

## APÊNDICE A - Roteiro de entrevista

### Dados demográficos:

1. Qual é a sua idade?
2. Gênero:
3. Você reside na cidade de Formiga atualmente?
4. Qual é a sua formação acadêmica? (Ensino fundamental, médio, superior ou possui outra qualificação)
5. Qual é o seu estado civil?
6. Você tem filhos? Se sim, quantos?
7. Atualmente você trabalha? Formal, informal ou não trabalha. (Se não trabalha ou trabalha de forma informal ir para o questionário 2) (Se trabalha formal ir para o questionário 1).

### Se o respondente trabalha formalmente, porém está à procura de outro emprego:

1. Há quanto tempo você está no mercado de trabalho formal?
2. Por quanto tempo você trabalha nessa área ou em funções semelhantes?
3. Qual foi o cargo ocupado/função que você executa no emprego atual?
4. Defina o que te manteve na função atual que ocupa.
5. Defina o que não te manteve a atuar na função que ocupa atualmente.
6. Qual foi o motivo que levou à decisão de procurar outra oportunidade de trabalho? Se puder, explique como isso aconteceu.
7. O que te motiva a procurar outra oportunidade?
8. Há quanto tempo você busca uma nova oportunidade de emprego?
9. Onde você busca vagas de emprego? (Sites, redes sociais, indicações, agências, etc.)
10. Você sente que há oportunidades na sua área em Formiga/MG? Por quê?
11. Quais dificuldades você encontra ao procurar uma nova vaga?
12. Você já participou de processos seletivos recentemente? Como foi a experiência?

13. O que você espera de um novo emprego? (Melhor salário, benefícios, ambiente, estabilidade, etc.)
14. O que te faria aceitar uma proposta de trabalho?
15. O que te faria rejeitar uma proposta de trabalho?
16. Você acredita que a qualificação profissional influencia na contratação?
17. Que tipos de cursos, oficinas ou treinamentos você acredita que seriam mais úteis para aumentar suas chances de empregabilidade?
18. A cidade de Formiga oferece cursos e treinamentos? Se sim, quais?
19. O que a cidade de Formiga pode oferecer de cursos? Qual forma seria melhor? (Online, presencial)?
20. Você já considerou empreender ou trabalhar por conta própria? Por quê?
21. Com base em suas experiências ou relatos, qual a sua opinião sobre o processo de contratação para o mercado de trabalho em Formiga?
22. O que as empresas deveriam oferecer que não oferecem?

- Espaço aberto para que o participante exponha sua opinião e perspectiva livremente.
- Você tem alguma sugestão?
- Você tem alguma dúvida?

Se ele não trabalha ou trabalha informalmente:

1. Atualmente, você recebe algum benefício social, como Bolsa Família, Seguro desemprego ou outros?
2. Há quanto tempo está no mercado informal ou sem colocação?
3. Qual foi seu último cargo ou trabalho formal? Ficou nele por quanto tempo?
4. Qual foi o motivo que levou à sua saída do último emprego? Se puder, explique como isso aconteceu.
5. Você está buscando novas oportunidades de emprego atualmente? Explique a razão.
6. Há quanto tempo você busca uma nova oportunidade de emprego?
7. Durante esse período, de quantas entrevistas você participou?
8. Como você avalia sua experiência nestas entrevistas? Como foi?
9. Quais têm sido os maiores desafios que você enfrenta para conseguir uma nova oportunidade?
10. Como você tem buscado estas novas oportunidades? O que você tem feito?

11. Como estar desempregado (ou ser informal) tem impactado sua rotina e bem-estar emocional?
12. De que forma essa situação afeta sua vida familiar e social?
13. Você tem buscado cursos, treinamentos ou programas de qualificação profissional durante esse período? Se sim, quais?
14. Você pretende continuar buscando emprego? Se sim, o que te motiva?
15. O que te faria aceitar uma proposta de trabalho?
16. O que te faria rejeitar uma proposta de trabalho?
17. Você já considerou empreender ou trabalhar por conta própria? Por quê?
18. Você acha que te falta algo para conseguir uma oportunidade? O quê?
19. Que tipos de cursos, oficinas ou treinamentos você acredita que seriam mais úteis para aumentar suas chances de empregabilidade?
20. O que a cidade de Formiga pode oferecer de cursos? Qual seria melhor? (online, presencial)?
21. Qual a sua opinião sobre a forma de recrutamento e seleção usada nas empresas de Formiga?
22. O que elas deveriam oferecer que não oferecem?

- Espaço aberto para que o participante exponha sua opinião e perspectiva livremente.
- Você tem alguma sugestão?
- Você tem alguma dúvida?

Se o respondente não busca uma colocação:

1. Atualmente, você recebe algum benefício social, como Bolsa Família, Seguro desemprego ou outros?
2. Qual é a sua principal fonte de renda atualmente?
3. Há quanto tempo está sem colocação? Porque?
4. Você já trabalhou com carteira assinada?

Se sim:

- Qual foi seu último cargo?
- Ficou nele quanto tempo?
- Como você avalia sua experiência?

Se não:

- Você já trabalhou informalmente?
- Qual foi seu último cargo?
- Ficou nele quanto tempo?
- Como você avalia sua experiência?

1. Qual foi o motivo que levou à sua saída do último emprego? Se puder, explique como isso aconteceu.
2. O que levou você a não buscar uma colocação no momento?
3. Você se sente desmotivado (a) a voltar ao mercado? O que mais pesa nessa decisão?
4. Como estar desempregado tem impactado sua rotina e bem-estar emocional?
5. De que forma essa situação afeta sua vida familiar e social?
6. Como você avalia o mercado de trabalho atualmente? Acredita que está difícil conseguir emprego? Porque?
7. Quais mudanças no mercado de trabalho te fariam reconsiderar buscar uma nova ocupação?
8. O que te faria aceitar uma proposta de trabalho?
9. O que te faria rejeitar uma proposta de trabalho?
10. Você sente que o mercado de trabalho oferece boas oportunidades para o seu perfil? Por quê?
11. Você acredita que as empresas oferecem boas condições de trabalho? O que poderia melhorar?
12. Você já considerou empreender ou trabalhar por conta própria? Por quê?
13. Você acredita que trabalhar por conta própria é uma alternativa mais viável para sua realidade do que buscar um emprego formal?
14. Você pretende buscar emprego em algum momento no futuro? Em que condições isso aconteceria?
15. Como você se imagina profissionalmente nos próximos anos?
16. Você tem buscado cursos, treinamentos ou programas de qualificação profissional durante esse período? Se sim, quais?
17. Você acha que te falta algo para conseguir uma oportunidade? O quê?
18. Que tipos de cursos, oficinas ou treinamentos você acredita que seriam mais úteis para aumentar suas chances de empregabilidade?

19. O que a cidade de Formiga pode oferecer de cursos? Qual seria melhor? (Online, presencial)?

20. O que as empresas deveriam oferecer e não oferecem?

- Espaço aberto para que o participante exponha sua opinião e perspectiva livremente.
- Você tem alguma sugestão?
- Você tem alguma dúvida?