

**UNIVERSIDADE TECNOLÓGICA FEDERAL DO PARANÁ**

**JACKSON LUIS OSHIRO**

**OS MOTIVOS DEMISSIONAIS COM ÊNFASE NAS *SOFT SKILLS*, VISANDO A  
INTERAÇÃO ENTRE ACADÊMICOS X EMPRESAS: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO E BIBLIOGRÁFICO**

**PONTA GROSSA**

**2023**

**JACKSON LUIS OSHIRO**

**OS MOTIVOS DEMISSIONAIS COM ÊNFASE NAS *SOFT SKILLS*, VISANDO A  
INTERAÇÃO ENTRE ACADÊMICOS X EMPRESAS: UM ESTUDO  
EXPLORATÓRIO E BIBLIOGRÁFICO**

**The reasons for dismissal with emphasis on *Soft skills*, aiming at interaction  
between academic x companies: an exploratory and bibliographical study**

Dissertação apresentada como requisito para  
obtenção do título de Mestre em Engenharia de  
Produção, da Universidade Tecnológica Federal do  
Paraná (UTFPR).

Orientador: Prof. Dr. João Luiz Kovaleski  
Coorientadora: Profa. Dra. Andreia Antunes da Luz

**PONTA GROSSA**

**2023**



[4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Esta licença permite remixe, adaptação e criação a partir do trabalho, para fins não comerciais, desde que sejam atribuídos créditos ao(s) autor(es) e que licenciem as novas criações sob termos idênticos. Conteúdos elaborados por terceiros, citados e referenciados nesta obra não são cobertos pela licença.



---

JACKSON LUIS OSHIRO

**OS MOTIVOS DEMISSIONAIS COM ÊNFASE NAS SOFT SKILLS, VISANDO A INTERAÇÃO ENTRE ACADÊMICOS X EMPRESAS: UM ESTUDO EXPLORATÓRIO E BIBLIOGRÁFICO**

Trabalho de pesquisa de mestrado apresentado como requisito para obtenção do título de Mestre Em Engenharia De Produção da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Área de concentração: Gestão Industrial.

Data de aprovação: 29 de Agosto de 2023

Dr. Joao Luiz Kovaleski, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dr. Adriano Mesquita Soares, Doutorado - Faculdade Sagrada Família (Fasf)

Dra. Andreia Antunes Da Luz, Doutorado - Unicesumar

Dr. Gilberto Zammar, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Dra. Regina Negri Pagani, Doutorado - Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Documento gerado pelo Sistema Acadêmico da UTFPR a partir dos dados da Ata de Defesa em 29/08/2023.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço primeiramente a Deus, pela minha vida, minha família e todas as graças recebidas. Por sempre me mostrar que os desafios fazem parte das conquistas reservadas para aquele que sabe agradecer ao simples fato de estar vivo. Em tudo dou infinitas graças ao senhor.

A minha família pelo amor que sempre recebi, em especial a minha mãe Vera, meu pai Roque e meu irmão Jefferson que fizeram parte do molde de minha personalidade.

A você Luzia, minha esposa que amo de forma inigualável, que sempre foi meu porto seguro e esteve ao meu lado durante todas as minhas conquistas.

A minha filha Camila, que sempre me motivou a ser um bom exemplo como pessoa, profissional, pai e companheiro. Que esta minha conquista sirva de inspiração para suas conquistas.

Agradeço também a todos meus colegas que me inspiraram, incentivaram e me ajudaram a iniciar e terminar o meu sonho acadêmico. Nunca esquecendo de agradecer aos meus professores do ensino fundamental ao superior que ajudaram a abrir os meus caminhos ao conhecimento.

Dedico um agradecimento especial aos Doutores Andreia Antunes Da Luz, Regina Negri Pagani e João Luiz Kovaleski pela coordenação e orientação deste estudo, pelos ensinamentos e por acreditar na minha capacidade. Ao participar das reuniões com vocês e com os demais colegas me perguntava se era digno e merecedor das oportunidades que me deram.

Aos membros da banca, que aceitaram o convite e por contribuírem no enriquecimento deste trabalho. Ao Governo Brasileiro, ao Ministério da Educação, à Universidade tecnológica Federal do Paraná e ao programa de pós-graduação PPGEF pelo apoio e empenho no incentivo a pesquisa acadêmica.

## RESUMO

Um diploma de ensino superior é um dos fatores favoráveis para a contratação de um profissional pelas empresas brasileiras, demonstrando que as Instituições de Ensino Superior (IES) são fundamentais para o processo seletivo. Porém, o título de graduando não garante a permanência do recém-contratado na empresa. Com base nesta realidade se fez necessário identificar os motivos que levam as empresas a demitir tais colaboradores graduados. Sabedor que a interação Universidade e Empresa (IUE) é essencial, tal estudo teve também como objetivo evidenciar para as IES qual seria o foco dos projetos desenvolvidos com intuito de mitigar a demissão de seus acadêmicos e egressos nas empresas locais. Para tanto foi realizada uma pesquisa bibliográfica, documental e levantamento, realizando a construção do portfólio mediante o uso do Methodi Ordinatio 2.0. Diante do exposto, e levando em consideração que os estudos aqui realizados demonstraram que as empresas demitem seus colaboradores por questões comportamentais, foi realizada uma pesquisa junto as empresas que participaram do prêmio 40+ 2022, evento organizado pela prefeitura de Ponta Grossa - Paraná para identificar quais as *Soft skills* são essenciais na visão destas empresas que são referências na cidade. Em paralelo, foi realizada uma pesquisa junto aos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis das IES públicas e privadas de Ponta Grossa, objetivando identificar quais as *Soft skills* eles consideram como fundamentais para ser um bom profissional. Por fim, foi realizado um comparativo entre a percepção dos acadêmicos e das empresas. Diante destas informações constatou-se que as empresas consideram como essencial ser um profissional ético, que resolva problemas de maneira autônoma e antecipada, que ouça com atenção e interesse, e saiba trabalhar em equipe. Já para os acadêmicos a única diferença está no fato de os mesmos considerarem que a capacidade de expressar seus sentimentos é mais importante para um profissional do que saber ouvir com atenção. Também se percebeu que para as empresas a capacidade de negociação, conseguir trabalhar sob pressão e ser otimista não são prioridade dentro dos comportamentos exigidos. Com base nesse estudo as IES poderão desenvolver projetos acadêmicos visando aprimorar as *Soft skills* identificadas como prioridade das empresas, possibilitando o estreitamento na relação entre IES e as empresas locais.

Palavras-chave: empresas 40+; instituição de ensino superior; motivos de demissão; *Soft skills*.

## ABSTRACT

A higher education diploma is one of the favorable factors for hiring a professional by Brazilian companies, demonstrating that Higher Education Institutions (HEIs) are fundamental for the selection process. However, the graduation title does not guarantee the permanence of the newly hired in the company. Based on this reality, it was necessary to identify the reasons that lead companies to dismiss such graduates. Knowing that the University and Company (IUE) interaction is essential, this study also aimed to show the HEIs what would be the focus of the projects developed with the aim of mitigating the dismissal of their academics and graduates in local companies. For this purpose, a bibliographical and documental research and a survey were carried out, carrying out the construction of the portfolio through the use of Methodi Ordinatio 2.0. In view of the above, and taking into account that the studies carried out here have shown that companies dismiss their employees for behavioral reasons, a survey was carried out with companies that participated in the 40+ 2022 award, an event organized by the Ponta Grossa city hall - Paraná to identify which *Soft skills* are essential in the view of these companies that are references in the city. In parallel, a survey was carried out among Business Administration and Accounting students from public and private HEIs in Ponta Grossa, aiming to identify which *Soft skills* they consider fundamental to being a good professional. Finally, a comparison was made between the perception of academics and companies. Given this information, it was found that companies consider it essential to be an ethical professional, who solves problems autonomously and in advance, who listens carefully and with interest, and knows how to work in a team. As for academics, the only difference is in the fact that they consider that the ability to express their feelings is more important for a professional than knowing how to listen carefully. It was also noticed that for companies, negotiation skills, being able to work under pressure and being optimistic are not priorities within the required behaviors. Based on this study, HEIs will be able to develop academic projects aimed at improving the *Soft skills* identified as a priority for companies, making it possible to strengthen the relationship between HEIs and local companies.

Keywords: companies; higher education institutions; reasons for dismissal; *Soft skills*.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Fluxograma das seções desenvolvidas .....	17
Figura 2 - Relação Empresas x Universidades .....	31
Figura 3 - Fluxograma da elaboração do trabalho .....	39
Figura 4 - Síntese da aplicação da Methodi Ordinatio 2.0 .....	40
Figura 5 - Rede de palavras-chave motivos demissionais .....	42
Figura 6 - Densidade de autores motivos demissionais.....	42
Figura 7 - Rede de palavras-chave <i>Soft skills</i> .....	44
Figura 8 - Densidade de autores <i>Soft skills</i> .....	45
Figura 9 - Definição das <i>Soft skills</i> .....	46

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - <i>Soft skills</i> mais importantes para as Empresas .....	52
Gráfico 2 - <i>Soft skills</i> da questão 01 .....	53
Gráfico 3 - <i>Soft skills</i> da questão 02.....	53
Gráfico 4 - <i>Soft skills</i> da questão 03.....	54
Gráfico 5 - <i>Soft skills</i> da questão 04.....	54
Gráfico 6 - <i>Soft skills</i> da questão 01 - Por ramo de atividade .....	56
Gráfico 7 - <i>Soft skills</i> da questão 02 - Por ramo de atividade .....	56
Gráfico 8 - <i>Soft skills</i> da questão 03 - Por ramo de atividade .....	57
Gráfico 9 - <i>Soft skills</i> da questão 04 - Por ramo de atividade .....	57
Gráfico 10 - Divisão dos cursos e períodos.....	58
Gráfico 11 - Identificação por gênero e idade.....	59
Gráfico 12 - Identificação por gênero e se trabalha .....	60
Gráfico 13 - <i>Soft skills</i> mais importantes para os Acadêmicos - Por IES .....	61
Gráfico 14 - <i>Soft skills</i> mais importantes para os Acadêmicos .....	61
Gráfico 15 - <i>Soft skills</i> da questão 01 .....	62
Gráfico 16 - <i>Soft skills</i> da questão 02.....	62
Gráfico 17 - <i>Soft skills</i> da questão 03.....	63
Gráfico 18 - <i>Soft skills</i> da questão 04.....	64
Gráfico 19 - <i>Soft skills</i> da questão 01 - Por semestre .....	65
Gráfico 20 - <i>Soft skills</i> da questão 02 - Por semestre .....	66
Gráfico 21 - <i>Soft skills</i> da questão 03 - Por semestre .....	66
Gráfico 22 - <i>Soft skills</i> da questão 04 - Por semestre .....	67
Gráfico 23 - <i>Soft skills</i> da questão 01 - Por gênero.....	68
Gráfico 24 - <i>Soft skills</i> da questão 02 - Por gênero.....	68
Gráfico 25 - <i>Soft skills</i> da questão 03 - Por gênero.....	69
Gráfico 26 - <i>Soft skills</i> da questão 04 - Por gênero.....	69
Gráfico 27 - Aproximação por categoria - Social.....	70
Gráfico 28 - Aproximação por categoria - Metodológica .....	71
Gráfico 29 - Aproximação por categoria - Pessoal.....	71
Gráfico 30 - Aproximação por categoria - Enfrentamento .....	72



## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Impactos da justa causa ao empregador .....	24
Quadro 2 - Lista das 20 <i>Soft skills</i> .....	33
Quadro 3 - Principais motivos que levam as empresas a não contratar.....	37
Quadro 4 - Descrição das <i>Soft skills</i> .....	45
Quadro 5 - Divisão de <i>Soft skills</i> por categoria nas questões .....	47
Quadro 6 - Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022.....	49
Quadro 7 - <i>Soft skills</i> mais pontuadas pelas empresas no geral.....	55
Quadro 8 - <i>Soft skills</i> mais pontuadas pelos acadêmicos no geral.....	64
Quadro 9 - As <i>Soft skills</i> mais pontuadas em 2º lugar - por Gênero .....	70
Quadro 10 - Empresas e acadêmicos – <i>Soft skills</i> mais pontuadas.....	72
Quadro 11 - <i>Soft skills</i> mais pontuadas - Empresas .....	73
Quadro 12 - <i>Soft skills</i> mais pontuadas - Acadêmicos .....	73
Quadro 13 - Empresas e acadêmicos - Categorias mais pontuadas .....	74

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Pesquisa final das bases motivos demissionais .....	41
Tabela 2 - Resultados encontrados motivos demissionais.....	41
Tabela 3 - Pesquisa final das bases <i>Soft skills</i> .....	43
Tabela 4 - Resultados encontrados <i>Soft skills</i> .....	43
Tabela 5 - Pontuação questão 01 .....	49
Tabela 6 - Porcentagem da questão 01 .....	49
Tabela 7 - Grau de aproximação por categoria.....	50
Tabela 8 - Pontuação por ramo de atividade - questão 01.....	55
Tabela 9 - Porcentagem por ramo de atividade - questão 01 .....	55
Tabela 10 - Total por Gênero e Idade.....	59
Tabela 11 - Porcentagem por Gênero e Idade.....	59

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>1.1</b>	<b>Problematização .....</b>	<b>13</b>
<b>1.2</b>	<b>Objetivos da pesquisa .....</b>	<b>14</b>
1.2.1	Objetivo geral .....	14
1.2.2	Objetivos específicos.....	14
<b>1.3</b>	<b>Justificativa.....</b>	<b>15</b>
<b>1.4</b>	<b>Delimitação do tema.....</b>	<b>16</b>
<b>1.5</b>	<b>Estrutura .....</b>	<b>17</b>
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1</b>	<b>Demissões e seus impactos.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2</b>	<b>Soluções para minimizar as demissões .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3</b>	<b>Leis trabalhistas e o processo demissional .....</b>	<b>22</b>
<b>2.4</b>	<b>Motivos demissionais .....</b>	<b>27</b>
<b>2.5</b>	<b><i>Soft skills</i> (habilidades comportamentais).....</b>	<b>29</b>
<b>3</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1</b>	<b>Enquadramento metodológico.....</b>	<b>39</b>
<b>3.2</b>	<b>Construção do portfólio bibliográfico .....</b>	<b>40</b>
<b>3.3</b>	<b>Elaboração do questionário de pesquisa.....</b>	<b>45</b>
<b>3.4</b>	<b>Pesquisa de campo .....</b>	<b>48</b>
3.4.1	Acadêmicos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis .....	48
3.4.2	Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022.....	48
<b>3.5</b>	<b>Método para obtenção dos percentuais sobre respostas coletadas .....</b>	<b>49</b>
<b>3.6</b>	<b>Método para obtenção do grau de aproximação .....</b>	<b>50</b>
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÕES .....</b>	<b>52</b>
<b>4.1</b>	<b>Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2</b>	<b>Acadêmicos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis ..</b>	<b>58</b>
<b>4.3</b>	<b>Análise conjunta de dados (Empresas X Acadêmicos) .....</b>	<b>70</b>
4.3.1	Empresas e acadêmicos - grau de aproximação nas categorias .....	70

4.3.2	Comparação - empresas e acadêmicos quanto a cada <i>Soft skills</i> .....	72
4.3.3	Comparação - empresas e acadêmicos quanto a cada categoria.....	74
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES .....</b>	<b>75</b>
<b>5.1</b>	<b>Limitações da pesquisa .....</b>	<b>76</b>
<b>5.2</b>	<b>Sugestões para trabalhos futuros .....</b>	<b>76</b>
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>77</b>
	<b>APÊNDICE A - Classificação dos Artigos - Motivos demissionais ..</b>	<b>108</b>
	<b>APÊNDICE B - Classificação dos Artigos - <i>Soft skills</i> .....</b>	<b>111</b>
	<b>APÊNDICE C - Questionário de pesquisa para as empresas .....</b>	<b>118</b>
	<b>APÊNDICE D - Questionário de pesquisa para os acadêmicos .....</b>	<b>121</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Embora seja possível identificar um aumento nas vagas de empregos, inclusive na criação de novos postos de trabalho no ano de 2021, é necessário observar que o número de desligamentos não diminuiu. O Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) destaca que foram registrados 18.124.276 desligamentos em 2021, um total de 2.303.987 demissões a mais do que o ano de 2020. No Estado do Paraná foram 1.408.311 desligamentos, e na cidade de Ponta Grossa, objeto desta pesquisa, houve 48.608 desligamentos.

Mesmo com números expressivos, a preocupação normalmente se limita a identificar se os motivos das demissões são de justa causa ou não. Essa preocupação com as demissões deve ir além, pois interferem diretamente na economia do país. Na década de 1990 a Coréia do Sul limitou o poder dos empregadores em demitir seus colaboradores de tal forma que o desligamento só seria possível se existisse um motivo justificável, visando reduzir o número de desempregados no país (CHO; LEE, 2007).

A preocupação com a rotatividade nas grandes empresas leva as mesmas a buscar ferramentas e/ou técnicas para diminuir estes números, como as reengenharias, terceirizações e downsizing.

Diante do exposto é possível observar que a seleção de um profissional com uma qualificação formal deixa esse processo mais assertivo num primeiro momento. As Instituições de Ensino Superior (IES) são fundamentais no processo de recrutamento e seleção pois objetivam preparar os profissionais para as exigências técnicas do mercado de trabalho, porém no momento não buscam interferir no processo de demissão, devido à falta de conhecimento dos motivos que levam ao desligamento de um profissional.

Sabendo que as empresas contratam com base nos conhecimentos técnicos e demitem por questões comportamentais, se faz necessário identificar qual o comportamento ideal que as empresas buscam, para que as IES possam preparar o acadêmico não somente para entrar no mercado de trabalho, mas também permanecer lá.

De acordo com Santos *et al* (2008, p. 2): “conhecer como pensam a universidade e a empresa é um grande passo para se estabelecer um contrato de parceria entre ambos, atendendo às necessidades de cada setor”.

Desta forma, visando contribuir com a interação entre Universidade e Empresa, esta pesquisa tem como foco identificar quais atitudes comportamentais são favoráveis para manter os colaboradores nas empresas locais, trazendo em paralelo a percepção dos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis frente a essa preocupação.

A partir desta reflexão, segundo Gruzdev *et al* (2018), as *Soft skills*, hoje como parâmetro comportamental, são muito apreciadas pelos empregadores como importantes para o sucesso das suas atividades, porém ainda estão insatisfeitos com os resultados da formação acadêmica voltada para esta área de competência. Sendo inclusive necessária a construção de um diálogo para as IES buscarem o desenvolvimento dessas habilidades.

Devido ao fato da importância da transferência da tecnologia como forma de aproximar as empresas das IES, o estudo trata-se de uma pesquisa de campo com acadêmicos das IES públicas e privadas, além das empresas participantes do Prêmio 40+ 2022.

### **1.1 Problematização**

Um processo de demissão pode gerar traumas financeiros para ambos os lados, para a empresa que terá que buscar um novo profissional ou treinar algum colaborador para suprir essa saída, e para o funcionário demitido que terá que buscar uma recolocação com certa urgência, muitas vezes por não esperar seu desligamento. A demissão é algo que pode afetar a própria recolocação do indivíduo, pois estabelece que ele não atendeu as expectativas da empresa que lhe demitiu, desta forma, mais do que o desemprego, o demitido deverá superar essa fase que não estava prevista.

Abe *et al* (2010), comentam que a demissão também afeta os colegas de trabalho que continuaram na empresa, seja pelo aumento do volume de trabalho, pela incerteza de futuro ou pela tristeza ao perder o colega de trabalho, o que pode gerar uma queda de produtividade.

A rotatividade de mão de obra impacta na vida do trabalhador, com alterações salariais, condições de trabalho e as empresas perdem produtividade.

Vale destacar que quando um trabalhador pede demissão normalmente consegue um aumento no seu salário ao ir para uma nova empresa, porém ao ser demitido, sua recolocação tende a causar uma perda salarial. Desta forma o governo

tenta criar estratégias, como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), para auxiliar o recém-demitido (FERREIRA RAMOS; MONTE, 2021).

Diante desse cenário, sabendo que a demissão por parte do empregador pode gerar vários transtornos, sociais e econômicos, que envolvem multas rescisórias e perda de produtividade a empresa, desgaste psicológico e perda salarial ao trabalhador e a necessidade de intervenção do governo com políticas e regras que possam determinar se as demissões são por justa causa ou não, deve-se questionar os motivos das demissões atualmente, haja vista que as empresas estabelecem critérios bem claros no processo de admissão.

Neste contexto, sabendo que as empresas estabelecem critérios no processo de seleção dos seus candidatos, um critério bastante comum é a exigência de um ensino superior.

A própria Secretaria Estadual da Justiça, Família e Trabalho anunciou em janeiro de 2022 a criação do “Master Job Paraná - Central de Vagas Específicas”, com o intuito de captar oportunidades nas empresas que buscam profissionais com curso superior completo ou em formação, considerando a falta de candidatos para tais vagas (MASTER JOB PARANÁ, 2022). Entretanto, ainda assim esses profissionais com curso superior acabam por ser demitidos, não conseguindo manter seus empregos.

Com base nisso, essa pesquisa tem como pergunta de partida, a seguinte: **Quais são os motivos das demissões de colaboradores graduandos e graduados nas empresas localizadas na cidade de Ponta Grossa - PR?**

Para responder a esta pergunta de partida, erige-se os objetivos desta pesquisa, listados na sequência.

## **1.2 Objetivos da pesquisa**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Conhecer os comportamentos ideais que as empresas esperam ter por parte dos seus colaboradores na cidade de Ponta Grossa - PR e correlacionar com a visão dos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

Os seguintes Objetivos Específicos (OE) foram definidos:

- a) OE1: Apresentar os motivos que levam as empresas a demitir, assim como verificar os impactos demissionais;
- b) OE2: Delimitar as *Soft skills* conforme a definição dos órgãos reguladores dos profissionais de Administração e Ciências Contábeis;
- c) OE3: Identificar quais *Soft skills* são ideais na visão dos acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis;
- d) OE4: Evidenciar quais *Soft skills* são ideais para as empresas destacadas na cidade de Ponta Grossa- PR;
- e) OE5: Comparar as *Soft skills* destacadas pelas empresas com as apontadas pelos acadêmicos.

### 1.3 Justificativa

Uma análise realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), utilizando os dados do Registro Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego (RAIS/TEM) demonstrou que entre os anos 1996 a 2011, 61% das demissões foram por iniciativa das empresas e que dessas demissões apenas 21,6% foram devido a destruição da função naquela momento e 78,4% foram devido a substituição do trabalhador (IPEA, 2019).

É possível perceber que as empresas normalmente demitem visando a troca de colaboradores, o que gera para elas um transtorno operacional e financeiro.

Considerando que o processo seletivo para algumas vagas considera critérios técnicos, como ensino superior, se questiona qual seria o motivo para as empresas demitirem um colaborador que possui as qualificações técnicas e passou por um processo seletivo após um dado tempo. Denota-se que tal desligamento ocasionará numa perda de produtividade e num desembolso financeiro com o pagamento da multa rescisória de 50% do saldo do FGTS do demitido.

Portanto, as seguintes atribuições justificam esta pesquisa:

- a) Contribuição teórica científica: Através de uma revisão sistemática da literatura, identificou-se que apenas 10,7% do portfólio inicial se aproxima dos estudos referentes aos motivos de demissão, e 10,8% de *Soft skills*;
- b) Contribuição com a sociedade: Um processo de demissão gera um stress financeiro e social de grande impacto tanto para as empresas como para os profissionais, sem considerar os saques de FGTS e seguro-



desemprego, que terão um desembolso por parte do governo federal. Outro ponto a ser levantado seria a realocação do profissional recém-demitido por um salário menor, reduzindo a renda per capita do país naquele momento. Logo, identificar os motivos que levam as empresas a demitir um profissional qualificado e buscar soluções terá resultados favoráveis para a sociedade em vários aspectos;

- c) Contribuição com a inovação tecnológica nas empresas: Essa pesquisa irá aproximar a IES das empresas locais através das pesquisas de campo. Podendo ir de uma IES que prepara os acadêmicos para entrar no mercado de trabalho para uma IES que prepara os acadêmicos para permanecerem empregados. Criando um vínculo com as empresas que passarão a trocar informações com a IES não somente no processo de contratação, gerando desta forma uma interação entre IES x Empresas.

#### **1.4 Delimitação do tema**

O estudo foi realizado na cidade de Ponta Grossa, Paraná, em uma amostra de 544 alunos de duas IES privadas e uma IES pública de ensino presencial e numa amostra de 13 empresas participantes do prêmio 40+ 2022, um evento realizado pela prefeitura local que selecionou as empresas dos setores de comércio, serviços, indústria, além das que se destacaram com maior participação no PIB do município, bem como no recolhimento de receitas próprias, focando no valor adicionado e na formação do índice de Participação no Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços, além das empresas que mais arrecadaram Imposto Sobre Qualquer Natureza no ano de 2021/2022. O Valor Adicionado trata-se da diferença entre as vendas brutas e o total dos insumos ou produtos adquiridos de terceiros, e segundo o secretário da Fazenda, Cláudio Grokoviski, a cidade de Ponta Grossa está em 4º lugar no estado sendo o primeiro lugar do interior, ficando atrás apenas de cidades da região metropolitana de Curitiba, como a própria capital, Araucária e São José dos Pinhais, conforme a Prefeitura de Ponta Grossa (2022).

Diante destas informações a prefeitura optou por selecionar as 40 empresas que mais se destacaram dentro da economia da cidade. Desta forma, a pesquisa focou no ramo de atividade, considerando 10 participantes da indústria, 10 participantes do comércio e 10 participantes do serviço.

## 1.5 Estrutura

Este estudo está estruturado em cinco seções.

A Seção 1 é composta pelo problema da pesquisa, objetivo geral e específicos, justificativa e a inserção da pesquisa numa interação entre IES e Empresas.

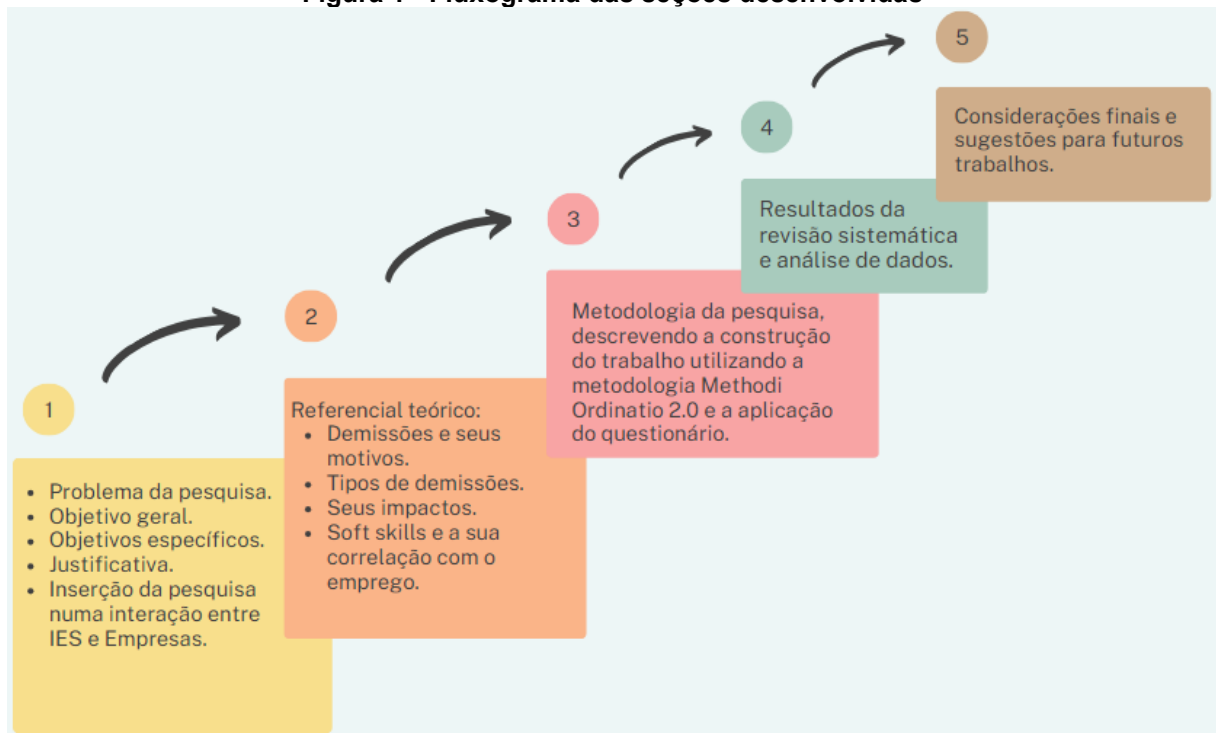
Em seguida, a Seção 2 apresenta o referencial teórico, tratando dos temas de demissões e seus motivos. Nessa Seção, também é abordada a literatura referente aos tipos de demissões, os motivos identificados e seus impactos. Além de abordar sobre as *Soft skills* e a sua correlação com o emprego.

Na Seção 3 é apresentada a Metodologia da pesquisa, descrevendo a construção do trabalho utilizando a metodologia Methodi Ordinatio 2.0 e a aplicação do questionário.

A Seção 4 é composta pelos resultados da revisão sistemática e análise de dados.

Por fim, a Seção 5 irá apresentar as considerações finais e sugestões para futuros trabalhos.

**Figura 1 - Fluxograma das seções desenvolvidas**



Fonte: Autoria própria (2023)

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Vê-se que a preocupação com as demissões não se limita à recolocação do recém-demitido, mas também aos gastos por parte do governo com o seguro-desemprego, além dos danos econômicos e financeiros das empresas, que terão que arcar com despesas com o processo de contratação do novo colaborador, além de pagar as multas rescisórias ao funcionário desligado. Sem considerar os traumas psicológicos ao demitido, devido a insegurança financeira e a decepção por não dar sequência em sua área profissional. Diante do exposto, se faz um aprofundamento sobre esse tema, assim, na subseção a seguir são apresentadas as discussões e abordagens teóricas sobre o tema demissões.

### 2.1 Demissões e seus impactos

Alguns consideram que o processo de admissão assertivo garante que o processo demissional não ocorra posteriormente, desta forma as empresas acabam focando seus esforços em contratar o profissional ideal pela vaga, deixando de identificar os motivos das demissões em sua corporação.

Logo, ao demitir um colaborador, a empresa acaba por ter sérios problemas não só no processo de substituição do demitido, mas também na questão motivacional dos que ainda permanecem na empresa. Brocker *et al* (1985) comentam que os colaboradores que permanecem na empresa, aqui chamados de “sobreviventes”, acabam por ter um sentimento de culpa, remorso ou medo. Culpa por considerar que enquanto está empregado dá suporte à empresa quanto as atividades que eram de seu ex-colega, o qual se encontra desempregado. Remorso por analisar que o colega demitido era mais competente e quem merecia ser demitido era o “sobrevivente” e medo, por considerar a possibilidade de ser o próximo demitido da empresa.

Um artigo publicado no *The Wall Street Journal* (20 de janeiro de 1984), chamado “culpa do sobrevivente”, descreve os sentimentos dos funcionários que permanecem na empresa, as vezes trabalhando mais horas para suprir a ausência do ex-colega de trabalho. Inclusive, a teoria da equidade escrita por Adams em 1965, reforça o quanto um funcionário se espelha nos seus pares, observando os julgamentos da empresa quanto aos seus colegas. Não obstante, é interessante ressaltar que fatores psicológicos podem influenciar na forma que o “sobrevivente” reage nesta situação.

Quando possui uma alta autoestima, acaba por trabalhar mais, visando demonstrar ser merecedor pela permanência na empresa, já quando possui baixa autoestima, perde produtividade e sente-se desmerecedor do emprego que possui.

Desta forma, uma demissão, por mais justa que possa parecer para a empresa, pode não trazer o mesmo sentimento de justiça para o colaborador “sobrevivente”, sendo viável evitar demissões envolvendo questões que podem ser resolvidas de outra forma.

A Convenção Europeia dos Direitos Humanos passou a se preocupar não somente se os motivos demissionais estão dentro das normas estabelecidas, mas se tal demissão injustificada pode trazer efeitos nocivos ao recém-demitido, tanto na sua vida financeira, como também psicológica (COLLINS, 2021).

De acordo com Davidov e Eshet (2015, p. 6): “As relações de trabalho são caracterizadas pela dependência do empregado em relação ao relacionamento específico, tanto por necessidades econômicas quanto sociais e psicológicas”.

Segundo Jacob (2011) num estudo relacionado aos motivos demissionais de docentes em escolas públicas de Chicago, nos Estados Unidos, os diretores costumam demitir os professores devido à falta as aulas e avaliações negativas dadas pelos alunos das IES, desconsiderando o desempenho do docente de forma geral.

Ancorado nesta informação, outro dado é que os docentes com maior qualificação profissional, como mestrado ou doutorado, com as mesmas críticas, dificilmente são dispensados, visto que aparentemente trazem um status para a Instituição.

Um fator em destaque foi a constatação que os professores que vieram de outras IES tendem a ser demitidos na nova IES com maior frequência, se comparados com professores que estão iniciando na carreira acadêmica, o que demonstra a dificuldade de adaptação com políticas internas de outra universidade, devido a comparações com a anterior. Uma dificuldade frequente que leva a necessidade de demissão dos docentes é a difícil interação entre os docentes mais novos e mais velhos, onde acaba por existir um atrito constante devido a diferença entre as gerações.

A demissão traz sérios problemas, não só financeiros para a empresa, mas também gerenciais. Na demissão de cargos de liderança, onde existe todo um processo de adaptação as políticas da empresa, as definições de metas e acompanhamento de resultados, onde o recém-contratado deve se adequar. Após os

devidos ajustes, ocorre na identificação de limitações que não foram antes observadas, gerando a necessidade de demissão.

A teor disso, as empresas privadas que contratam CEO (Diretor Executivo) e os demitem precocemente tem uma desvalorização no mercado, ao demonstrar instabilidade na gestão da empresa. Logo, mesmo com problemas gerados pelo CEO, a demissão pode ser postergada para evitar crises no mercado de ações.

Porém, muitas vezes essa demora pode ocasionar perdas significativas, pois podem existir casos envolvendo lapsos éticos, ou tomadas de decisões que geram crises financeiras para a empresa (ERTUGRUL; KRISHNAN, 2011). Ainda sobre esta realidade sobre a demissão de CEOs, Sonnenfeld e Ward (2007, p. 2) comentam:

Em nossa pesquisa - analisando mais de 450 sucessões de CEOs entre 1988 e 1992 em grandes empresas de capital aberto, descobrimos que apenas 35% dos CEOs expulsos retornaram a uma função executiva ativa dentro de dois anos após a partida; 22% recuaram e assumiram apenas funções consultivas, geralmente aconselhando organizações menores ou sentado em conselhos. Mas 43% efetivamente encerraram suas carreiras e se aposentaram.

Diante do exposto, percebe-se que após um processo demissional, para um CEO retornar a mesma função acaba se tornando um desafio claro, devido a exposição relacionada ao cargo.

Anger, Camehl e Peter (2017) descrevem que a personalidade do indivíduo está relacionada com suas vivências, as quais se correlacionam com seu sucesso educacional e profissional.

Esta realidade é tão evidente que os estudos apontaram a proximidade, em comparação com outros eventos negativos, como a morte de um parceiro ou divórcio, o desemprego trás efeitos muito fortes no bem-estar, pois interfere diretamente na sua existência física, mental e social.

## **2.2 Soluções para minimizar as demissões**

A União Europeia se preocupando com os direitos humanos, convergiu aos direitos trabalhistas, pensando na declaração dos direitos humanos que inclui o direito ao trabalho. Neste contexto, o autor esclarece que a preocupação da União Europeia foca nos direitos do trabalhador, porém não se voltam nas demissões ilegais ou injustas.

Já em 1996 foi incluída na Política Social Europeia Revisada do Conselho da Europa uma proclamação do direito do trabalhador a não ter seu contrato de trabalho rescindido sem motivos válidos. Sendo a primeira declaração de um direito fundamental internacional à proteção contra injustiças demissionais. É fato que esta declaração, embora não fosse juridicamente válida serviria de base para uma preocupação com as demissões ilegais, como demissões por orientação sexual, manifestação de religião, membro de partido político ou simplesmente pela simples liberdade de expressão.

Destaca-se que se deve tomar certo cuidado para não “romantizar” técnicas utilizadas ao definir as competências envolvendo liderança, conforme exposto por Park, Chung e Rajagopalan (2021). Algumas estratégias utilizadas podem surtir efeitos positivos e serem consideradas isoladamente responsáveis pelo sucesso da empresa. Porém se os resultados forem negativos, poderão cair em descrédito absoluto por serem também consideradas únicas responsáveis.

Denota-se que algumas empresas utilizam o Outplacement, que se trata de um processo de recolocação dos funcionários demitidos, visando auxiliá-los no período em que se encontram disponíveis no mercado de trabalho. Conforme Stacho e Stachová (2015, p. 19): “O principal objetivo da recolocação é reduzir os efeitos negativos”. Visto que foca em evitar um desconforto a quem demite, a quem é demitido e a quem permanece na empresa.

É evidente que não é possível reduzir as demissões a zero, mesmo que todos os colaboradores sejam perfeitamente produtivos.

Santana, Valle e Galan (2017) evidenciam esta realidade ao citar que as áreas de Recursos Humanos (RH) já possuem o downsizing como solução estratégica para as crises financeiras, onde o foco é reduzir o quadro funcional, mesmo sabendo que não seria a estratégia mais viável, pois pode diminuir o tamanho da empresa de forma desnecessária, levando-a a uma crise de gestão, devido a desmotivação por parte dos colaboradores sobrecarregados e ou um desaceleramento financeiro, por diminuir sua complexidade operacional.

Dessa perspectiva, os autores reforçam a importância do RH da empresa em desenvolver a equipe para que sejam produtivos e motivados, ampliando a atuação dos que estão na empresa e não focar na demissão dos seus colaboradores em momentos de declínio financeiro.

### 2.3 Leis trabalhistas e o processo demissional

A preocupação com a demissão acaba se atrelando com o desemprego, pois de acordo com Miles (2000), a partir do século XX o governo americano passou a introduzir regras para restringir a demissão por qualquer motivo, limitando as empresas a demitir os seus funcionários contratados por tempo indeterminado, apenas devido a alguma crise econômica. No entanto, não foi possível evidenciar que evitar a demissão pode reduzir o desemprego a longo prazo, visto que com menos demissões, as recontrações também diminuíram.

Mesmo com a redução nos gastos com demissão e contratação, boa parte das empresas passaram a admitir funcionários por contrato temporário para escapar de processos trabalhistas e as exigências impostas pelo governo.

Assim sendo, as regulamentações governamentais para o processo demissional não serviram de solução efetiva para o combate ao desemprego.

A partir dos destaques acima, sobre as regulamentações, pode-se citar a Lei Coreana das Normas trabalhistas onde as empresas com cinco ou menos funcionários não estão sujeitas a segui-la, gerando um viveiro de ilegalidade, com a maioria de empregos irregulares, e em contraponto a isso as empresas com mais de cinco funcionários têm a responsabilidade de fornecer subsídios e bônus de aposentadoria legalmente obrigatórios (CHO, 2004).

Contudo, embora nos índices da OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico), a Coreia é um daqueles países com mercados de trabalho muito rígidos, enquanto os EUA trata-se de um país com mercado de trabalho muito flexível, tais índices não conseguem explicar os diferentes impactos da legislação trabalhista coreana sobre grandes e pequenas empresas.

Ainda sobre os dados da OCDE (2004), “em países como Áustria, República Tcheca, Japão e Coreia, a reintegração é muitas vezes o recurso legal escolhido para demissão sem justa causa” (EGUCHI, 2007).

Já, em países como Bélgica, Finlândia, França, Espanha e Suíça é obrigatório o pagamento de multa indenizatória se a demissão for considerada ilegal, neste caso raramente o sistema judiciário ordena a reintegração.

Assim sendo, empresas francesas passaram a admitir mediante contratos de produtividade, com possibilidade de mudar as metas contratuais constantemente, desta forma era possível demitir o colaborador por não atingir as metas pré-

estabelecidas, não precisando encontrar outras justificativas mediante um processo trabalhista.

Embora o empregador pudesse pagar uma multa indenizatória em casos de derrota na justiça trabalhista, considerava mais viável do que ser obrigado a reintegrar o profissional. Visto que tinha como justificativa a falta de produtividade prevista em contrato (BESSY, 2008).

Uma reintegração tende a ser desconfortável tanto para o empregador como para o empregado, Eguchi (2007), reforça isso ao destacar o quanto esse processo afeta negativamente devido ao ressentimento envolvido, prejudicando a motivação e a produtividade dos trabalhadores que retornaram aos seus locais de trabalho.

Segundo Zuehl e Sherwyn (2001), a regra da multa rescisória varia conforme o país, por exemplo, em países como Austrália, China, Alemanha, Reino Unido e Estados Unidos, nenhum pagamento de indenização é exigido. Enquanto em alguns países exigem que os pagamentos sejam feitos a outras entidades que não a pessoa física, como no Egito, onde os empregadores devem pagar a indenização a uma autoridade de seguridade social.

Na Coreia, os pagamentos de rescisão visam contribuir como subsídios de aposentadoria do empregado. Ou seja, uma empresa multinacional também terá que se atentar a estas regras demissionais ao se estabelecer em outro país.

No Brasil, apenas as demissões por justa causa tem a obrigatoriedade de justificativas. Já no Reino Unido o governo estabelece que as demissões devem tem causas justas, ou seja, justificar de forma clara o motivo da demissão para que a mesma seja aceita pelo ministério do trabalho. Porém essa exigência do governo é limitada.

Segundo Philippa (2021), como as demissões não podem ter justificativas triviais ou discriminatórias, definir quais demissões entrariam neste critério leva a muitas dúvidas e questionamentos. Casos pontuais como demissão por gravidez, vínculo com sindicatos ou opiniões políticas divergentes são discriminatórias, porém justificativas triviais são mais difíceis de identificar. Sendo aceitas as demissões com justificativas substanciais, devido a conduta e capacidade, por exemplo.

Obviamente que vários processos trabalhistas são abertos para que os empregados questionem seus empregadores, e como cada caso possui sua própria peculiaridade, a justiça acaba definindo de forma subjetiva o vencedor de cada processo demissional sem uma causa justa clara.



Um fator relevante foi o caso da pandemia do COVID, que gerou uma incerteza econômica significativa, onde as empresas utilizaram dessa justificativa como motivo para demissões em massa.

Também pode-se citar as demissões por não atenderem as políticas internas da empresa, onde interpretações equivocadas são consideradas para reduzir o quadro funcional, contando com a análise errônea da justiça trabalhista. Inclusive Bertola *et al* (1999 apud HUANG *et al*, 2009, p. 39) descobriram numa pesquisa realizada entre vários países que na Espanha e na França os tribunais têm o maior percentual de casos favoráveis aos empregados, onde mais de 70% dos casos são favoráveis aos trabalhadores, e que os resultados também podem ter relação com as crises econômicas, onde a justiça força as empresas a evitar demissões por justa causa.

Claro que é importante frisar que numa demissão por justa causa, tais demissões são aceitas desde que justificáveis, porém é possível existir ambiguidade nos motivos utilizados pelos empregadores, podendo trazer problemas trabalhistas, no quadro a seguir, destacado por Klaas e Dell'omo (1997), é possível observar cinco das mais frequentes características demissionais que geram insegurança ao empregador:

#### Quadro 1 - Impactos da justa causa ao empregador

<p><b>Incerteza sobre a culpa:</b> Embora a justa causa não exija certeza absoluta sobre a culpa, a prova da culpa deve, no mínimo, ser clara e convincente. Por imprecisão na operacionalização da norma clara e convincente, onde houver incerteza quanto à culpa, a justa causa será condicionada por processos subjetivos. Tal subjetividade torna difícil para os gestores saber antecipadamente se as evidências disponíveis serão consideradas claras e convincentes. Assim, mesmo níveis modestos de incerteza introduzem riscos quanto ao estabelecimento de justa causa.</p>
<p><b>Circunstâncias atenuantes:</b> os padrões de justa causa exigem que sejam consideradas quaisquer circunstâncias atenuantes na determinação da punição. Devido à ambiguidade sobre como ponderar tais circunstâncias, sua presença torna mais difícil para os gerentes saberem se estabeleceram adequadamente a justa causa.</p>
<p><b>Falta de corroboração:</b> os padrões de justa causa exigem que, quando não houver evidências corroborantes disponíveis para apoiar as alegações de um gerente, deve-se levar em consideração a credibilidade do gerente e do funcionário. Embora o gerente normalmente seja considerado mais confiável, essa suposição não é necessária. Assim, a falta de comprovação introduz o risco de que a justa causa não seja apurada por questionamentos sobre a credibilidade do gestor.</p>
<p><b>Falta de documentação formal:</b> As normas processuais relativas à documentação formal de ofensas passadas são muitas vezes especificadas nos sistemas disciplinares. A falta de documentação formal, portanto, muitas vezes pode ameaçar a capacidade de um gerente de estabelecer justa causa para demissão.</p>
<p><b>Ofensas anteriores não relacionadas:</b> as normas processuais às vezes indicam que a demissão pode ser usada para violações repetidas de regras somente quando essas violações envolvem o mesmo tipo de ofensa. A capacidade de um gerente de estabelecer justa causa, portanto, pode frequentemente ser ameaçada por um histórico de ofensas repetidas, mas não relacionadas.</p>

Fonte: Adaptado de Klaas e Dell'omo (1997)

Davidov e Eshet (2015) esclarecem que nos Estados Unidos, em contraste, as regras estabelecidas no Reino Unido, pode-se demitir um trabalhador a sua vontade, sem apresentar justificativas, desde que não entre em conflito com acordos coletivos. Já o sistema israelense é parecido com a lei do país norte-americano, porém com muitas exceções na legislação e na jurisprudência, onde basicamente superprotegem os funcionários públicos e subprotegem os demais grupos, gerando um atrito entre os eles. “Os problemas de superproteção para alguns trabalhadores e subproteção para outros criam um problema adicional de crescente desigualdade e polarização entre os dois grupos de trabalhadores, que se encontram sujeitos a regimes muito diferentes, muitas vezes por razões totalmente arbitrárias” (DAVIDOV; ESHET, 2015, p. 2).

Dessa perspectiva, sobre os impactos da economia como resultado no aumento das demissões, pode-se citar o que Ueda *et al* (2020) demonstraram, onde a instabilidade dos indicadores macroeconômicos acaba por aumentar as demissões no setor eletroeletrônico industrial brasileiro. Sobre o mercado de trabalho brasileiro e seus instrumentos de proteção ao desemprego, pode-se citar três deles (fundo individual, multa por rescisão e seguro-desemprego), conforme Robalino e Weber (2013 apud RAMOS; MONTE, 2021).

Inclusive, Ramos e Monte (2021) evidenciaram que os países emergentes, adotam mais multas indenizatórias do que os países desenvolvidos. Dentro desta linha, existem autores, como Hopenhayn e Rogerson (1993) e Addison e Texeira (2001), que consideram favorável utilizar este meio no combate ao desemprego e outros, como Hafner *et al* (2001) e Ahsan e Pages (2009), que têm opinião divergente.

Evidentemente alguns funcionários optam por pedir o desligamento da empresa para receber as indenizações e auxílios desemprego, conforme exposto por (Macedo e Chahad, 1985; Gonzaga 1998; Barros *et al*, 2001; Gonzaga 2003; Gonzaga e Pinto 2014). Não obstante, Carneiro e Ramos (1997) argumentam que as taxas de rotatividade diminuíram com os benefícios do FGTS de janeiro de 1985 a março de 1997.

Conforme já citado anteriormente, tem-se a multa rescisória que o empregador deve pagar ao empregado numa demissão sem justa causa, cujo valor é de 40% sobre os valores que a empresa depositou ao funcionário. O valor depositado mensalmente é de 8% sobre a remuneração salarial do indivíduo.

O que pode acabar por ser interessante para o empregado é entrar em acordo com seu empregador para ser dispensado e após receber a rescisão, ele realizar a devolução do valor e trabalhar sem registro, recebendo o seguro-desemprego (MACEDO; CHAHAD, 1985; GONZAGA, 2003; PINTO, 2015).

Os motivos demissionais devem ser analisados com cuidado, principalmente em casos de demissão coletiva, onde devem ser observadas de forma individual, para evitar injustiças ou crises para pessoas que não podem ser dispensadas naquele momento, como as mulheres grávidas, por exemplo (TORMOS, 2021).

Observou-se que no geral cada país regulamenta as relações trabalhistas, sendo alguns mais liberais, enquanto outros exigem o pagamento de multas pelo desligamento se ocorrer sem justa causa.

Dentro deste contexto, Perufe *et al* (2018, p. 256) afirma:

No Brasil, além dos já mencionados 40% do total dos depósitos na conta do FGTS do empregado durante o contrato de trabalho, o empregador deve pagar mais 10% da mesma base de cálculo à União (contribuição social), totalizando multa equivalente a 50% do total dos depósitos remunerados. Além disso, o aviso prévio de rescisão de contrato de trabalho deve ser dado com antecedência mínima de 30 dias da demissão, o que, em muitos casos, significa que a empresa notifica o empregado que deseja rescindir o contrato de trabalho e já lhe dispensa de vir trabalhar, já que a produtividade de um funcionário que sabe que será demitido costuma ser muito baixa. Ainda assim, a empresa terá que pagar um salário a este empregado que não comparecerá ao trabalho, caracterizando aviso prévio indenizado. Conforme previsto na CLT, somente durante os primeiros 90 dias de trabalho a empresa pode rescindir o vínculo empregatício sem ter que pagar a multa do FGTS ou dar o aviso prévio de rescisão.

Nesse sentido, fica evidente que empregador terá um gasto considerável, além de não poder contar com o colaborador, sendo necessário arcar com o salário do funcionário desligado sem que ele tenha efetivamente trabalhado no último mês.

Dentro desta perspectiva da multa do FGTS, que está atrelada ao tempo de serviço, é possível elencar o ocorrido entre os anos de 2010 a 2012 na Espanha, onde as reformas trabalhistas também focavam na multa rescisória com base no tempo de serviço, ocasionando numa regra conhecida como UEPS (o último a entrar é o primeiro a sair), desta forma em momentos de crise financeira, na hora de decidir qual dispensar o critério da antiguidade tornava-se prioridade, uma vez que menos tempo de trabalho na empresa significa menos compensação (CUETO; RODRIGUES, 2013). Este regulamento favoreceu os empregados mais antigos, onde as demissões eram decididas com critério monetário sem analisar o fator produtivo ou a capacidade de

cada um. Somente em situações econômicas favoráveis que a regra UEPS não costuma ser utilizada com frequência.

## 2.4 Motivos demissionais

Conforme exposto por Ertugrul, M. e Krishnan, K.(2011), os motivos demissionais dos CEOs foram elencados em vários fatores, dentre eles:

- a) A baixa capacidade de resultados, relacionada com propostas de investimentos, iniciativas estratégicas e decisões de curto e longo prazo.
- b) Escândalos corporativos, devido a má conduta ética, com decisões e posturas ilegais ou antiéticas. Neste caso, quando impactam nos resultados da empresa ou no seu valor perante o mercado.
- c) Pressão dos sócios, devido a interferência nas decisões do CEO, seja nos resultados ou na própria administração da empresa, normalmente relacionada a resultados insatisfatórios.
- d) Desentendimento entre CEO e os sócios, onde mesmo com resultados satisfatórios, as decisões estratégicas ou a postura do CEO não agrada os sócios, gerando um atrito interno.

Observa-se que as questões comportamentais estão presentes em boa parte dos motivos demissionais, seja relaciona a questões éticas ou pela forma que se relaciona com a hierarquia da empresa (GIBELMAN; GELMAN, 2002).

Gentry *et al* (2021) reforçaram essa informação após realizar um levantamento de dados envolvendo 1500 empresas nos anos de 2000 a 2018, visando identificar as causas da saída de um CEO. Acabando por identificar que os motivos podem ser baixa performance econômica e financeira, mal desempenho como gestão ou má conduta.

O interessante é que, diferente do explanado por Ertugrul, M. and Krishnan, K.(2011), sobre o resultado negativo gerado pela demissão de um CEO, o resultado pode ser positivo na visão do mercado, que pode entender que a mudança do CEO pode trazer novas ideias e demonstra a preocupação da empresa em trazer bons resultados.

Dentro desta perspectiva foi observada a dificuldade em determinar quando uma demissão está relacionada com o comportamento e não com os resultados

alcançados. Algumas empresas optam por informar publicamente que a demissão de seu CEO é devido à má conduta/comportamento apenas para deixar claro aos sócios e investidores que os resultados financeiros e econômicos da empresa estão em conformidade. Evidenciando que cargos que impactam na bolsa de valores podem ter seu processo demissional real ocultado ou distorcido para não afetar negativamente a empresa no mercado de ações.

Isso é reforçado por Abe, N. e Iwasaki, I.(2010), quando comentam que os desempenhos corporativos têm grande significância na rotatividade dos CEO.

O interessante é que tratando-se de empresas com CEO familiar a demissão do CEO não ocorre em situações de crises financeiras, e o mesmo acontece com seus funcionários, que devido a riqueza socioemocional entre as partes, acabam por gerenciar as perdas exigindo mais produtividade e cooperação de todos os envolvidos (KETTUNEN *et al*, 2021).

Dentro dos principais motivos demissionais a má conduta é o foco principal. Inclusive Beebeejaun (2018), comenta que na República das Ilhas Maurícias a demissão se justifica apenas por má-conduta.

Inclusive, na região em questão os tribunais utilizam como base o Dicionário de Oxford para se referir à definição de má conduta como um comportamento inaceitável ou impróprio. Ou seja, quando o empregado se recusar a obedecer a uma instrução que faça parte de sua obrigação contratual, já será caracterizado um ato de improbidade.

Trazendo à tona o quanto o comportamento pode impactar nos critérios de uma demissão justa.

É possível ir além das questões contratuais, conforme relatado por Sanders (2014, p. 330): “Já existe um corpo considerável de jurisprudência sobre demissões por comportamento fora do serviço, incluindo demissões por comportamento lícito, bem como por comportamento ilegal”.

Em congruência com o exposto, Sanders (2014) salienta que alguns juízes dos Estados Unidos e do Reino Unido entendem que o comportamento extramuro também é um fator justificável, considerando uma nova categoria demissional, as chamadas “demissões de facebook”, onde as atitudes do colaborador podem prejudicar a imagem da empregador, por manter em seu quadro funcional alguém que, embora não tenha um comportamento ilegal, demonstra atitudes não aceitáveis pela sociedade ou pelo público consumidor de seus produtos.

Klaas e Dell'omo (1997), até esclarecem que algumas empresas utilizam da demissão como forma de resolver problemas disciplinares, porém políticas internas ou regulamentações trabalhistas podem influenciar tais decisões, importante destacar que nessa seara, Feuille e Delaney (1992 apud KLAAS; DELL'OMO, 1997, p. 2) afirmam: “Numerosos argumentos têm sido apresentados sugerindo que essa variação no uso de demissões se deve a diferenças entre empresas nas políticas e procedimentos de recursos humanos, bem como em outras características organizacionais”.

É importante ressaltar que manter um colaborador no emprego pensando o quanto isso pode ser prejudicial a sua vida particular também é incorreto, pois isso pode prejudicar não só a empresa, mas também no desempenho dos demais colaboradores que estão desempenhando um trabalho superior aos demais.

Dentro desta realidade pode-se ir além com a preocupação em não manter funcionários improdutivos, Schenarts e Langenfeld (2017) citam como exemplo a importância de uma correta avaliação de um acadêmico de medicina como residente em um hospital, onde a avaliação do seu desempenho é um fator preponderante para garantir a saúde de um paciente.

A atuação de um residente de medicina pode ser equiparada a um emprego, visto que ele pode ser considerado um jovem médico usado pela instituição para prestar serviços.

Dentro desta perspectiva, em casos de um residente ser dispensado, significa que ele, mesmo com resultados satisfatórios na universidade, ainda se encontra com limitações na prática como médico, desta forma, essa dispensa deve ser cuidadosamente formalizada, onde demonstrará as limitações técnicas e comportamentais que geraram tal desligamento.

## **2.5 Soft skills (habilidades comportamentais)**

Diante da pesquisa bibliográfica foi identificado que o comportamento é um fator predominante dentro dos motivos demissionais, diante do exposto, fez-se necessário identificar quais são os comportamentos ideais para um ambiente de trabalho. Para tanto, foram consideradas as *Soft skills* como referência.

Conforme Gruzdev *et al* (2018, p. 7): “*Soft skills* são um conjunto de características pessoais que facilitariam a interação e cooperação efetivas entre as pessoas envolvidas no processo de negócios”. Já para o SEBRAE (2023): “essa

expressão é usada para reunir habilidades emocionais, comportamentais e sociais dos indivíduos”.

Dentro deste contexto o SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas) 2023, comenta: “Já ouviu falar do ditado, muito comum em ambientes de recrutamento, que diz ‘contrata-se pelo currículo, demite-se pelo comportamento?’. Ao analisar a frase, é fácil perceber que as atitudes dos empregados contam, e muito, no dia a dia de trabalho”.

O SEBRAE (2023) ainda reforça que consultorias de recursos humanos destacam que desenvolver capacidades técnicas em profissionais com habilidades comportamentais tende a ser mais fácil.

Segundo o CRA-PR (Conselho Regional de Administração do Paraná), num evento realizado em 13 de agosto de 2020, ministrado pela doutora em Gestão e mestre em Educação e Desenvolvimento Humano, Ana Carvalho:

As *Soft skills* são as competências comportamentais, sociais, emocionais e mentais ligadas à personalidade de cada indivíduo. A administradora explicou que elas são aprendizados subjetivos e difíceis de serem analisados, mensurados, pois são complexos. No cenário atual, algumas *Soft skills* têm sido essenciais: trabalho colaborativo, flexibilidade, capacidade de trabalhar sob pressão, comunicação assertiva, orientação para resultados, resiliência e liderança de equipe.

Já o CFC (Conselho Federal de Contabilidade), num evento realizado em 30 de agosto de 2022, ministrado pelo seu conselheiro, contador Elias Dib Caddah Neto, ressaltou que ter *Soft skills* é fundamental e pesam na avaliação de cada profissional. Inclusive apresentou uma lista dessas habilidades, entre elas estavam: comunicação, trabalho em equipe, resiliência, proatividade, ética no trabalho, pensamento crítico, criatividade, empatia, liderança, positividade, atenção para ouvir e gerenciamento de tempo.

Asonitou (2022) considera que no ensino superior de Ciências Contábeis faltam lacunas a serem preenchidas quanto as *Soft skills* como habilidades de comunicação, negociação e construção de relacionamento. Inclusive destaca que na Grécia existe uma incompatibilidade entre as necessidades do mercado e as habilidades interpessoais dos graduados em contabilidade.

Douglas e Gammie (2019 apud ASONITOU, 2022) ressaltam que um profissional contábil por interagir com diversas áreas, como comércio, indústria, serviços e demais tipos de empresas, precisa se comunicar com profissionais de

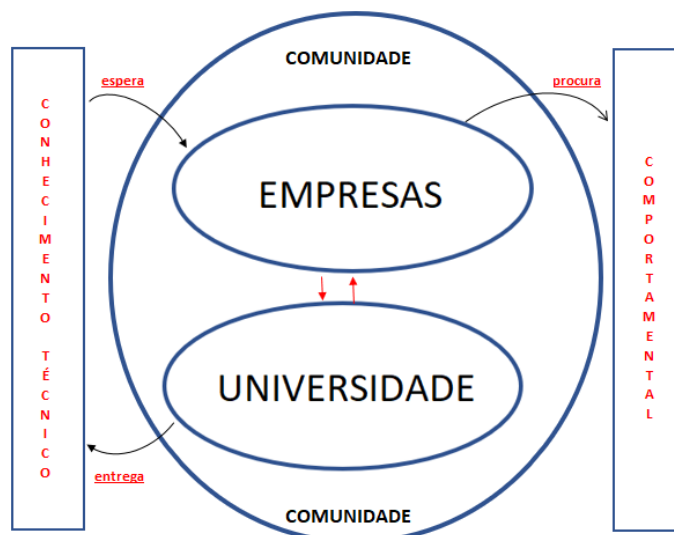
outras áreas que se consideram com *Soft skills* mais altas, gerando um desconforto para o contador.

A urgência de desenvolver as *Soft skills* dos contadores está na velocidade que a IA (Inteligência Artificial) vem evoluindo, logo algumas competências técnicas poderão ser facilmente substituídas, porém a inteligência emocional ainda será um divisor de águas a favor do contador (CUNHA, *et al*, 2022).

Destaca-se que ainda não existem instrumentos que possam medir de forma clara as habilidades interpessoais num ambiente acadêmico, conforme exposto por Jardim *et al* (2022). Inclusive esse mesmo autor comenta que não garante que os resultados obtidos dos estudos realizados em acadêmicos portugueses não estariam relacionados com a questão cultural.

Levando em consideração tal afirmação, fica evidente que é necessário considerar vários fatores, sendo ideal buscar um parâmetro para definir quais habilidades interpessoais os acadêmicos de fato possuem, podendo variar não só de gênero, como também de nacionalidade, região ou até mesmo de período pesquisado.

**Figura 2 - Relação Empresas x Universidades**



**Fonte: A autoria própria (2023)**

Conforme a Figura 2, existem algumas limitações na interação entre Empresas e Universidade, onde as empresas esperam receber acadêmicos com conhecimento técnico e as universidades providenciam essa entrega, porém as empresas também procuram o desenvolvimento comportamental, sendo necessário a



aproximação desses pares, visando atender as expectativas do mercado de trabalho como um todo.

Bennett *et al* (1999 apud RICCHIARDI; EMANUEL 2018), dividem as *Soft skills* em 04 categorias sendo elas autogestão (estabelecer objetivos e organizar o tempo), gestão da informação (usar meios de comunicação de forma adequada e gestão de grandes quantidades de informação), habilidades relacionais (respeitar o ponto de vista e valores dos outros e negociar) e lidar eficazmente com uma tarefa (conceituar problemas, definir e manter prioridades).

Ancorado nesta afirmação Ricchiardi e Emanuel (2018) consideram que cada autor categoriza de formas diferentes. Nesta perspectiva, será apresentado um quadro com 20 *Soft skills* que foram utilizadas como objeto de estudo por Succi e Canovi (2020, p. 3):

**Quadro 2 - Lista das 20 Soft skills**

Categoria	Skill
Pessoal	1. <b>Compromisso com o Trabalho</b> – assuma o compromisso com a organização e entenda suas especificidades características
	2. <b>Ser Ético Profissionalmente</b> – agir tendo em conta os princípios e a ética da profissão nas atividades diárias
	3. Ser tolerante ao estresse – mostrar resistência em situações complicadas ou estressantes
	4. <b>Habilidades de criatividade/Inovação</b> - contribuir com novas ideias para desenvolver melhorias nos produtos ou serviços de organização, bem como nas atividades desempenhadas no trabalho
	5. <b>Habilidades de Aprendizagem</b> - fornecer uma autoavaliação dos conhecimentos necessários (teóricos ou práticos) e tomar medidas para adquirir e implementar esse conhecimento
	6. <b>Habilidades de Equilíbrio com a Vida</b> – gerencie com sucesso os frequentes conflitos entre a vida e o trabalho
	7. <b>Habilidades de autoconsciência</b> - compreender nossas verdadeiras fraquezas e pontos fortes
Social	8. <b>Competências de Comunicação</b> – transmitir ideias, informações e opiniões de forma clara e convincente, tanto verbalmente como por escrito, enquanto ouve
	9. <b>Gestão de Conflitos e Habilidades de Negociação</b> - conciliar diferentes opiniões para chegar a um acordo que satisfaz a todos
	10. <b>Habilidades de rede de contatos</b> - desenvolver, manter e promover contatos
	11. <b>Competências de Adaptabilidade Cultural</b> – realizar processos gerenciais e empreendedores em ambientes multiculturais ambientes
	12. <b>Habilidades de liderança</b> - motivar e orientar os outros para que contribuam de forma eficaz
	13. <b>Habilidades de trabalho em equipe</b> – construir relacionamentos baseados na participação e cooperação com outras pessoas
Metodológica	14. <b>Habilidades de Adaptabilidade à Mudança</b> – redirecionar o curso de ação para atingir metas em uma nova situação
	15. <b>Habilidades de análise</b> - tirar conclusões e previsões para o futuro, adquirindo informações relevantes de fontes diferentes
	16. <b>Competências de Melhoria Contínua</b> – desempenhar as atividades, funções e responsabilidades inerentes ao cargo sob padrões de qualidade e buscar a excelência
	17. <b>Competências de Orientação para o Cliente/Utilizador</b> – identificar, compreender e satisfazer de forma eficiente as necessidades dos clientes
	18. <b>Habilidades de Tomada de Decisão</b> – tomar as decisões necessárias para atingir os objetivos de forma rápida e proativa
	19. <b>Competências de gestão</b> – definir metas e prioridades através da seleção e distribuição de tarefas e recursos
	20. <b>Competências de Orientação para Resultados</b> – rentabilizar os esforços organizacionais tendo sempre em vista os objetivos perseguidos

Fonte: Adaptado de Succi et al (2020)

Os autores comentam que: “As *Soft skills* ajudam as pessoas a adaptarem-se e a comportarem-se de forma positiva para que possam lidar eficazmente com os desafios da sua vida profissional e quotidiana”. As *Soft skills* foram separadas em categorias (Pessoal, Social e Metodológica).

A Categoria Pessoal diz respeito a comportamentos individuais, a categoria Social remete a como interagir com o próximo e a categoria Metodológica leva aos

métodos utilizados para realizar tarefas. Essa categorização visa facilitar o foco no desenvolvimento das *Soft skills* de forma que fique clara a finalidade do comportamento desejado:

Segundo Harvey (2000 apud SUCCI; CANOVI, 2020) as *Soft skills* permitem aos alunos uma melhor adaptação à cultura organizacional, a tomada de iniciativa e a contribuição para o sucesso organizacional. Succi e Canovi (2020), evidenciam também que existe um consenso entre os estudiosos sobre a importância da capacitação do acadêmico em relação as habilidades comportamentais, e o papel das IES nessa necessidade.

Porém mesmo com este consenso, empregadores, IES e jovens não se entendem, visto que não se apresentam preparados com as habilidades comportamentais necessárias para atuar no mercado de trabalho em conjunto com as habilidades técnicas adquiridas ao longo da graduação (MOURSHED; PATEL; SUDER, 2014 apud SUCCI; CANOVI, 2020).

Isto posto, Succi e Canovi (2020), comentam que os autores pesquisados comentam sobre a importância das IES em toda a Europa em garantir que os graduados estejam preparados além de habilidades técnicas. Matsouka e Mihail (2016) reforçam essa afirmação ao citarem que uma pesquisa europeia constatou a importância das *Soft skills* a maioria dos empregadores, onde algumas das *Soft skills* destacadas foram a capacidade de trabalhar bem em equipe (98% dos empregadores), de adaptação a novas situações (97%) e capacidade de comunicação (96%).

Andrews e Higson (2008) descrevem a importância do ensino superior na visão dos acadêmicos de alguns países europeus (Áustria, Eslovênia, Romênia e Reino Unido) no aprimoramento da comunicação escrita, porém o mesmo não ocorre em relação a comunicação oral, embora os trabalhos em grupos tenham auxiliado de alguma forma.

Outro fator relevante no desenvolvimento comportamental foi o envolvimento social, com a participação em interações com a comunidade local, além é claro, da necessidade de interagir entre seus colegas, de origens diversas. Já na perspectiva dos empregadores, eles esperam que os acadêmicos tenham um comportamento maduro, que saibam atuar e tomar decisões sem uma supervisão constante, tenham uma visão inovadora e sobretudo, condições de se comunicar de forma clara tanto oral como escrita, além de saber trabalhar em equipe.

Nesta perspectiva, os quatro países citados (Áustria, Eslovênia, Romênia e Reino Unido) possuem a mesma visão das necessidades dos empregadores e as habilidades adquiridas pelos acadêmicos, durante sua fase de graduação.

Inclusive Wats, M. *et al* (2009) cita que as habilidades técnicas contribuem em apenas 15% do sucesso de uma pessoa, enquanto as *Soft skills* são responsáveis pelos outros 85%.

Ainda neste contexto, na pesquisa realizada pelo autor com professores e especialistas sobre *Soft skills*, constatou-se que a grande maioria dos inqueridos consideraram que a sala de aula é o melhor ambiente para o desenvolvimento de habilidades interpessoais, considerando que em atividades direcionadas o acadêmico pode aprender com seus colegas, interagindo e obtendo feedback, sem a existência de riscos demissionais durante esse processo.

Conforme detalhado por Shakir (2009), o instituto de ensino superior da Malásia (Malaysian Institute of Higher Learning) considera que as *Soft skills* são habilidades genéricas que incluem habilidades não acadêmicas, como liderança, trabalho em equipe, comunicação e aprendizagem ao longo da vida.

Diante destes traços são detalhadas as seguintes *Soft skills*:

- Habilidade de comunicação: Capacidade de transmitir de forma clara e confiante seus pensamentos, seja de forma escrita ou oral.
- Habilidade de liderança: Capacidade de liderar projetos e entender o papel de um líder.
- Habilidades de pensamento crítico e resolução de problemas: Ter um pensamento crítico, criativo, inovador e analítico, podendo aplicar seu conhecimento com soluções alternativas.
- Aprendizagem ao longo da vida e habilidades de gerenciamento de informações: Recepção a novas ideias e capacidade de pesquisas soluções de várias maneiras de forma independente.
- Habilidade de empreendedorismo: Capacidade de identificar oportunidades de negócios e analisar riscos do autoemprego.
- Ética e moral profissional: Capacidade de tomar decisões éticas seja dentro do ambiente como fora dele, sempre com um senso de responsabilidade social.

- Trabalho em equipe: Capacidade de trabalhar e cooperar com pessoas de diferentes origens sociais visando atingir um objetivo em comum.

Segundo Hassal *et al* (2005 apud DOLCE *et al*, 2020), empregadores espanhóis e britânicos tem visões diferentes sobre as *Soft skills* mais importantes. Para os empregadores do Reino Unido a comunicação merece destaque, já para os empregadores espanhóis habilidades estratégicas, como visão abrangente e global na organização são prioridades.

Habilidades como trabalho em equipe, proatividade e oratória foram consideradas como insuficientes pelos próprios acadêmicos numa autoavaliação. Sendo necessária uma atenção especial por parte das IES britânicas e espanholas no auxílio do desenvolvimento dessas habilidades (DOLCE *et al*, 2020).

É importante destacar que as *Soft skills* por se tratar de comportamentos, podem não só variar em relação ao que é o necessário para cada empresa, como também a interpretação de cada tipo de soft skill. Chamorro-Premuzic *et al* (2010), reforçam essa realidade ao comentarem que pesquisadores e profissionais rotulam de forma diferente as competências interpessoais e seus reflexos nas habilidades operacionais.

Outro ponto que deve ser reforçado é que a IES não tem por objetivo apenas atender as necessidades do mercado, mas também criar cidadãos com consciência científica, social e cultural (MATSOUKA; MIHAIL, 2016).

Conforme Gallivan, Truex e Kvasny (2004 apud CHAMORRO-PREMUZIC *et al* 2010), nos Estados Unidos seis *Soft skills* são procuradas pelos empregadores (comunicação, interpessoal, liderança, organização, automotivação e criatividade).

Jardim *et al* (2022), relata que pesquisas demonstraram que os homens possuem níveis mais altos de habilidades interpessoais do que as mulheres, embora as mulheres considerarem tais habilidades mais importantes. Inclusive as mulheres se destacam nos comportamentos relacionados a trabalho em equipe, gerenciamento de tempo, planejamento/organização.

Em um estudo realizado na Grécia, mais de 70% dos acadêmicos consideraram que desenvolveram suas *Soft skills* em projetos acadêmicos (MATSOUKA; MIHAIL, 2016). Evidenciando a importância da transferência de tecnologia entre IES e empresas.

Conforme explanado por Zhang (2012) o conceito de *Soft skills* no ensino superior não é novidade, sendo identificada a sua importância a mais de meio século, de acordo com a Sociedade Americana de Educação em Engenharia (1950). O que se repete nos dias de hoje, cada vez com mais intensidade.

Segundo Caeiro (2021), há um grande interesse na Europa pelo desenvolvimento das *Soft skills* no ensino superior, mesmo sabendo da dificuldade em identificar quais são as *Soft skills* mais importantes, como ensiná-las ou avaliá-las.

Existindo inclusive, uma grande variedade de métodos utilizados pelas IES pelo mundo. Porém destaca-se que o aprendizado não se obtém de forma passiva, sendo necessário que o estudante tenha um papel ativo, vivenciando as experiências que desenvolvam as habilidades comportamentais.

É fato que as *Soft skills* não são importantes apenas para manter o emprego, mas também para garantir a entrada no mercado de trabalho. Ao passar por um processo seletivo, as empresas de recolocação profissional já utilizam essa variável como critério para escolha do melhor candidato para uma vaga.

Okolie *et al* (2020), destaca que uma grande agência de empregos on-line localizada na Nigéria evidenciou os motivos de graduados não serem contratados, conforme quadro a seguir:

**Quadro 3 - Principais motivos que levam as empresas a não contratar**

Principal motivo	%
Comunicação	56%
Boas maneiras	36%
Solicitando salários altos	32%
Qualificações irrelevantes	30%
Ser excessivamente exigente quanto ao trabalho	23%

**Fonte: Adaptado de Okolie *et al* (2020)**

Ainda neste contexto, fica cada vez mais evidente a importância de as habilidades comportamentais como um diferencial necessário para qualquer graduado entrar no mercado de trabalho, considerando também o que afirmou Okolie *et al* (2020, p. 6): “Conforme revelado por estudos anteriores, algumas das habilidades de empregabilidade que faltam aos graduados nigerianos do ensino superior incluem, entre outras, comunicação, tecnologia da informação, tomada de decisão, pensamento crítico, relacionamentos interpessoais e habilidades técnicas e matemáticas”.

Portanto, as *Soft skills* devem ser desenvolvidas durante todas as fases da vida, assim como todas as fases estudantis, porém no ensino superior se torna mais prático com a elaboração de projetos e com o envolvimento das empresas, visando desta forma o mesmo objetivo que as IES.

### 3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

#### 3.1 Enquadramento metodológico

Primeiramente ocorreu a pesquisa bibliográfica exploratória no Google Scholar, para leitura das pesquisas publicadas, visando maior entendimento do tema de forma geral, na sequência a pesquisa foi direcionada as bases *Scopus*, *Web of Science* e *Science Direct*, considerando as palavras chaves.

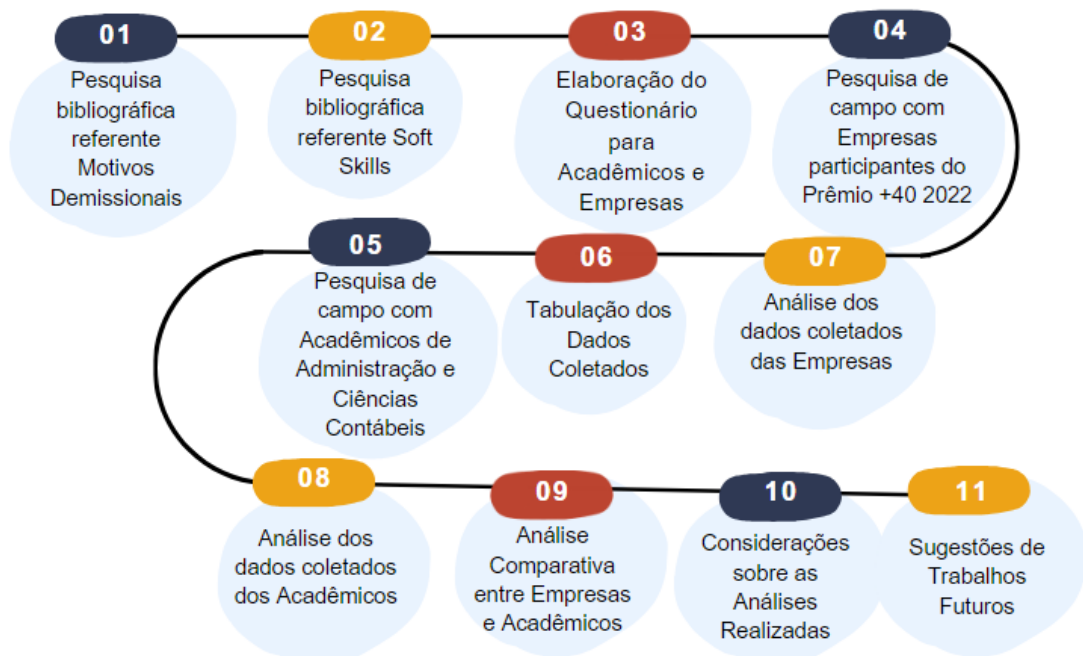
Para definição das palavras-chave, com base no objetivo geral, foram utilizados os termos “demissão” e “motivos”, desconsiderando o termo “justa causa”.

O objetivo inicial da pesquisa seria identificar os motivos demissionais, e neste processo foi identificado que os motivos eram comportamentais, sendo relevante considerar as *Soft skills* como novo foco da pesquisa.

Dando sequência, o processo de pesquisa foi repetido, desta vez utilizando os termos “demissão” e “*Soft skills*”, além dos termos “ensino superior” e “*Soft skills*”.

O fluxo completo do trabalho realizado é descrito no Fluxograma apresentado na Figura 3.

Figura 3 - Fluxograma da elaboração do trabalho

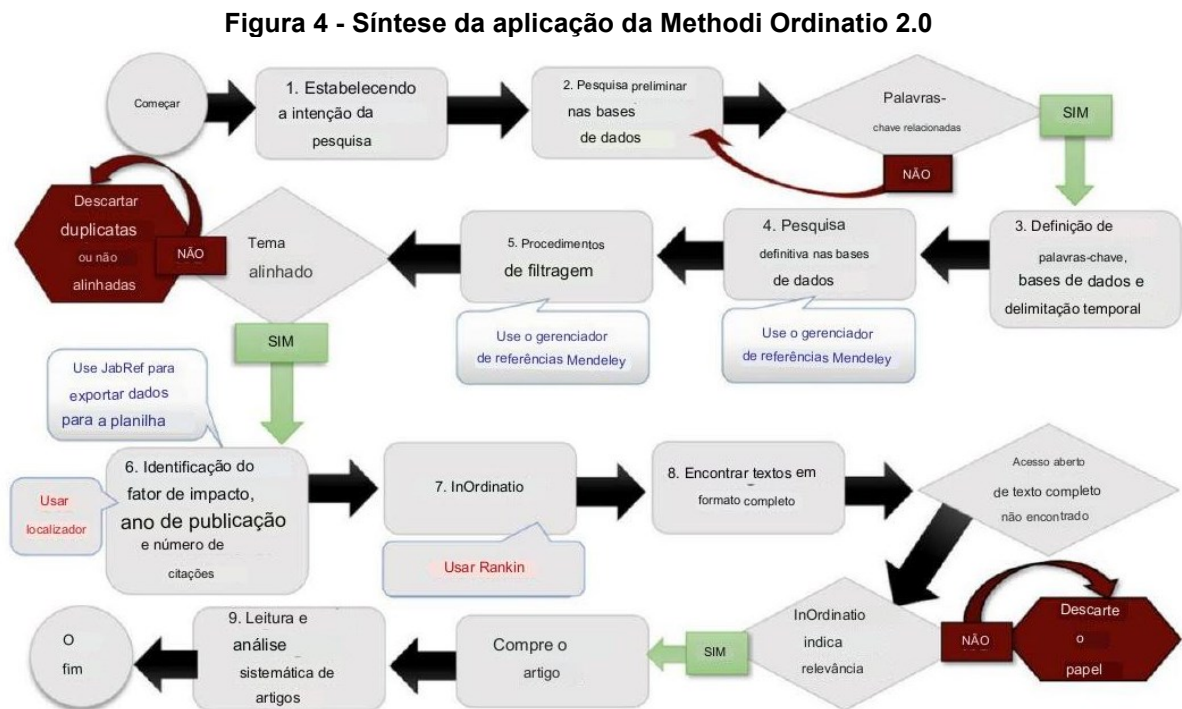


Fonte: Autoria própria (2023)



### 3.2 Construção do portfólio bibliográfico

A construção do portfólio bibliográfico deu-se através de dois momentos, aqui identificados como Fase 01 e Fase 02, considerando o protocolo proposto por Pagani *et al* (2022), as etapas para a presente pesquisa foram construídas, conforme Figura 4.



Fonte: Pagani *et al* (2022)

Na Fase 01 da Figura 3, foram realizadas 05 etapas:

Etapa 01: Pesquisa das palavras-chave: As palavras-chave foram pesquisadas em inglês nas bases *Scopus*, *Web of Science* e *Science Direct* envolvendo os termos “demissão”, “motivos demissionais” excluindo o termo “justa causa”.

Etapa 02: Pesquisa Final nas bases: As pesquisas das palavras chaves foram limitadas com combinações utilizando o método booleano, sem considerar corte temporal, buscando nos campos *Title-Abstract-Keywords* e considerando apenas artigos e revisões. Desta forma chegou-se a 401 artigos considerando as palavras-chave, o que pode ser observado na Tabela 1:

**Tabela 1 - Pesquisa final das bases motivos demissionais**

<b>Combinações de Palavras-chave</b>	<b>Scopus</b>	<b>Web of Science</b>	<b>Science Direct</b>
<i>("dismiss*" OR "demiss*") AND "without just cause"</i>	3	3	75
<i>("dismissal" OR "demission") AND ("reason" OR "cause") NOT "just cause"</i>	7	226	31
<i>("dismiss* cause" OR "demiss* cause" OR "dismiss* reason" OR "demiss* reason") NOT "just cause"</i>	9	1	1
<i>"Termination Without Cause" OR "termination Without Just Cause"</i>	4	1	40
<b>Total de artigos</b>		<b>401</b>	

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Etapa 03: Resultados encontrados: Os resultados trazidos na etapa 02 foram filtrados observando se o artigo se aproxima do tema objeto da pesquisa, excluindo duplicatas, e documentos inválidos para pesquisa, restando 43 artigos, conforme Tabela 2:

**Tabela 2 - Resultados encontrados motivos demissionais**

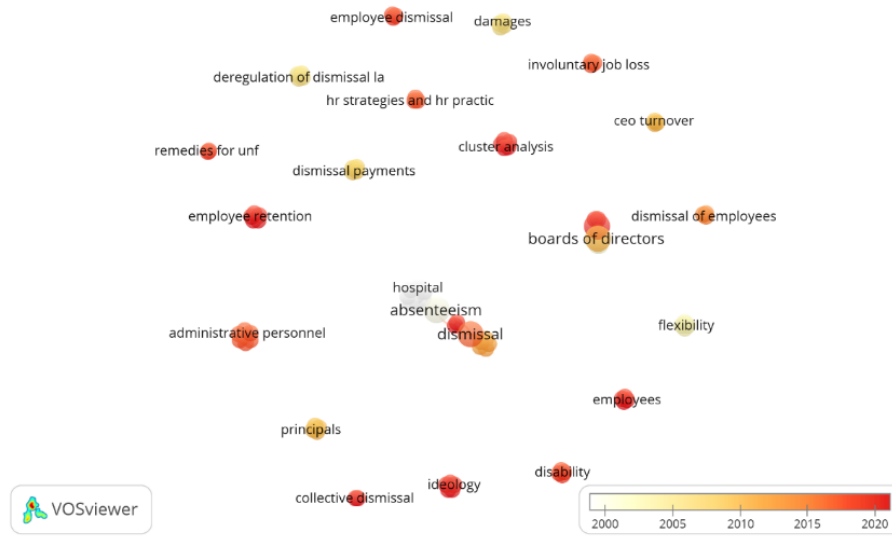
<b>Procedimentos de Filtragem</b>	<b>Número de artigos</b>	<b>% excluídos</b>
Número inicial de artigo	401	100,0%
Exclusão duplicata	33	8,23%
Exclusão por tipo de documento	3	0,75%
Exclusão por conteúdo não alinhado a temática central	322	80,28%
<b>Portfólio final</b>	<b>43</b>	<b>10,72%</b>

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Etapa 04: Classificando os artigos: Utilizando a Methodi Ordinatio 2.0 (PAGANI *et al*, 2022) conforme Figura 2, nos 43 artigos restantes da etapa 03 considerando a fórmula:  $InOrdinatio = (IF/1000) + \alpha * [10 - (AnoPesquisa - AnoPublicação)] + (\sum Ci)$  (1) da metodologia Methodi Ordinatio, que considera o fator de impacto (FI), o ano de publicação e o número de citações (Ci) foi construído o portfólio de artigos relevantes para esta pesquisa já com o devido ranking, conforme Apêndice A.

Etapa 05: Análise Bibliométrica: Os 43 artigos selecionados foram submetidos a uma análise bibliométrica utilizando o aplicativo Vosviewer®, inicialmente foi possível verificar que dentre as principais palavras-chave mais recentes, temas como retenção de funcionários, discriminação de idade, gênero, obesidade, incapacidade e absenteísmo são termos frequentes. Nos termos mais antigos, verifica-se demissões referente ao consumo de bebidas alcoólicas, greves e absenteísmo.

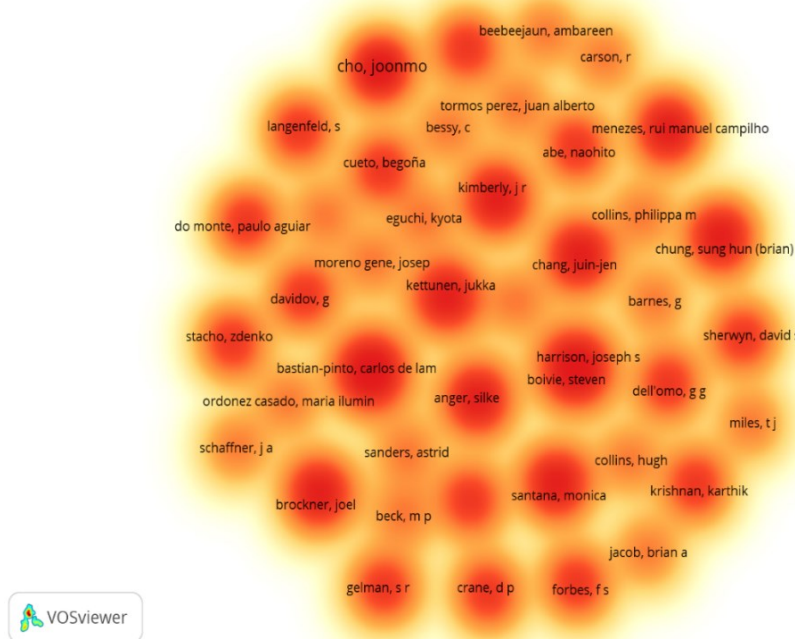
**Figura 5 - Rede de palavras-chave motivos demissionais**



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Num segundo momento foi identificada a densidade dos autores, ou seja, a quantidade de publicações voltados para o tema, observou-se que todos tiveram apenas uma publicação, exceto a autora Joonmo Cho, a qual publicou dois artigos com a mesma temática, o que é observado na Figura 6.

**Figura 6 - Densidade de autores motivos demissionais**



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Após o término e coleta das informações da Fase 01, foi possível perceber que os motivos demissionais estavam relacionados com as questões

comportamentais, sendo justificativa para iniciar a Fase 02 da Figura 3, a qual se dividiu em 05 etapas:

Etapa 01: Pesquisa das palavras-chave: As palavras-chave foram pesquisadas em inglês nas bases Scopus, Web of Science e Science Direct envolvendo os termos “demissão”, “*Soft skills*” e “ensino superior”.

Etapa 02: Pesquisa Final nas bases: As pesquisas das palavras chaves foram limitadas com combinações utilizando o método booleano, sem considerar corte temporal, buscando nos campos Title-Abstract-Keywords e considerando apenas artigos e revisões. Desta forma chegou-se a 803 artigos considerando as palavras-chave, o que pode ser observado na Tabela 3.

**Tabela 3 - Pesquisa final das bases *Soft skills***

Combinações de Palavras-chave	Scopus	Web of Science	Science Direct
("dismiss*" OR "demiss*") AND "Soft skills"	4	2	0
("higher education*" OR "higher learning") AND "Soft skills"	417	340	40
<b>Total de artigos</b>	<b>803</b>		

Fonte: Autoria própria (2023)

Etapa 03: Resultados encontrados: Os resultados trazidos na etapa 02 foram filtrados observando se o artigo se aproxima do tema objeto da pesquisa, excluindo duplicatas, e documentos inválidos para pesquisa, restando 87 artigos, conforme Tabela 4:

**Tabela 4 - Resultados encontrados *Soft skills***

Procedimentos de Filtragem	Número de artigos	% excluídos
Número inicial de artigo	803	100,0%
Exclusão duplicata	241	30,01%
Exclusão por tipo de documento	4	0,50%
Exclusão por conteúdo não alinhado a temática central	471	58,66%
<b>Portfólio final</b>	<b>87</b>	<b>10,83%</b>

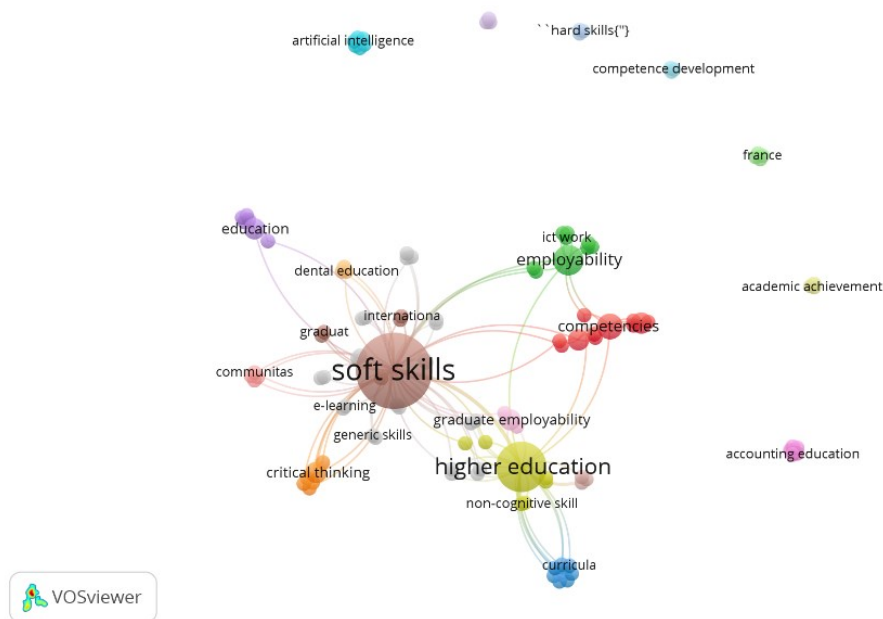
Fonte: Autoria própria (2023)

Etapa 04: Classificando os artigos: Utilizando a Methodi Ordinatio 2.0 (PAGANI; KOVALESKI; PICININ; PEDROSO; SANTOS, 2022) conforme Figura 2, nos 87 artigos restantes da etapa 03 considerando a fórmula:  $InOrdinatio = (IF/1000) + \alpha * [10 - (AnoPesquisa - AnoPublicação)] + (\Sigma Ci)$  (1) da metodologia Methodi Ordinatio, que considera o fator de impacto (FI), o ano de publicação e o número de citações

(Ci) foi construído o portfólio de artigos relevantes para esta pesquisa já com o devido ranking, conforme Apêndice B.

Etapa 05: Análise Bibliométrica: Os 87 artigos selecionados foram submetidos a uma análise bibliométrica utilizando o aplicativo Vosviewer®, foi possível verificar que dentre as principais palavras-chave os termos *Soft skills* e ensino superior são termos frequentes.

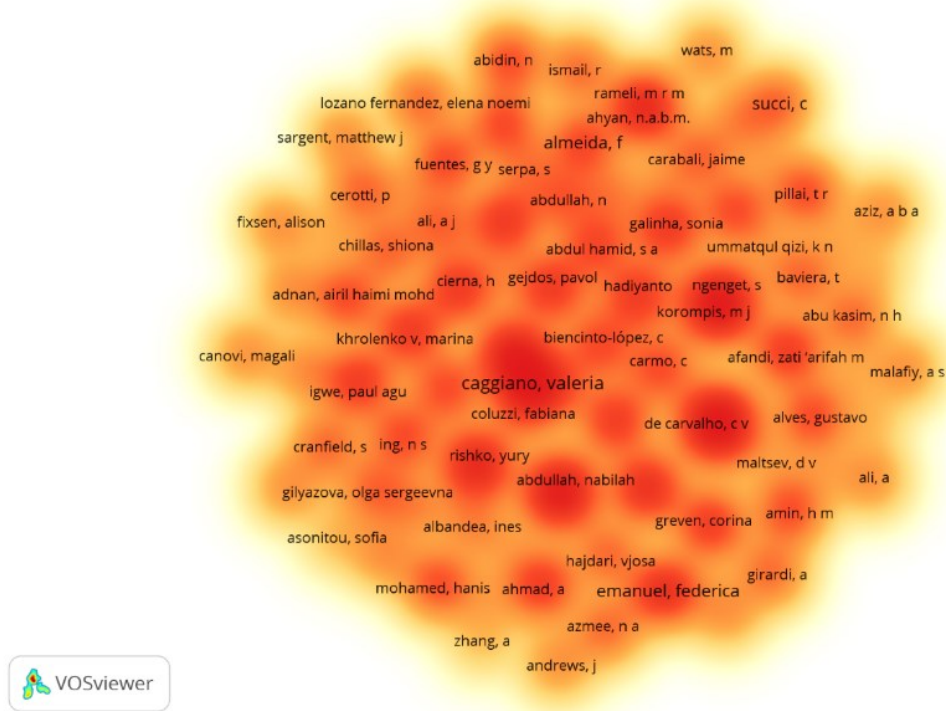
**Figura 7 - Rede de palavras-chave *Soft skills***



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Num segundo momento foi identificada a densidade dos autores, ou seja, a quantidade de publicações voltados para o tema, observou-se que a autora Valeria Caggiano foi quem mais publicou (três publicações), seguida de outros três autores que publicaram duas vezes dentro da mesma temática (C. Succi e Federica Emanuel e F. Almeida), o que é observado na Figura 8.

**Figura 8 - Densidade de autores *Soft skills***



Fonte: A autoria própria (2023)

### 3.3 Elaboração do questionário de pesquisa

Após realizar a pesquisa bibliográfica foi possível identificar as *Soft skills* principais num contexto geral, na sequência foram delimitadas as *Soft skills* que são comuns na visão dos conselhos de classe dos cursos de Administração e Ciências Contábeis. Na sequência, foi realizada a alocação de cada *Soft skills* a um grupo padrão, conforme suas descrições (Quadro 4):

**Quadro 4 - Descrição das *Soft skills***

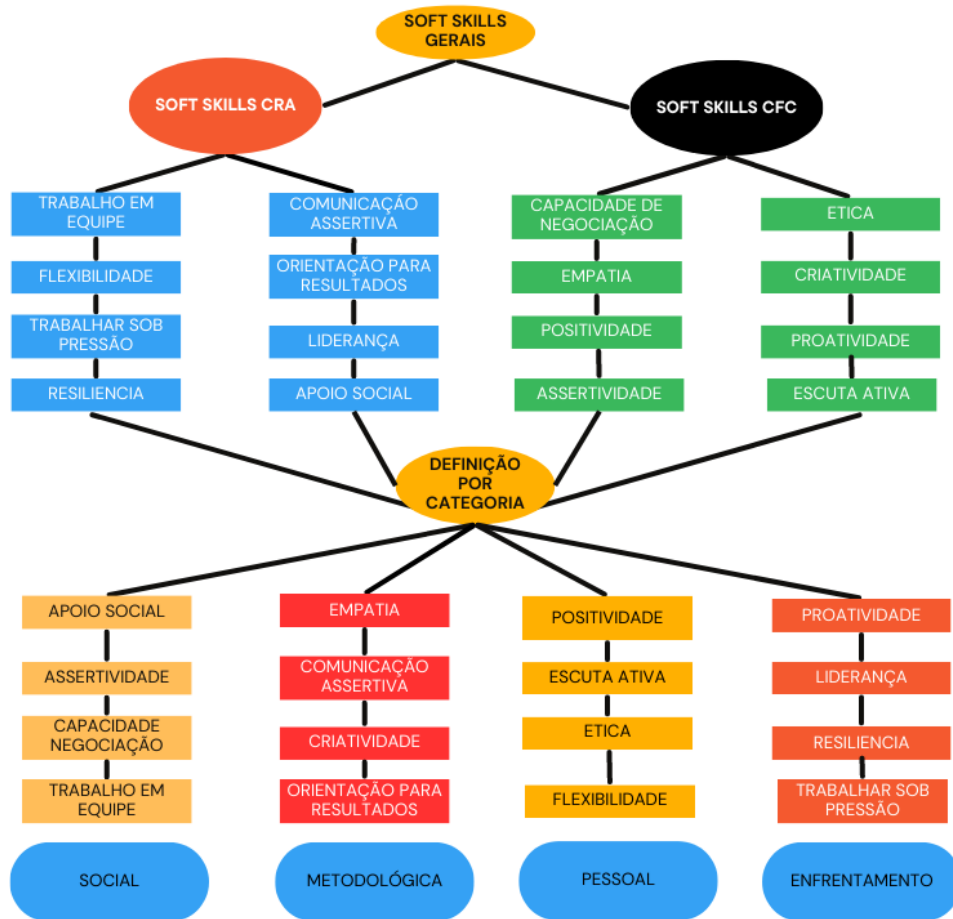
<b><i>Soft skills</i></b>	<b>Descrição</b>
Apoio social	Demonstrar preocupação com o outro.
Assertividade	Habilidade de expressar emoções ou opiniões, sem mostrar hostilidade ou agressão.
Capacidade negociação	Garantir que o outro perceba que também ganhou com o resultado da negociação.
Comunicação assertiva	Capacidade de expressar seus pensamentos.
Criatividade	Inteligência e talento, natos ou adquiridos, para criar, inventar e inovar.
Empatia	Capacidade de se identificar com outra pessoa.
Escuta ativa	Ouvir com atenção e interesse.
Ética	Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, grupo social ou sociedade.
Flexibilidade	Capacidade de adaptação.
Liderança	Manejo de pessoas e suas motivações em prol dos objetivos de uma empresa.
Orientação para resultados	Capacidade de focar na concretização dos objetivos do serviço .

Positividade	Personalidade positiva; otimismo.
Proatividade	Resolver problemas de maneira autônoma e antecipada.
Resiliência	Capacidade de se recobrar facilmente ou se adaptar à má sorte ou às mudanças.
Trabalhar sob pressão	Realizar suas tarefas no tempo adequado e com qualidade sem se abalar com acontecimentos externo.
Trabalho em equipe	Capacidade de defender suas próprias ideias, respeitando os demais, para se chegar a um resultado único.

Fonte: Autoria própria (2023)

Após a identificação das descrições e com base nos levantamentos bibliográficos foi possível identificar a qual categoria cada *Soft skills* pertence, conforme orientação de Succi *et al*, (2020), com a inclusão da categoria enfrentamento, considerando *Soft skills* focadas nos desafios profissionais.

Figura 9 - Definição das *Soft skills*



Fonte: Autoria própria (2023)

Após definição por categoria, houve a distribuição das *Soft skills* em cada questão para utilizar na pesquisa, conforme Quadro 5:

**Quadro 5 - Divisão de *Soft skills* por categoria nas questões**

QUESTÃO 01		QUESTÃO 02	
Assertividade	Social	Capacidade negociação	Social
Empatia	Metodológica	Criatividade	Metodológica
Positividade	Pessoal	Ética	Pessoal
Proatividade	Enfrentamento	Resiliência	Enfrentamento
QUESTÃO 03		QUESTÃO 04	
Trabalho em equipe	Social	Apoio social	Social
Orientação para resultados	Metodológica	Comunicação assertiva	Metodológica
Flexibilidade	Pessoal	Escuta ativa	Pessoal
Trabalhar sob pressão	Enfrentamento	Liderança	Enfrentamento

Fonte: Autoria própria (2023)

Desta forma, foi elaborado o questionário com a inclusão de questões específicas para os acadêmicos (gênero, idade, curso, semestre e se está trabalhando) e para as empresas (tempo instalada em Ponta Grossa e Atividade).

Sendo, portanto, 09 questões para os acadêmicos e 06 questões para as empresas, e dentro destas questões, 04 foram voltadas para as *Soft skills*, onde foi exigido que fosse atribuída uma nota de 02 a 05 para cada uma, sendo 02 para menos importante e 05 para mais importante, não podendo repetir a nota nos



comportamentos dentro da mesma questão, conforme demonstrado nos Apêndices C e D.

Assim é possível identificar não somente a soft skill mais relevante na visão do respondente, como também qual categoria é mais valorizado por ele (Social, Pessoal, Metodológica ou Enfrentamento).

### **3.4 Pesquisa de campo**

A pesquisa de campo foi realizada através da entrega de um questionário para dois grupos objetos da pesquisa:

- a) Acadêmicos do Curso de Administração e Ciências Contábeis das IES privadas e públicas de Ponta Grossa;
- b) Empresas que participaram do prêmio 40+ 2022, concedido pela prefeitura de Ponta Grossa para empresas que se destacaram em 2022.

#### **3.4.1 Acadêmicos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis**

A pesquisa foi realizada mediante agendamento e visita as IES que autorizaram a realização da pesquisa em sala de aula junto aos seus alunos.

As visitas ocorreram para as turmas dos turnos matutino e noturno, onde houve a entrega de formulários para cada acadêmico dentro das IES. Um total de 544 estudantes responderam ao questionário, dentre eles 275 acadêmicos do curso de Administração e 269 acadêmicos do curso de Ciências Contábeis.

Após a coleta dos formulários, os dados foram tabulados para o levantamento das informações pertinentes à pesquisa.

#### **3.4.2 Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022**

A pesquisa se deu mediante google forms®, onde os representantes da área de Gestão de Pessoas responderam ao questionário proposto. As empresas foram participantes do prêmio 40+ 2022, sendo indústrias, prestadoras de serviços, comércio e recolhedoras de ISSQN.

Desta forma, optou-se por focar apenas no ramo de atividade e não no recolhimento de ISSQN.

No Quadro 6 consta a lista das 30 empresas que foram objeto da pesquisa.

**Quadro 6 - Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022**

Valor Adicionado - Indústrias	Valor Adicionado - Serviços	Valor Adicionado - Comércio
1ª Tetra Pak	1ª Expresso Princesa dos Campos	1ª Tozetto
2ª Heineken	2ª Transportadora Almeida de Marília	2ª Muffato
3ª Ambev	3ª Aranhã	3ª Condor
4ª Louis Dreyfus Company	4ª Del Pozo	4ª Mercadomoveis
5ª LP Brasil OSB	5ª WHLog	5ª Gerdau
6ª Frísia	6ª Transportadora Primo	6ª Havan
7ª Crown	7ª KRM	7ª Atacadão
8ª Bunge	8ª Ponta Service	8ª Macponta
9ª Cargill	9ª Transportadora Schraier	9ª Pontarollo
10ª Águia	10ª H J Lorenzoni	10ª GMad

**Fonte: Adaptado de Prefeitura de Ponta Grossa - PR (2022)**

Após a coleta de dados, foi realizada a tabulação para análise e discussão dos resultados.

### 3.5 Método para obtenção dos percentuais sobre respostas coletadas

Através das respostas obtidas no questionário repassado aos acadêmicos e empresas, os mesmos atribuíram o valor de dois a cinco para cada alternativa, sem poder repetir a nota na mesma questão. A partir disso, foi realizada a soma de todas as pontuações dadas nas alternativas pelas empresas e pelos acadêmicos, conforme demonstrado na Tabela 5:

**Tabela 5 - Pontuação questão 01**

Assertividade	Empatia	Positividade	Proatividade	Total
38	45	36	49	168

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Na sequência foram calculados os percentuais em relação a soma total da pontuação obtida, dividindo os pontos de cada alternativa pelos 168 pontos totais, chegando a 23% e assim sucessivamente, conforme demonstrado na Tabela 6:

**Tabela 6 - Porcentagem da questão 01**

Assertividade	Empatia	Positividade	Proatividade	Total
23%	27%	21%	29%	100%

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Este método foi utilizado para obtenção dos percentuais em cada questão.

### 3.6 Método para obtenção do grau de aproximação

Para definição do grau de aproximação em cada categoria foram separadas as notas atribuídas as questões voltadas para cada tipo de categoria. Os percentuais são obtidos tendo em vista que uma questão pode apresentar importância relativa maior que as demais para o grupo pesquisado, necessitando-se ponderar os valores obtidos. Esse cálculo foi realizado tanto para os acadêmicos como para as empresas, em todas as categorias, conforme dados da Tabela 7:

**Tabela 7 - Grau de aproximação por categoria**

<i>Questões</i>		<i>Q1</i>	<i>Q2</i>	<i>Q3</i>	<i>Q4</i>	<i>GA</i>
<i>Social</i>	<i>ACADEMICOS</i>	5,56	6,14	7,15	5,14	<b>36,01</b>
	<i>EMPRESAS</i>	5,65	4,91	7,29	5,51	<b>35,19</b>
<i>Fator médio (Fm)</i>		<b>5,605</b>	<b>5,525</b>	<b>7,220</b>	<b>5,325</b>	-

Fonte: Autoria própria (2023)

O grau de aproximação (GA) é dado através da ponderação dos valores das porcentagens de cada questão individual pelo fator médio das questões. Com a pontuação obtida pelas empresas e acadêmicos foi realizada a soma das porcentagens obtidas em cada questão obtendo o fator médio (Fm) na equação 01:

$$FmQn = (Qn acad + Qn empr) / 2 \quad (01)$$

Onde:

FmQn = Fator médio da questão n

Qn acad = Questão n dos acadêmicos

Qn empr = Questão n das empresas

$$Fm = (5,56 + 5,65) / 2$$

$$\mathbf{Fm = 5,61}$$

Na sequência foram multiplicados os percentuais pelo fator médio, somando e chegando no grau de aproximação, conforme equação 02:

$$GA = ((Qn acad \times FmQn) + (Qn acad \times FmQn) + (Qn acad \times FmQn) + Qn acad \times Fm Qn) / 4 \quad (02)$$

Onde:

GA = Grau de aproximação

Qn acad = Questão n dos acadêmicos

FmQn = Fator médio da questão n

$$GA = ((Qn \text{ acad} \times FmQn) + (Qn \text{ acad} \times FmQn) + (Qn \text{ acad} \times FmQn) + Qn \text{ acad} \times Fm Qn) / 4$$

$$GA = ((5,56 \times 5,61) + (6,14 \times 5,53) + (7,15 \times 7,22) + (5,14 \times 5,33)) / 4$$

$$GA = 144,08 / 4$$

$$\mathbf{GA = 36,01}$$

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com os dados coletados de ambos os grupos (empresas e acadêmicos), foi realizada a análise de forma individual e comparativa, objetivando uma análise mais aprofundada das informações.

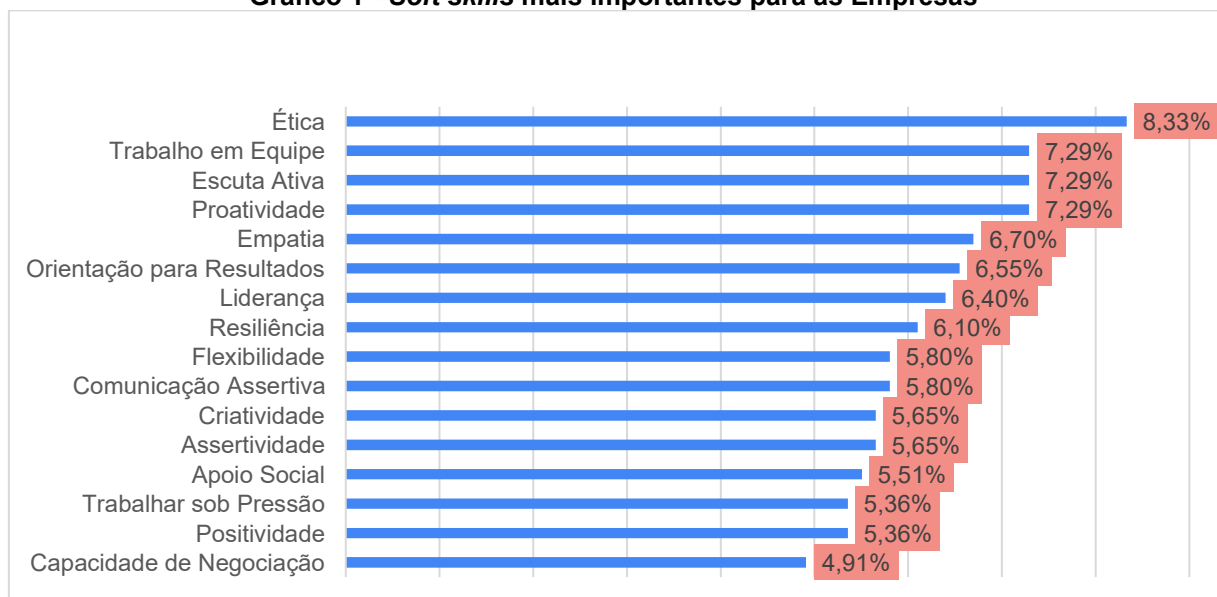
### 4.1 Empresas participantes do Prêmio 40+ 2022

Do total das 30 empresas, 13 empresas responderam à pesquisa, entre as não respondentes 09 não retornaram a ligação/contato inicial, 01 disse que não possui área de RH, contratando apenas via empresas terceirizadas, não se encontrando em posição para responder ao questionário, e 07 não quiseram responder ao questionário ou disseram que responderiam, porém não o fizeram e ignoram a nova solicitação para fazê-lo.

Com a coleta de dados, foram consideradas um total de 13 empresas, sendo 07 Indústrias, 04 Comércios e 02 Prestadoras de Serviços. Para análise, primeiramente foram identificadas as *Soft skills* mais bem pontuadas no geral, sem considerar a separação por questões ou Ramo de Atividade.

No Gráfico 1 é possível observar que as *Soft skills* mais bem pontuadas foram Ética, Trabalho em Equipe, Escuta Ativa e Proatividade com mais de 7% da pontuação geral. Demonstrando as *Soft skills* mais importantes para as empresas.

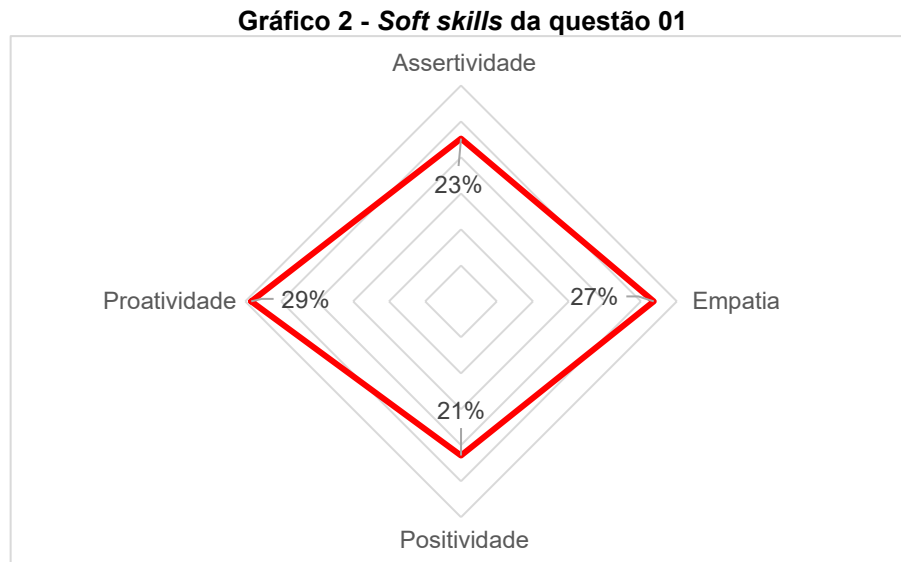
**Gráfico 1 - *Soft skills* mais importantes para as Empresas**



Fonte: A autoria própria (2023)

Desta forma a categoria Pessoal obteve um destaque relevante. Identificando que as empresas prezam pelas qualidades individuais do profissional.

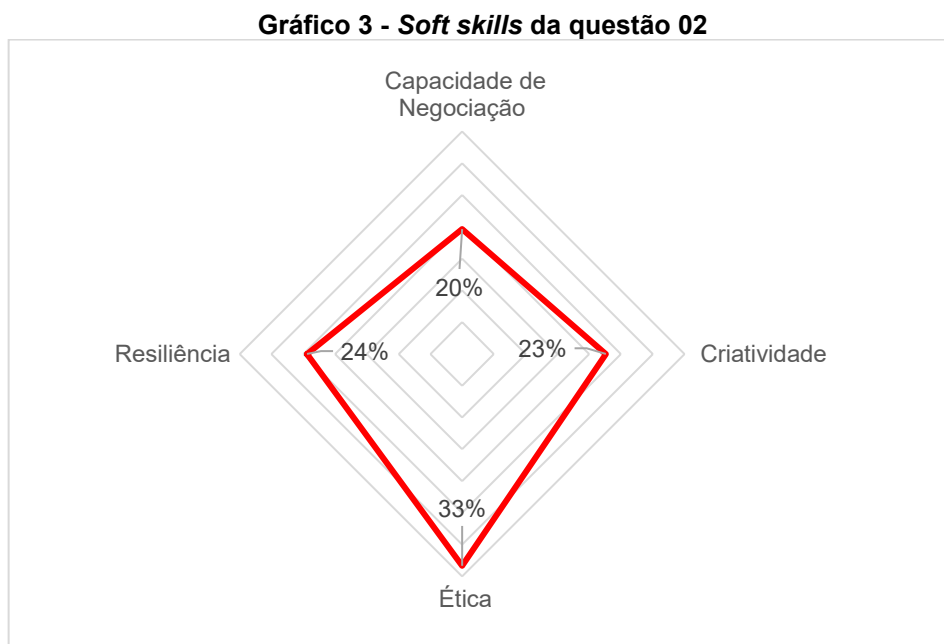
Na sequência, o Gráfico 2 demonstra a pontuação dada pelas empresas na questão 01:



**Fonte: Autoria própria (2023)**

É possível observar que a Proatividade e a Empatia são o destaque, já a positividade é a que leva a menor nota.

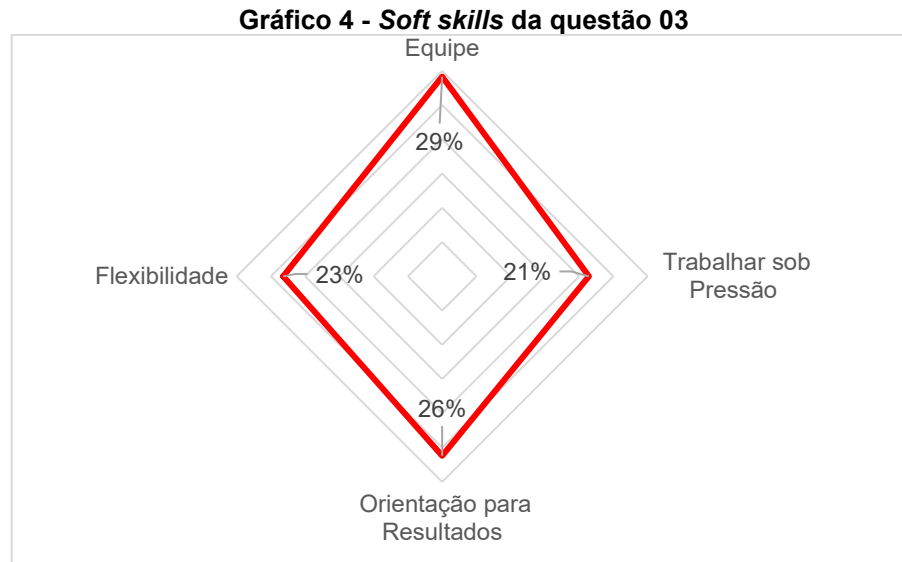
A seguir, o Gráfico 3 apresenta a pontuação da questão 02:



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Na questão 02 a Ética e a Resiliência são as mais bem avaliadas, ficando a Capacidade de Negociação como a menos pontuada.

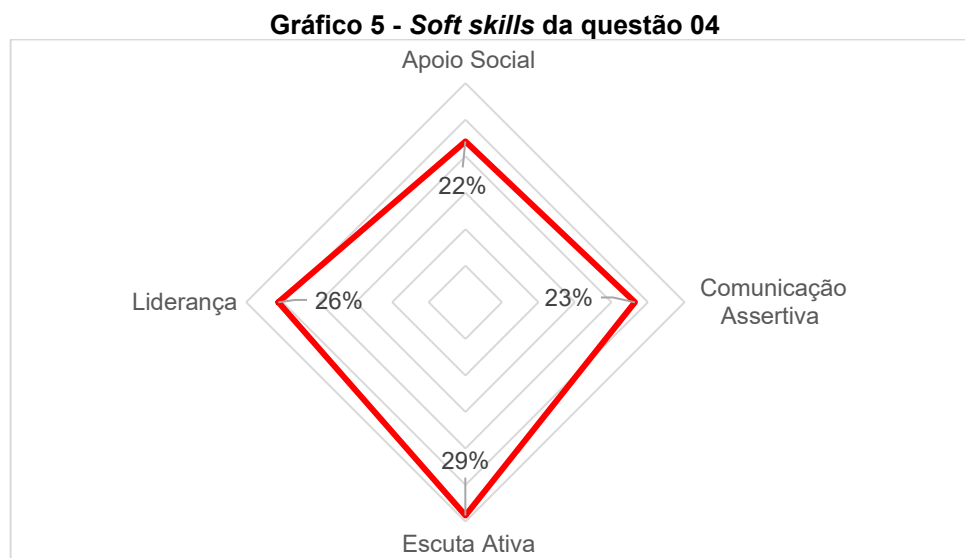
No Gráfico 4, tem-se o resultado da questão 03.



**Fonte: Autoria própria (2023)**

A questão 03 apresenta o Trabalho em Equipe e a Orientação para Resultados como mais bem avaliadas, ficando a soft skill Trabalhar sob Pressão com a menor pontuação.

O gráfico a seguir apresenta os resultados da questão 04, onde é possível identificar as *Soft skills* Escuta Ativa e Liderança como as melhores, ficando o Apoio Social como a menos relevante.



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Sem considerar a divisão por Ramo de Atividade as *Soft skills* que se destacaram em 1º lugar foram as constantes no quadro a seguir:

**Quadro 7 - *Soft skills* mais pontuadas pelas empresas no geral**

Questão	Soft Skill	Descrição	Grupo
1	Proatividade	Resolver problemas de maneira autônoma e antecipada.	Enfrentamento
2	Ética	Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, grupo social ou sociedade.	Pessoal
3	Trabalho em Equipe	Capacidade de defender suas próprias ideias, respeitando os demais, para se chegar a um resultado único.	Social
4	Escuta Ativa	Ouvir com atenção e interesse.	Pessoal

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Com base no Quadro 7 é possível perceber que as empresas precisam de colaboradores que consigam resolver os problemas de forma autônoma, conseguindo trabalhar em equipe, que seja ético e consiga ouvir com atenção e interesse.

Desta forma o grupo Metodológica, que foca em como proceder no trabalho não aparece entre os destaques.

A seguir tem-se a análise das questões por Ramo de Atividade, onde foram utilizadas as pontuações obtidas em cada questão, considerando a divisão das empresas por ramo de atividade, conforme Tabelas 8 e 9 a seguir:

**Tabela 8 - Pontuação por ramo de atividade - questão 01**

Ramo de Atividade	Assertividade	Empatia	Positividade	Proatividade	Total
Comércio	15	15	14	12	56
Indústria	17	23	17	27	84
Serviços	6	7	5	10	28

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Dando continuidade, foi dividida a pontuação de cada soft skill pelo total (15 pontos da Assertividade pelos 56 pontos totais e assim por diante), chegando ao percentual para cada soft skill conforme o ramo.

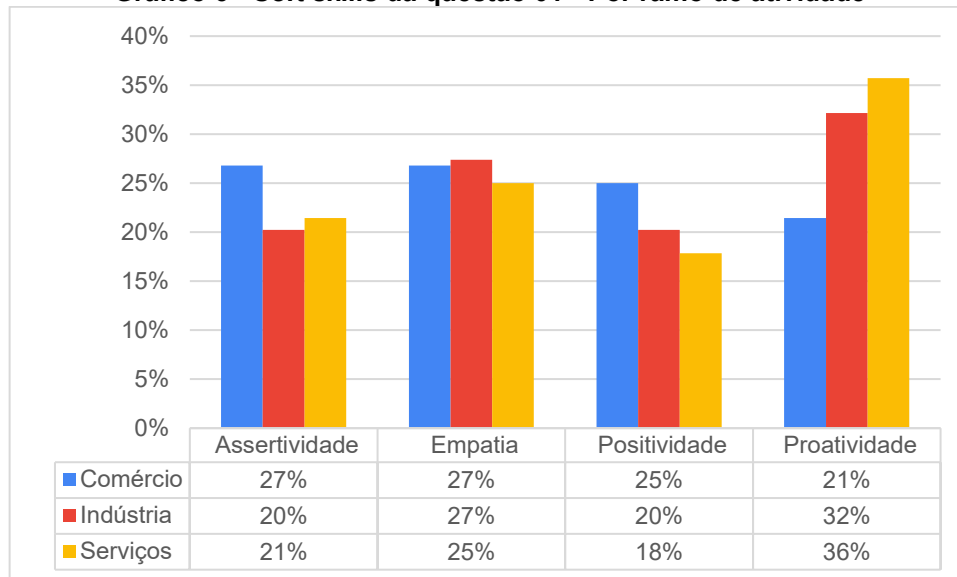
**Tabela 9 - Porcentagem por ramo de atividade - questão 01**

Ramo de Atividade	Assertividade	Empatia	Positividade	Proatividade	Total
Comércio	27%	27%	25%	21%	100%
Indústria	20%	27%	20%	32%	100%
Serviços	21%	25%	18%	36%	100%

**Fonte: Autoria própria (2023)**

Com este método foi possível gerar os Gráficos 6, 7, 8 e 9.

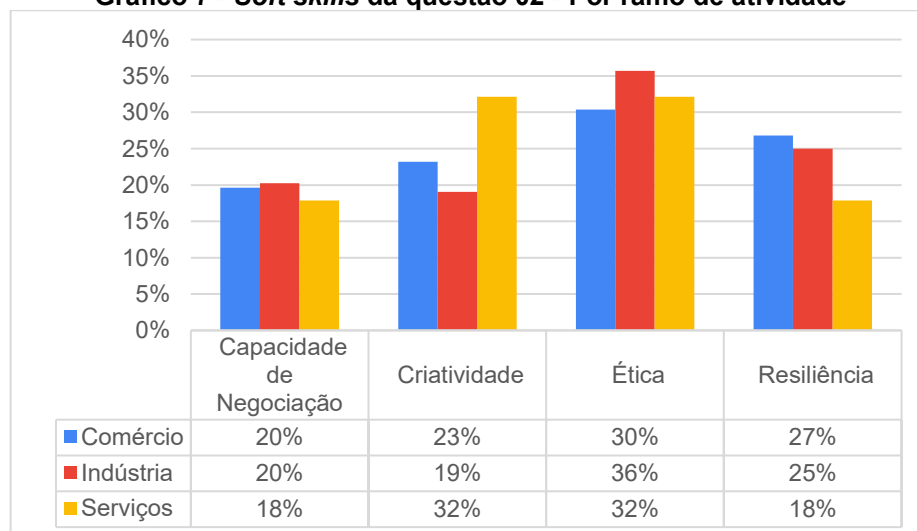


**Gráfico 6 - Soft skills da questão 01 - Por ramo de atividade**

Fonte: Autoria própria (2023)

Na questão 01 o Comércio tem como destaque as *Soft skills* de Assertividade e Empatia, a Indústria foi a Proatividade e Empatia e em Serviços a Proatividade e Empatia.

Desta forma, a Empatia se destaca nos três ramos de atividade.

**Gráfico 7 - Soft skills da questão 02 - Por ramo de atividade**

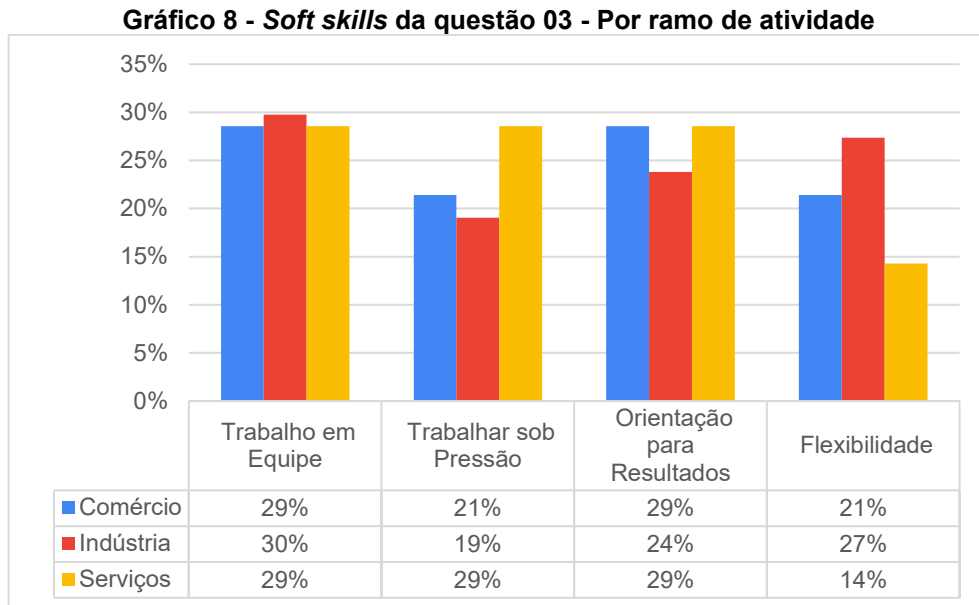
Fonte: Autoria própria (2023)

Na questão 02 a Ética e a Resiliência são as maiores pontuadoras no Comércio e na Indústria, já nos Serviços a Ética e a Criatividade se destacam.

Portanto, a Ética é comum nos três ramos.

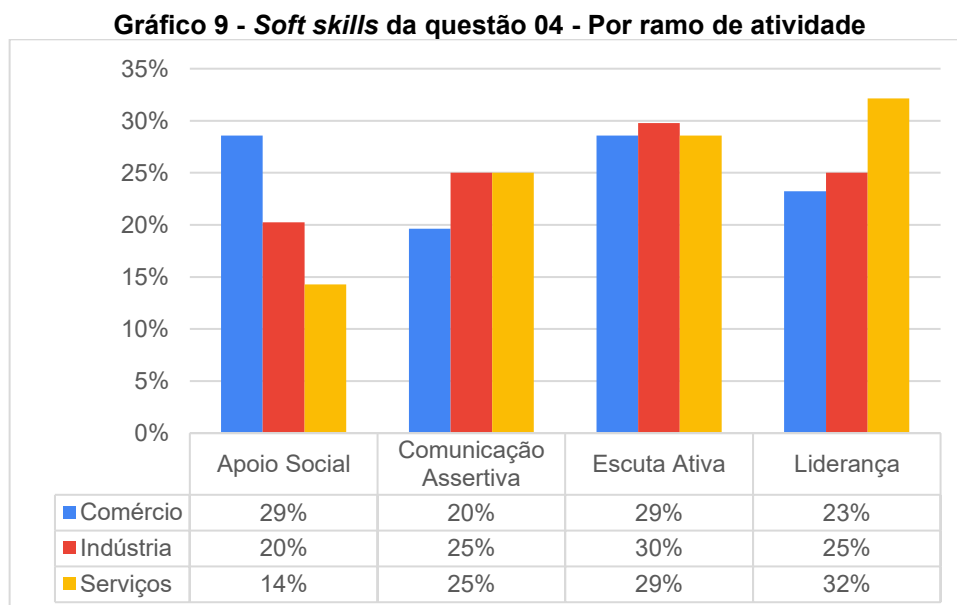
No Gráfico 8 os resultados demonstraram que na questão 03 o comércio teve como destaque o Trabalho em Equipe e a Orientação para Resultados, na Indústria

foram o Trabalho em Equipe e a Flexibilidade e no Comércio Trabalho em Equipe, Orientação para Resultados e Trabalhar sob Pressão tiveram a mesma pontuação total, dividindo a primeira colocação.



Fonte: Autoria própria (2023)

Desta forma, o Trabalho em Equipe teve seu destaque nos três ramos de atividade.



Fonte: Autoria própria (2023)

Na quarta questão os resultados ficaram da seguinte forma: Apoio Social e Escuta ativa para o Comércio, Escuta Ativa, Comunicação Assertiva e Liderança para

Indústria e Liderança junto com Escuta Ativa para Serviços. Ficando, portanto, a soft skill Escuta Ativa como a mais pontuada para os três ramos de atividade.

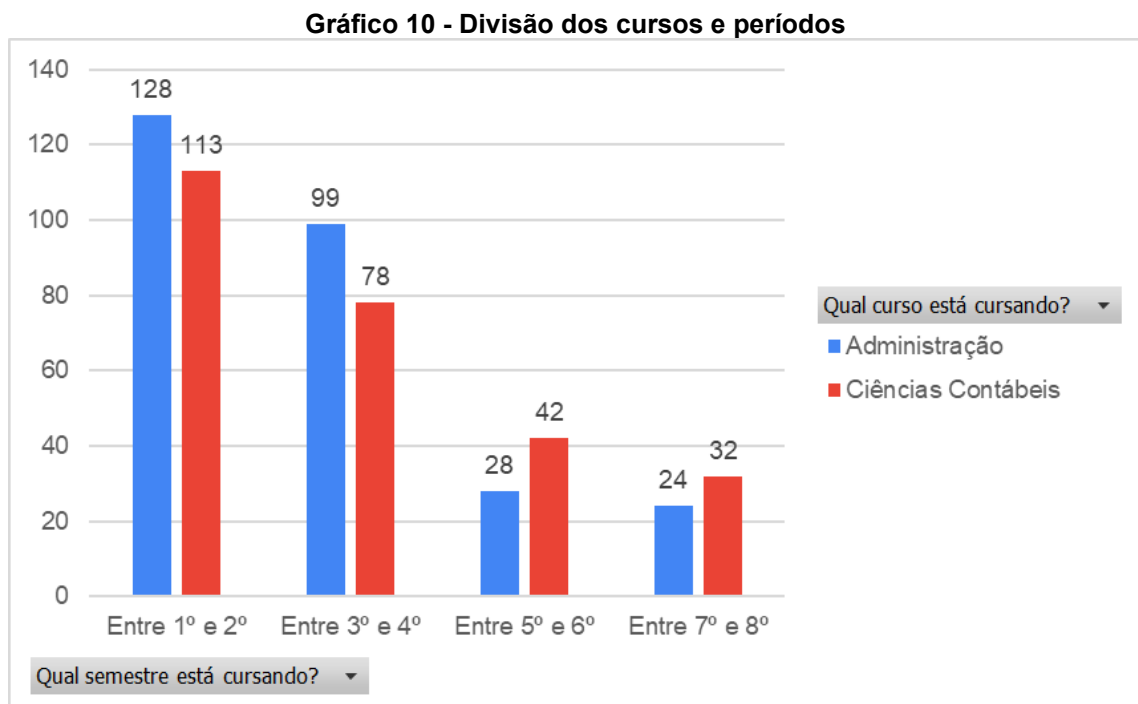
#### 4.2 Acadêmicos dos cursos de Administração e Ciências Contábeis

A pesquisa iniciou-se com uma conversa com os coordenadores dos cursos de Administração e Ciências Contábeis solicitando o encaminhamento do questionário via google forms® para seus acadêmicos.

Após um período de 02 meses, foi constatado que apenas 12 pessoas haviam respondido. Desta forma, fez-se necessário agendar uma visita em cada IES para aplicação física do questionário, porém apenas 03 IES autorizaram a visita para submissão do questionário de forma presencial.

Com base nessas limitações, houve a aplicação presencial do questionário e posteriormente o lançamento no questionário eletrônico, visando a tabulação dos dados.

O objeto de pesquisa acabou por ser um total de 275 acadêmicos de Administração e 269 acadêmicos de Ciências Contábeis, conforme Gráfico 10. Ou seja, 51% são do curso de Administração e 49% são do curso de Ciências Contábeis. Também é possível identificar a distribuição dos acadêmicos por curso e período.



Destacou-se o fato de que a maior parte dos acadêmicos que responderam a pesquisa cursam os períodos iniciais. Algo muito comum, considerando que ao longo do curso existem desistências.

Foi realizado o apontamento do total por idade e gênero, conforme Tabela 10.

**Tabela 10 - Total por Gênero e Idade**

Gênero	Entre 17 e 20 anos	Entre 21 e 25 anos	Entre 26 e 30 anos	Entre 31 e 35 anos	Entre 36 e 40 anos	Mais de 40 anos	Total Geral
Feminino	154	114	21	6	11	3	308
Masculino	95	92	22	12	6	8	235
<b>Total Geral</b>	<b>249</b>	<b>206</b>	<b>43</b>	<b>18</b>	<b>17</b>	<b>11</b>	<b>544</b>

Fonte: Autoria própria (2023)

Dando sequência, foi estabelecida a proporção percentual, conforme Tabela 11.

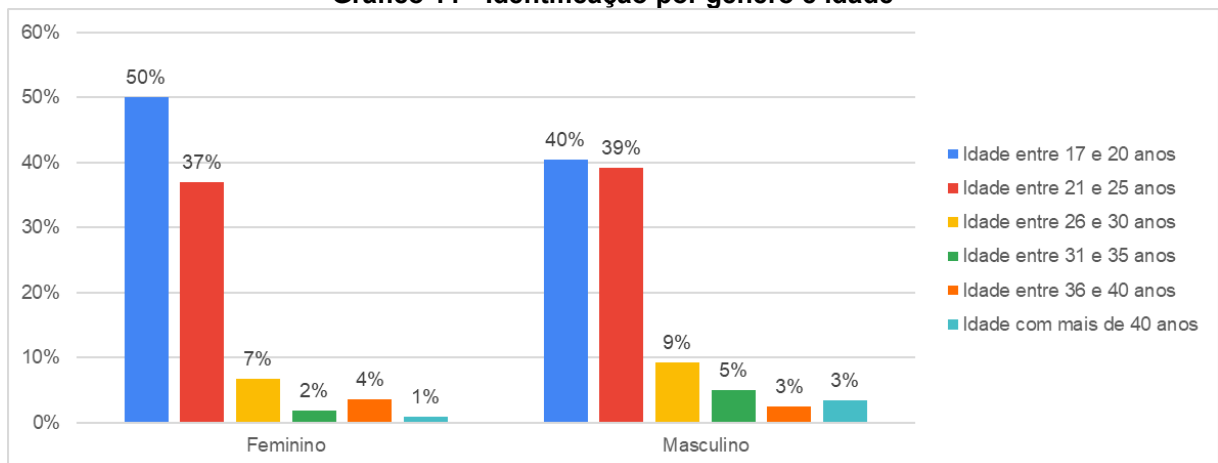
**Tabela 11 - Porcentagem por Gênero e Idade**

Gênero	Entre 17 e 20 anos	Entre 21 e 25 anos	Entre 26 e 30 anos	Entre 31 e 35 anos	Entre 36 e 40 anos	Mais de 40 anos	Total Geral
Feminino	50%	37%	7%	2%	4%	1%	100%
Masculino	40%	39%	9%	5%	3%	3%	100%
<b>Total Geral</b>	<b>46%</b>	<b>38%</b>	<b>8%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Autoria própria (2023)

Com estes dados foi possível elaborar o Gráfico 11, onde é demonstrada a identificação por gênero e idade, onde percebe-se que a maior parte do grupo pesquisado tem entre 17 e 25 anos.

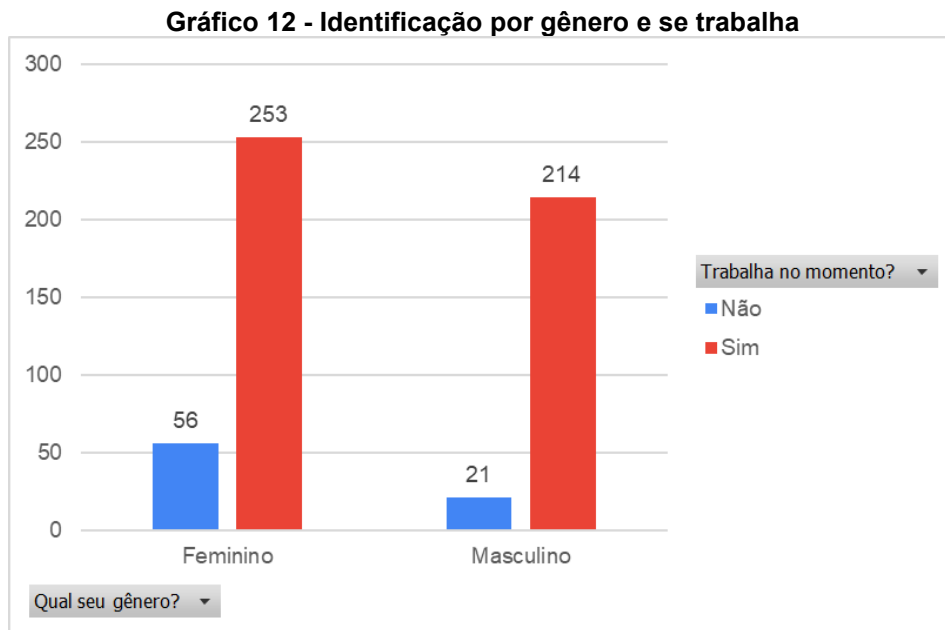
**Gráfico 11 - Identificação por gênero e idade**



Fonte: Autoria própria (2023)

Estes números são justificáveis, considerando que a maioria estão nos períodos iniciais, entrando no ensino superior logo após o término do ensino médio.

No Gráfico 12 é possível identificar que a maioria dos respondentes são do gênero feminino, representando 57% do total e que a grande maioria trabalha no momento.



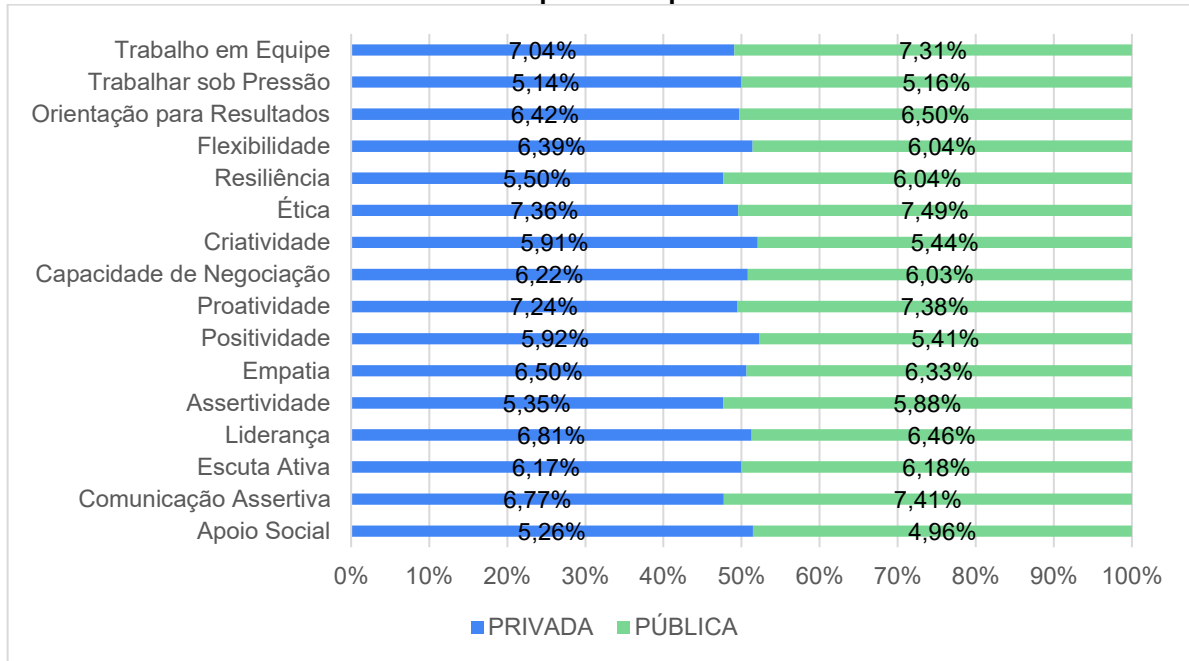
**Fonte: Autoria própria (2023)**

Isso demonstra não só a preocupação das mulheres na obtenção de um diploma, como também a necessidade de conciliar a vida acadêmica com a vida profissional.

A seguir são demonstrados os resultados envolvendo o questionário foco da pesquisa.

A seguir têm-se a porcentagem de pontuação geral separando os acadêmicos das IES públicas e privadas.

**Gráfico 13 - Soft skills mais importantes para os Acadêmicos - Por IES**

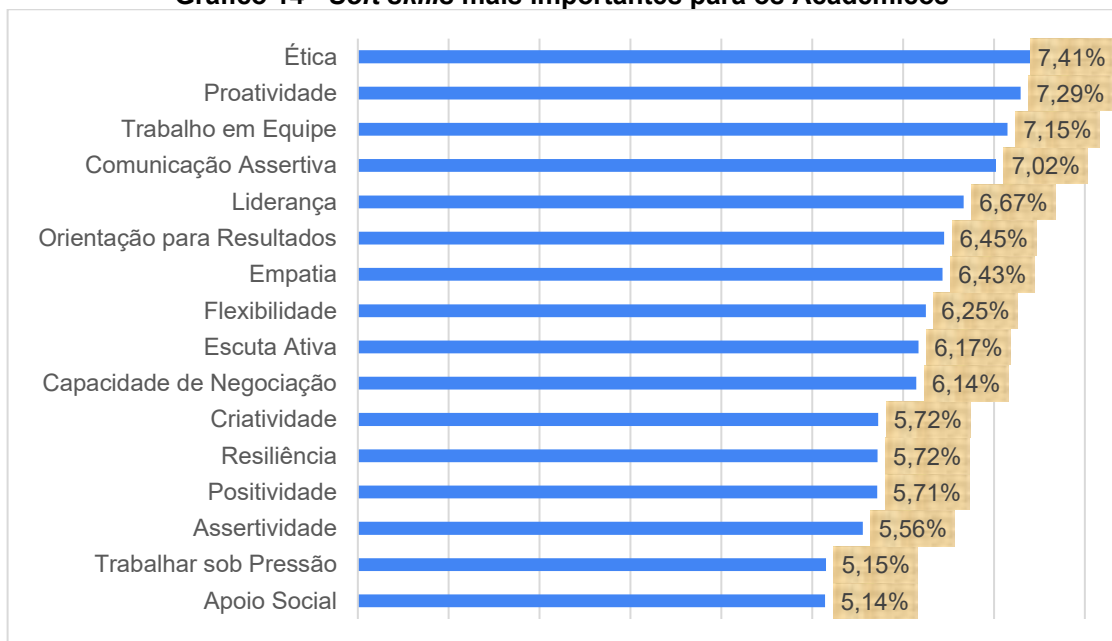


Fonte: Autoria própria (2023)

Ao analisar os dados no todo, as *Soft skills* que mais se destacaram são Ética, Trabalho em Equipe, Proatividade e Comunicação assertiva, com mais de 7% da pontuação geral, ficando Trabalhar sob pressão e apoio social em último lugar.

Neste caso, estão sendo consideradas as IES públicas e privadas juntas.

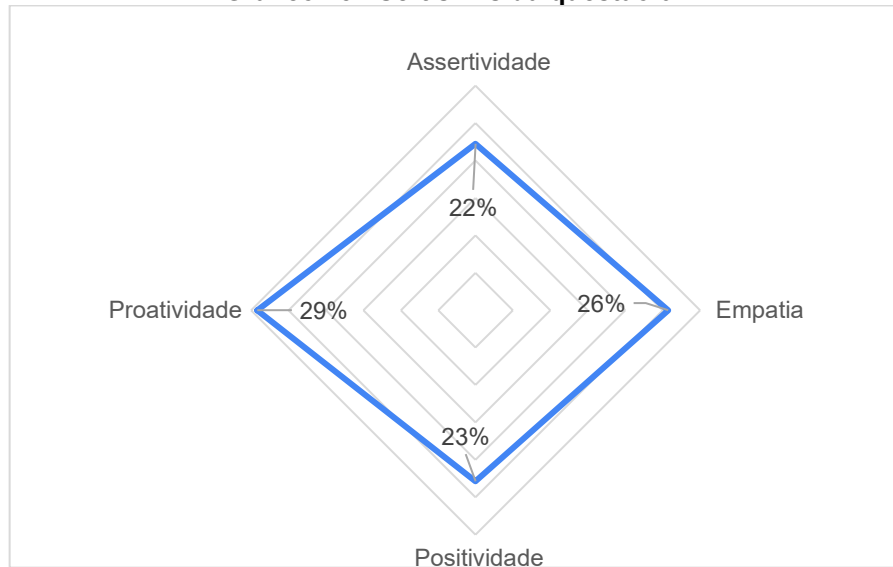
**Gráfico 14 - Soft skills mais importantes para os Acadêmicos**



Fonte: Autoria própria (2023)

Na sequência, os dados considerando cada questão, onde no Gráfico 15 é possível perceber que a Proatividade se destaca das demais skills, seguida da Empatia, Positividade e Assertividade, respectivamente.

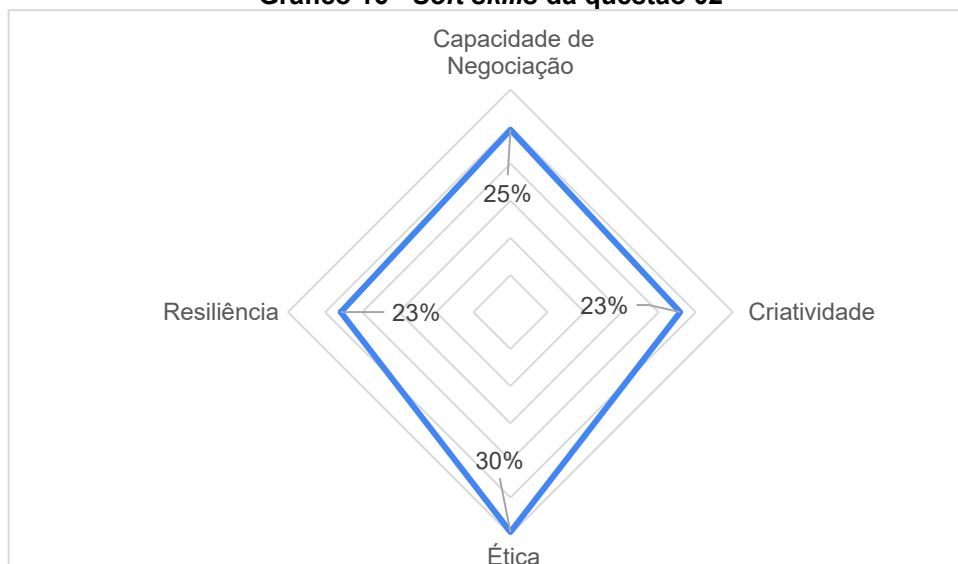
**Gráfico 15 - Soft skills da questão 01**



**Fonte: Autoria própria (2023)**

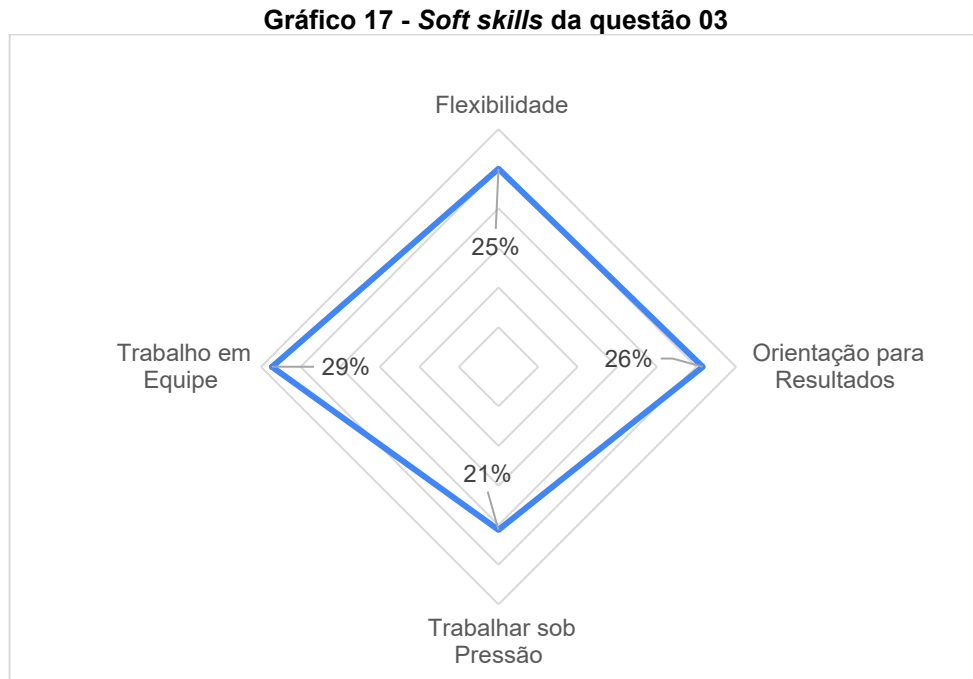
No Gráfico 16 o destaque ficou para a soft skill Ética, pertencente ao grupo Pessoal.

**Gráfico 16 - Soft skills da questão 02**



**Fonte: Autoria própria (2023)**

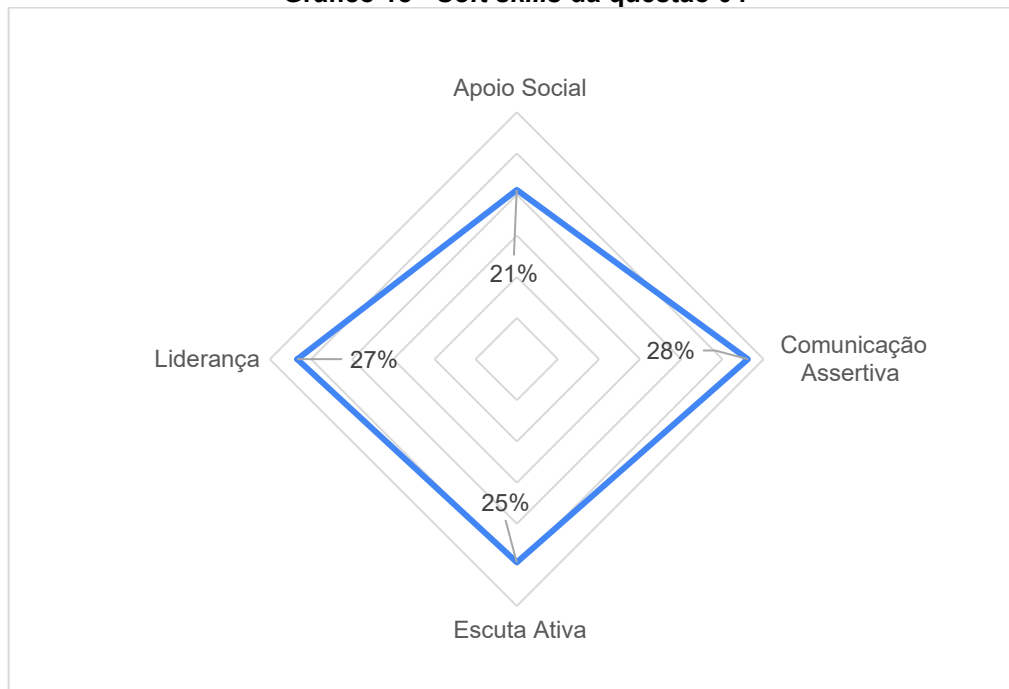
Na questão 03 a soft skill que mais pontuou foi a de Trabalho em Equipe, onde Trabalhar sob Pressão acabou por ficar em último lugar. Desta forma o grupo Social foi o mais relevante para os acadêmicos, conforme Gráfico 17.



**Fonte: Autoria própria (2023)**

Já na última questão, a soft skill mais bem avaliada pelos acadêmicos foi a de Comunicação Assertiva, chegando muito próxima da pontuação da Liderança. Ficando a de Apoio Social em último lugar. Diante do exposto, a categoria Metodológica foi a maior pontuadora de acordo com o Gráfico 18.



**Gráfico 18 - Soft skills da questão 04**

**Fonte: Autoria própria (2023)**

É possível identificar que sem considerar a divisão de turmas, cada questão acabou sendo respondida favoravelmente para um grupo, chegando no mesmo resultado se considerar o total de pontos adquiridos sem observar a separação por questões:

**Quadro 8 - Soft skills mais pontuadas pelos acadêmicos no geral**

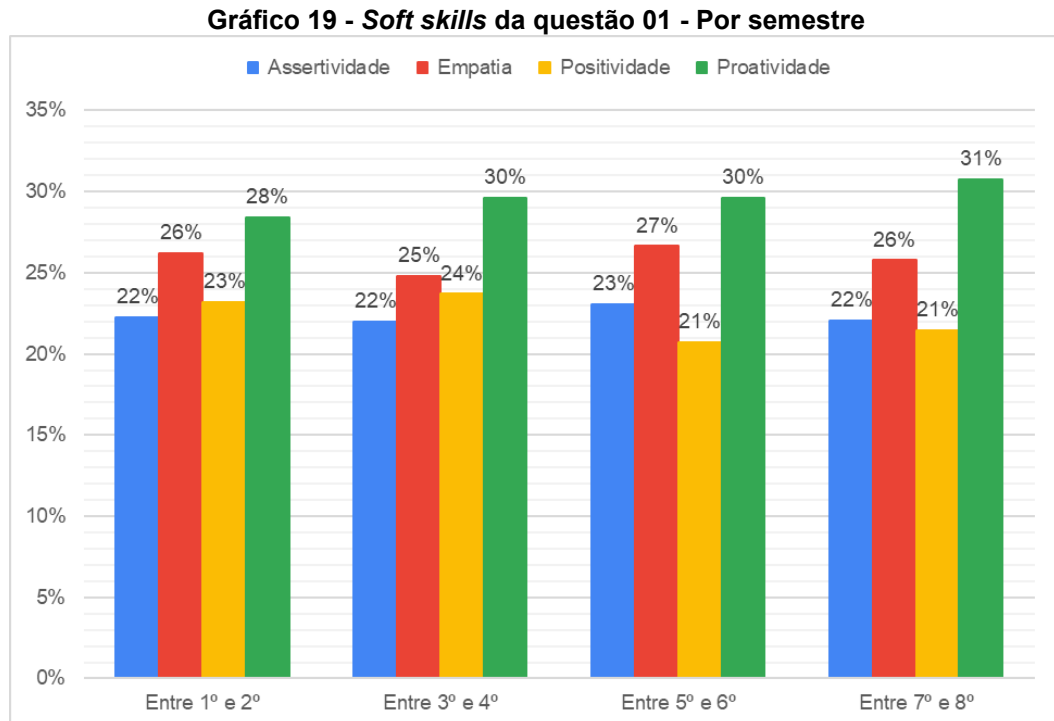
Questão	Soft Skill	Descrição	Categoria
1	Proatividade	Resolver problemas de maneira autônoma e antecipada.	Enfrentamento
2	Ética	Conjunto de regras e preceitos de ordem valorativa e moral de um indivíduo, grupo social ou sociedade.	Pessoal
3	Trabalho em Equipe	Capacidade de defender suas próprias ideias, respeitando os demais, para se chegar a um resultado único.	Social
4	Comunicação Assertiva	Capacidade de expressar seus pensamentos.	Metodológica

**Fonte: Autoria própria (2023)**

A seguir é realizada a demonstração dos dados separados por período de estudo, visando identificar se existe mudanças de percepção dos acadêmicos de semestres distintos.

Analisando as respostas da questão 01 por cada Período, é verificado que embora a Proatividade continua sendo a relevante para todos, a menos relevante acaba por se alterar em alguns períodos, pois do 1º ao 4º Semestre a menos relevante

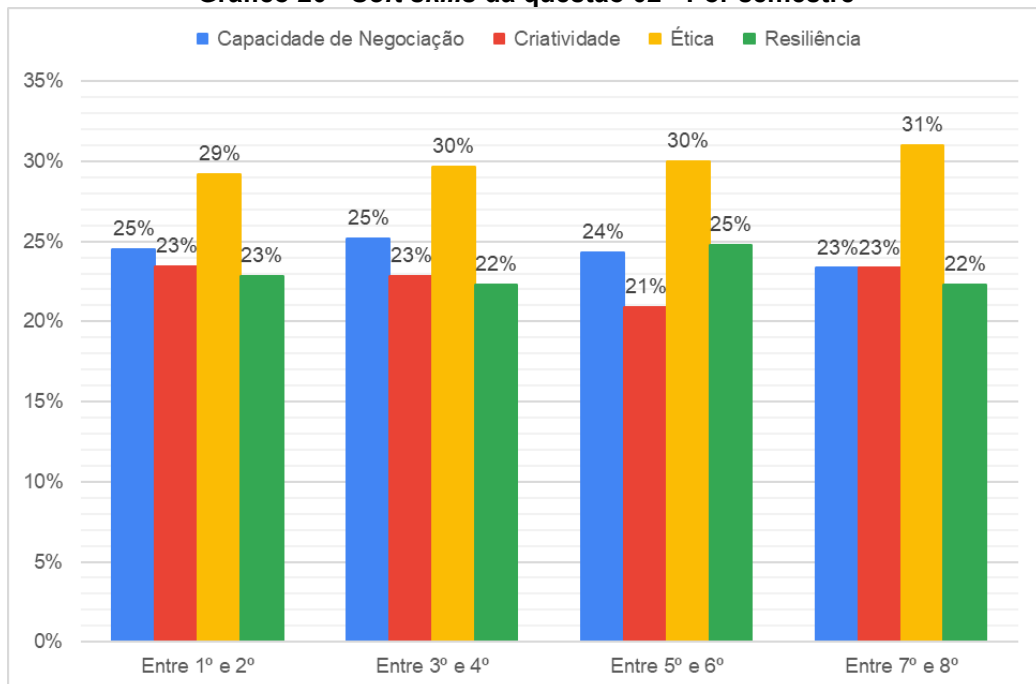
é a Assertividade, já para os acadêmicos do 5º ao 8º Semestre a Positividade é a menor avaliada.



**Fonte: Autoria própria (2023)**

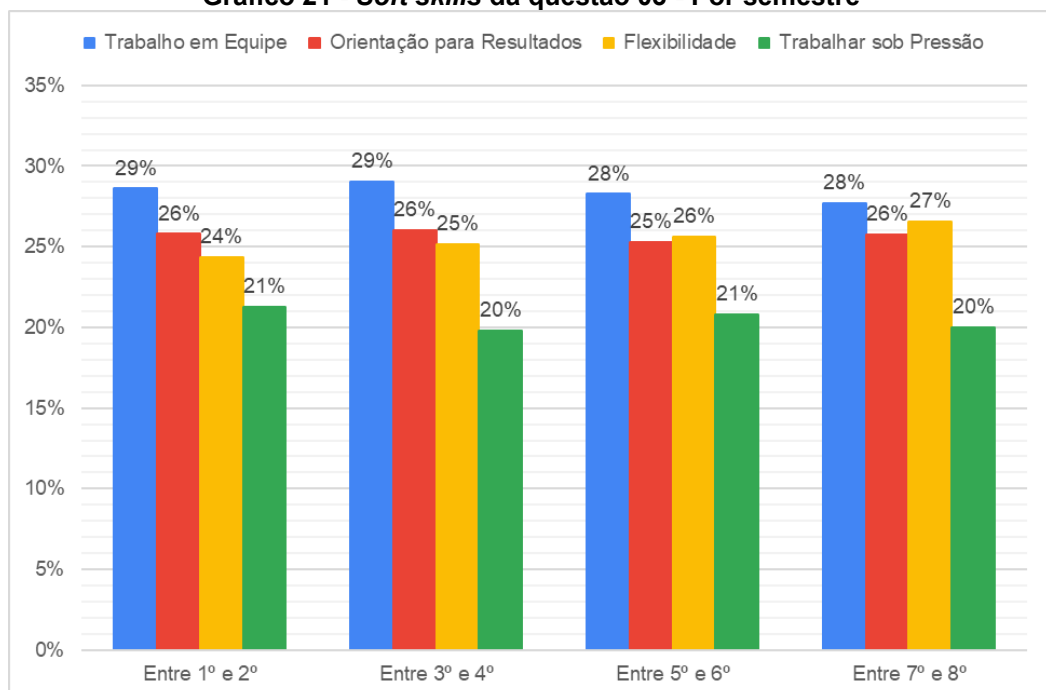
Portanto, se por um lado os semestres iniciais consideram que a habilidade de expressar emoções ou opiniões é menos importante do que ser uma pessoa otimista, os semestres finais pensam ao contrário.

Analisando o Gráfico 20, em relação a questão 2, é possível identificar que a Ética prevalece em todos os períodos, já ao analisar a soft skill que menos se destaca, observa-se que a resiliência só não é a de menor relevância para os períodos entre 5º e 6º semestre, onde consideraram a criatividade menos importante de todas as *Soft skills* relacionadas na questão.

**Gráfico 20 - Soft skills da questão 02 - Por semestre**

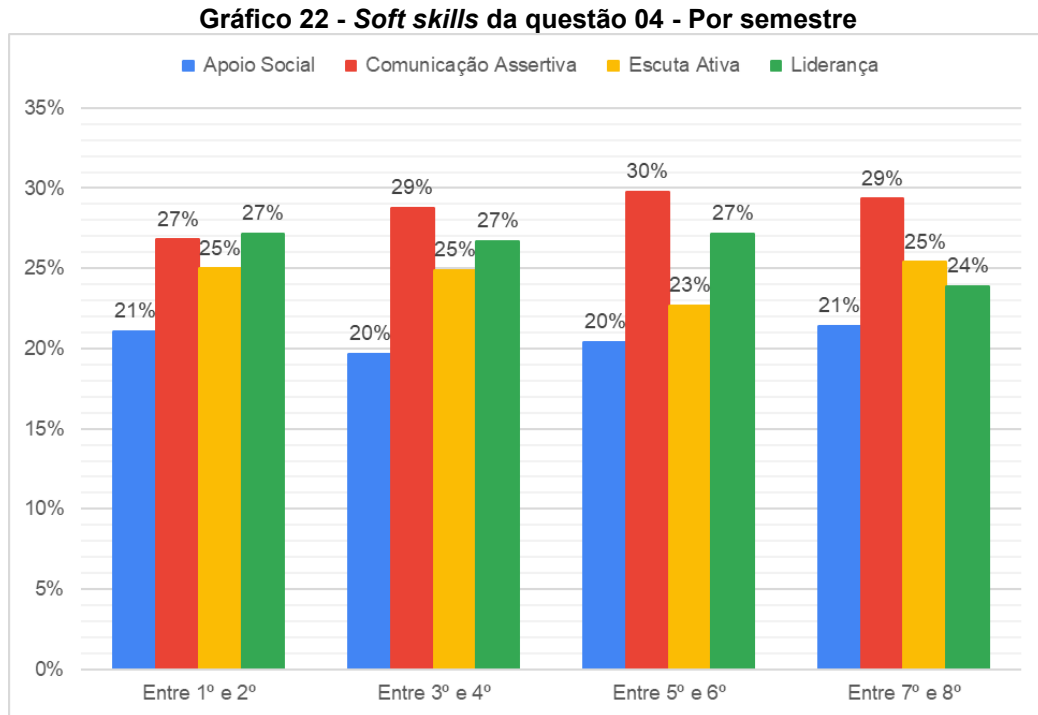
Fonte: Autoria própria (2023)

Na questão 3, observando as informações pertinentes, verifica-se que o Trabalho em Equipe se destaca, assim como as demais *Soft skills*, o mesmo ocorre na que menos se destaca, Trabalhar sob Pressão, sendo de comum acordo entre os respondentes.

**Gráfico 21 - Soft skills da questão 03 - Por semestre**

Fonte: Autoria própria (2023)

No Gráfico 22, em relação a questão 4 obtém-se o resultado que a Comunicação Assertiva se destaca em todos os períodos, com exceção dos 1º e 2º semestres que tem como importância a Liderança. Nos casos envolvendo menor relevância, em todos os períodos o Apoio Social foi o escolhido.

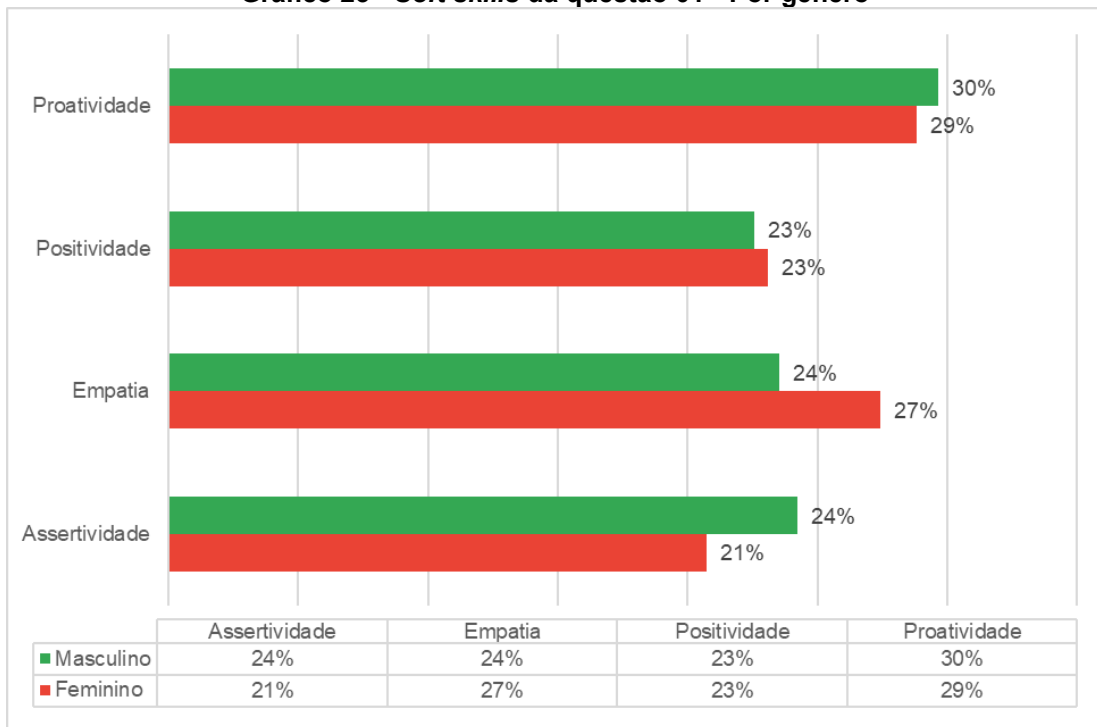


**Fonte: Autoria própria (2023)**

Analisando os resultados em relação aos acadêmicos percebe-se um alinhamento comum em suas opiniões sobre as *Soft skills* que consideram ideal, com exceção dos semestres iniciais (1º ao 4º semestre) ao se confrontar com o comparativo entre a habilidade de expressar emoções ou opiniões e ser um líder, a segunda opção é melhor vista.

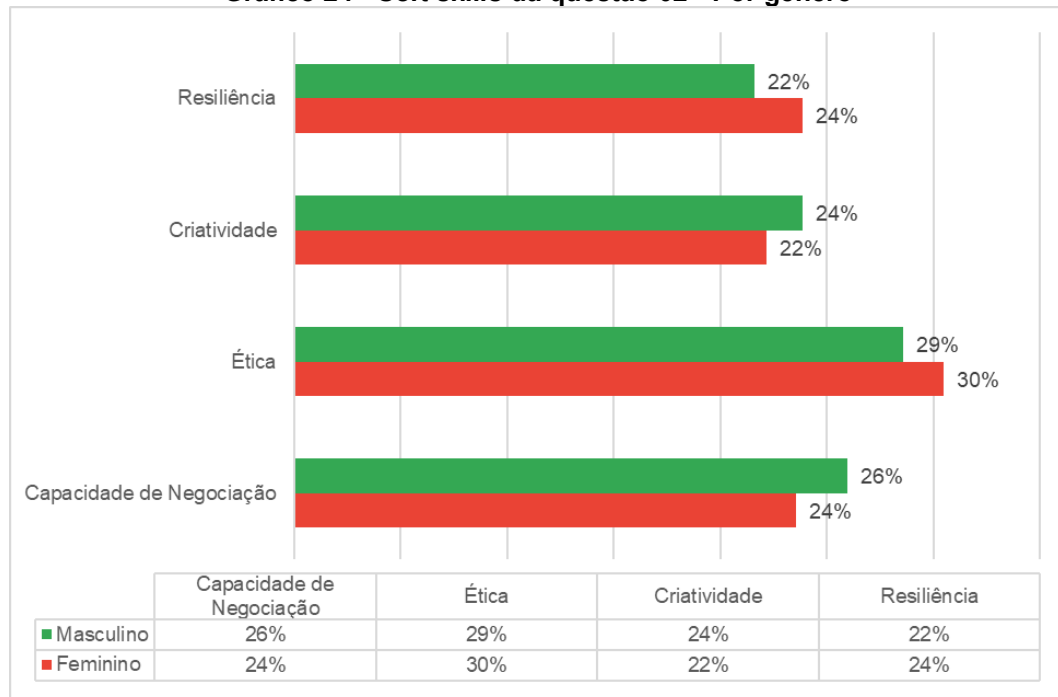
Provavelmente pelo fato de que os acadêmicos nas fases iniciais do curso não se sintam preparados para se expressar, logo preferem descartar esta soft skill.

Analisando a questão 1, agora observando a opinião por gênero, observa-se que o gênero Feminino considera mais importante ter Proatividade e ter Empatia, já o gênero Masculino acredita que é fundamental além de ser Proativo, também deve ser Assertivo, conforme exposto no Gráfico 23.

**Gráfico 23 - Soft skills da questão 01 - Por gênero**

Fonte: Autoria própria (2023)

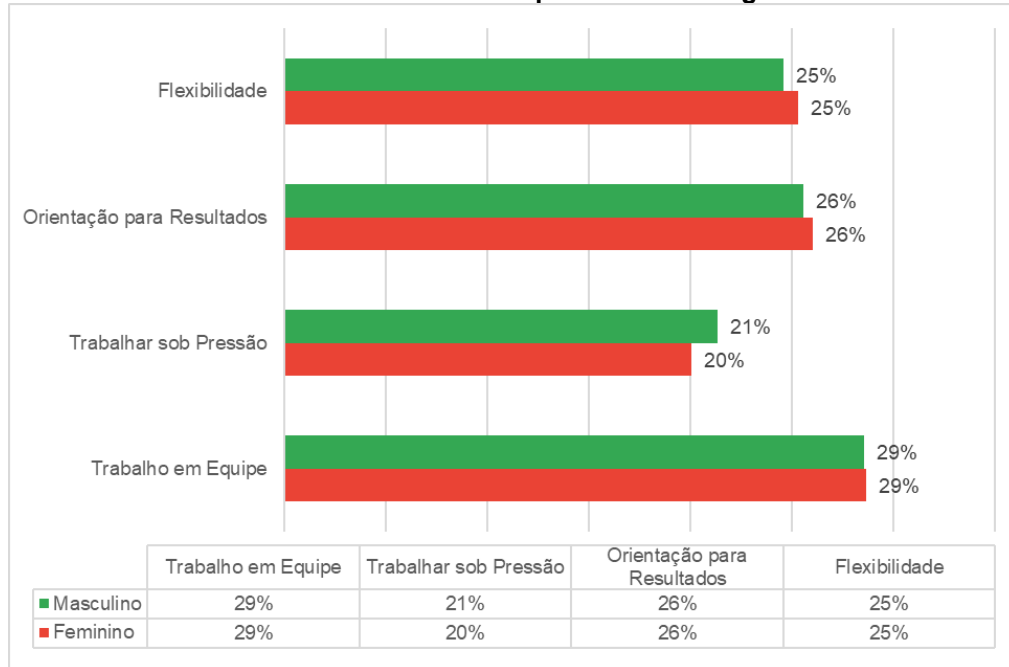
Na questão 2, para o gênero Feminino o mais importante é ser Ético e ser Resiliente, já para o gênero Masculino, é ser Ético e ter capacidade de negociação.

**Gráfico 24 - Soft skills da questão 02 - Por gênero**

Fonte: Autoria própria (2023)

Na questão 3 ambos os gêneros concordam totalmente que o Trabalho em Equipe e ter Orientação para Resultados é de extrema necessidade.

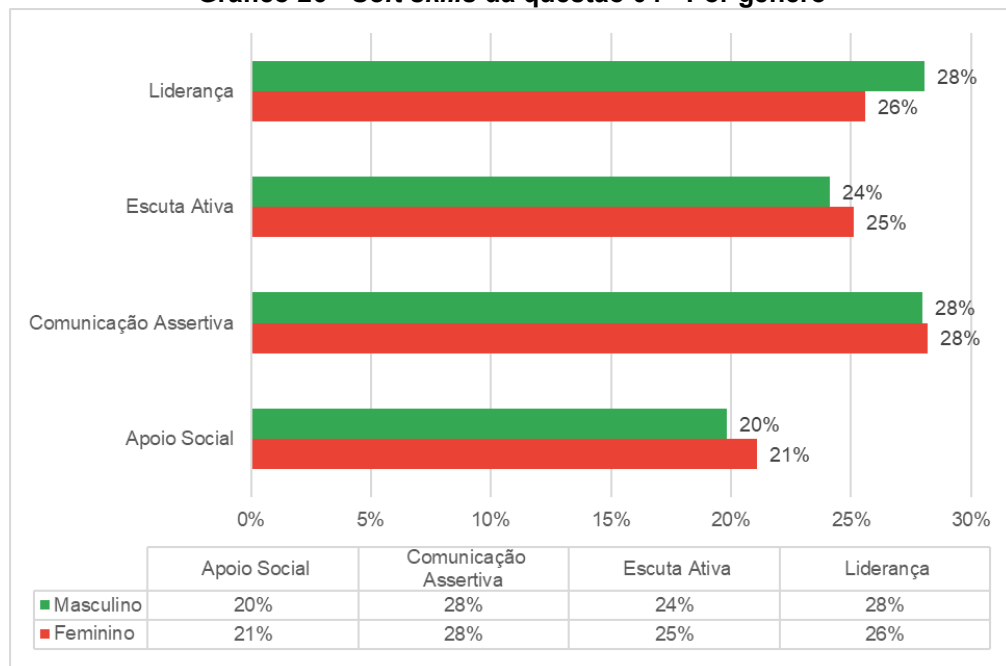
**Gráfico 25 - Soft skills da questão 03 - Por gênero**



Fonte: Autoria própria (2023)

No Gráfico 26 é demonstrado que ambos os gêneros consideram como importante a Comunicação Assertiva e ser um Líder.

**Gráfico 26 - Soft skills da questão 04 - Por gênero**



Fonte: Autoria própria (2023)

Diante dos dados apontados, o gênero Feminino é mais focado na forma que são resolvidas as coisas e o gênero masculino em como se relaciona com as pessoas, conforme demonstrado no quadro a seguir:

**Quadro 9 - As Soft skills mais pontuadas em 2º lugar - por Gênero**

Questão	Gênero Feminino		Gênero Masculino	
	Soft Skill	Categoria	Soft Skill	Categoria
1	Empatia	Metodológica	Assertividade	Social
2	Resiliência	Enfrentamento	Capacidade de Negociação	Social
3	Orientação p/ Resultados	Metodológica	Orientação p/ Resultados	Metodológica
4	Liderança	Enfrentamento	Liderança	Enfrentamento

Fonte: Autoria própria (2023)

### 4.3 Análise conjunta de dados (Empresas X Acadêmicos)

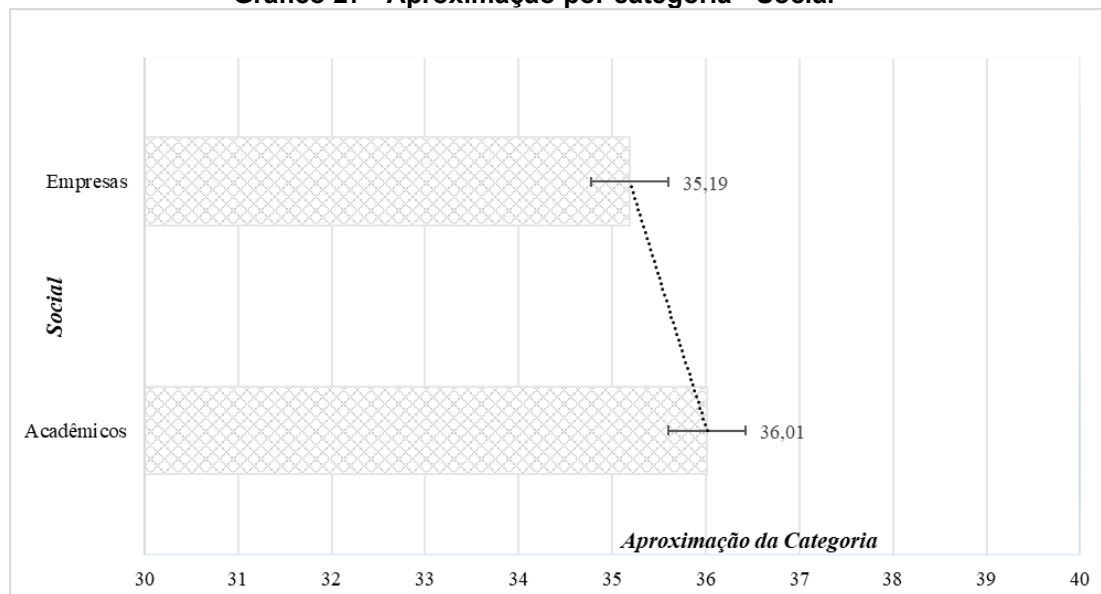
Após a coleta e análise dos dados das empresas e dos acadêmicos de forma separada, seguiu-se com a análise de forma comparativa.

#### 4.3.1 Empresas e acadêmicos - grau de aproximação nas categorias

Com a obtenção dos dados constantes nos Gráficos 1 e 13, foi possível identificar o grau de aproximação de cada categoria, utilizando as equações 01 e 02.

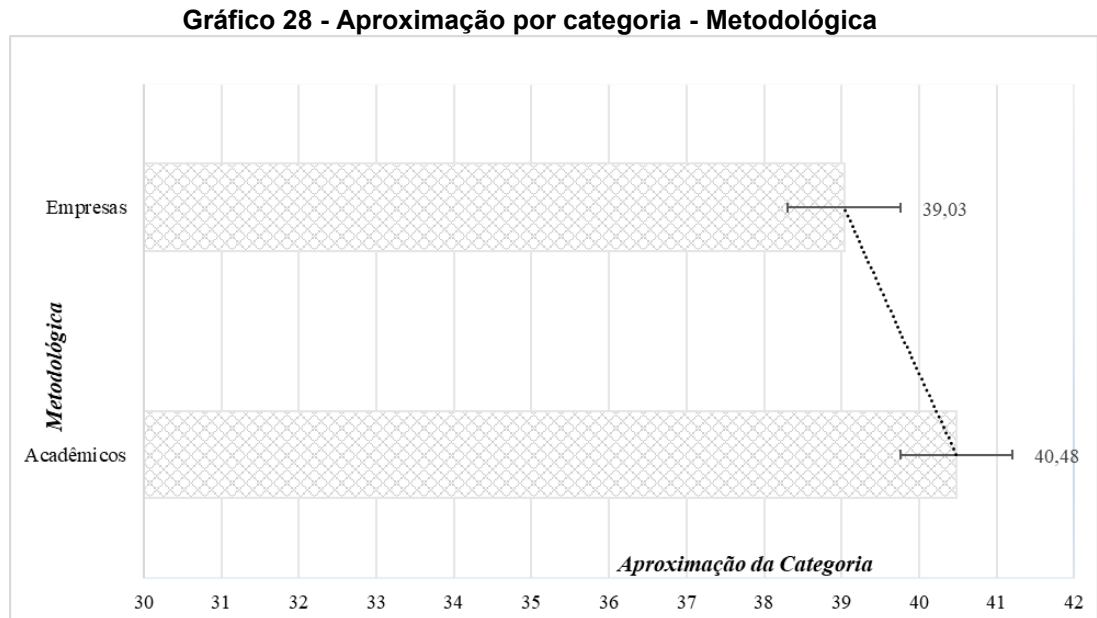
Na Categoria Social, conforme Gráfico 27, os acadêmicos consideram mais importante questões sociais do que as empresas.

**Gráfico 27 - Aproximação por categoria - Social**



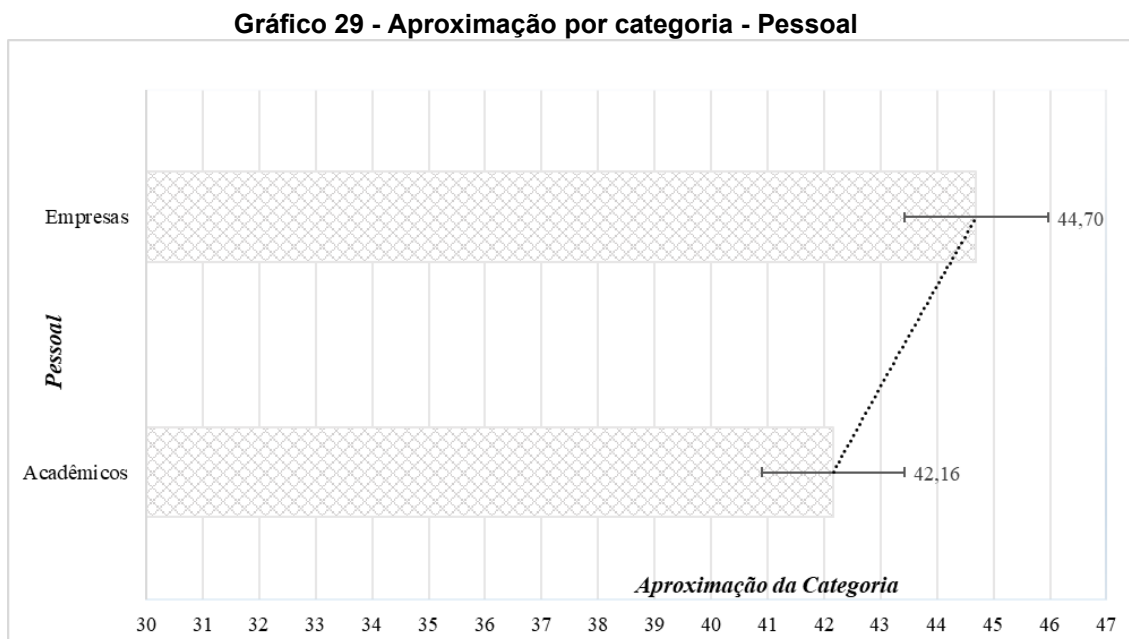
Fonte: Autoria própria (2023)

No grau de aproximação da Categoria Metodológica os acadêmicos também se mostraram mais preocupados se comparados com as empresas.



Fonte: Autoria própria (2023)

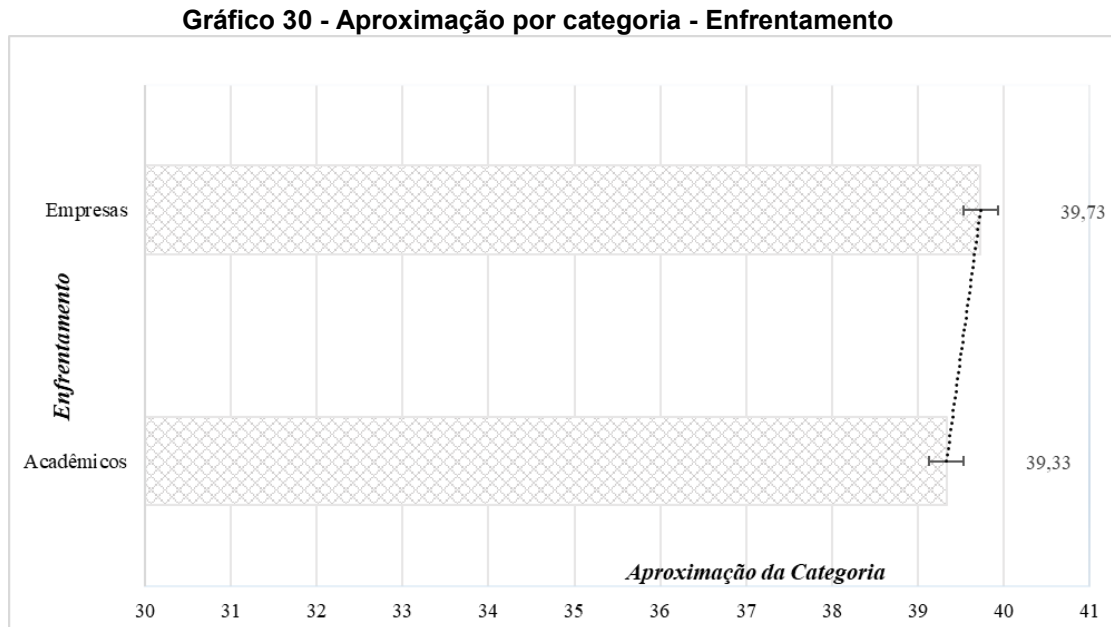
Já analisando o grau de aproximação da Categoria Pessoal as empresas a consideraram fundamental, demonstrando uma diferença de considerável em relação a opinião dos acadêmicos.



Fonte: Autoria própria (2023)



E finalizando a análise por grau de aproximação, a categoria Enfrentamento é mais relevante na opinião das empresas do que para os acadêmicos.



Fonte: Autoria própria (2023)

#### 4.3.2 Comparação - empresas e acadêmicos quanto a cada *Soft skills*

A seguir, no Quadro 10 é demonstrado o comparativo das *Soft skills* mais bem pontuadas, considerando a porcentagem de aceitação, conforme especificado nos Gráficos 1 e 13:

**Quadro 10 - Empresas e acadêmicos – *Soft skills* mais pontuadas**

Soft Skills	Empresas	Acadêmicos	Maior Pontuação
Ética	8,33%	7,41%	Empresas
Trabalho em Equipe	7,29%	7,15%	Empresas
Proatividade	7,29%	7,29%	empate
Escuta Ativa	7,29%	6,17%	Empresas
Empatia	6,70%	6,43%	Empresas
Orientação para Resultados	6,55%	6,45%	Empresas
Liderança	6,40%	6,67%	Acadêmicos
Resiliência	6,10%	5,72%	Empresas
Flexibilidade	5,80%	6,25%	Acadêmicos
Comunicação Assertiva	5,80%	7,02%	Acadêmicos
Criatividade	5,65%	5,72%	Acadêmicos
Assertividade	5,65%	5,56%	Empresas
Apoio Social	5,51%	5,14%	Empresas
Trabalhar sob Pressão	5,36%	5,15%	Empresas

Positividade	5,36%	5,71%	Acadêmicos
Capacidade de Negociação	4,91%	6,14%	Acadêmicos

**Fonte: Aatoria própria (2023)**

Diante do exposto temos as Soft skills separadas como mais bem pontuadas para as empresas e para os acadêmicos, no Quadro 11 consta o ranking para as Empresas, organizado por maior pontuação dada por elas. A Ética se destaca, demonstrando a preocupação das empresas em contratar colaboradores honestos e corretos.

**Quadro 11 - Soft skills mais pontuadas - Empresas**

<b>Soft skills</b>	<b>Posição</b>
Ética	1
Proatividade*	2
Escuta Ativa	3
Trabalho em Equipe	4
Empatia	5
Orientação para Resultados	6
Resiliência	7
Assertividade	8
Apoio Social	9
Trabalhar sob Pressão	10

**Fonte: Aatoria própria (2023)**

No Quadro 12 tem-se as mais bem pontuadas para os Acadêmicos, organizadas também por maior pontuação, percebendo que ter atitude tem uma boa relevância.

**Quadro 12 - Soft skills mais pontuadas - Acadêmicos**

<b>Soft skills</b>	<b>Posição</b>
Proatividade*	1
Comunicação Assertiva	2
Liderança	3
Flexibilidade	4
Capacidade de Negociação	5
Criatividade	6
Positividade	7

**Fonte: Aatoria própria (2023)**

\*Obs.: Destaca-se que a Proatividade ficou com a mesma pontuação para ambos.

#### 4.3.3 Comparação - empresas e acadêmicos quanto a cada categoria

Realizando a comparação entre as Empresas e os Acadêmicos sobre qual categoria é mais priorizada, ficou evidenciado que para as Empresas as categorias Enfrentamento e Pessoal são mais bem avaliadas, já para os Acadêmicos Metodológica e Social mereceram destaque, conforme Quadro 13:

**Quadro 13 - Empresas e acadêmicos - Categorias mais pontuadas**

<b>Categorias</b>	<b>Empresas</b>	<b>Acadêmicos</b>	<b>Maior Pontuação</b>
Enfrentamento	25,15%	24,83%	Empresas
Metodológica	24,70%	25,63%	Acadêmicos
Pessoal	26,79%	25,55%	Empresas
Social	23,36%	23,99%	Acadêmicos

**Fonte: Autoria própria (2023)**

## 5 CONCLUSÕES

Com base na pesquisa realizada, com a identificação das *Soft skills* como motivo no processo demissional, a coleta de dados propiciou o esclarecimento sobre quais *Soft skills* são mais bem avaliadas pelas empresas, por esta via definiu-se que ser um profissional ético, que resolva problemas de maneira autônoma e antecipada, que ouça com atenção e interesse, e que saiba trabalhar em equipe são as de maior interesse.

Já em comparação com os acadêmicos, a única diferença está no fato de que os acadêmicos consideram a capacidade de expressar seus sentimentos mais importante do que saber ouvir com atenção.

Outro detalhe que esta pesquisa proporcionou foi demonstrar as *Soft skills* com menor pontuação, onde a capacidade de negociação, trabalhar sob pressão e ser positivo ficam em último lugar para as empresas.

Em contraponto, para os acadêmicos os últimos lugares ficam o apoio social, trabalhar sob pressão e ser assertivo.

Ancorando-se nestes levantamentos, foi possível identificar que as empresas dão muito valor a Categoria Pessoal, que diz respeito a comportamentos individuais, como ser positivo, ético, flexível e saber ouvir.

Observando os dados relacionados ao gênero e aos períodos de estudo dos acadêmicos não foi identificada uma grande discrepância entre eles, apenas que o gênero feminino considera ter empatia e ser resiliente mais importante, já para o gênero masculino ficou sendo ser assertivo e ter capacidade de negociação. A teor disso o gênero feminino foca no método e no enfrentamento dos desafios e o gênero masculino prioriza o relacionamento social.

Contudo, sobre a análise por períodos de estudo, somente foi identificado que os períodos iniciais (1º ao 4º semestre) optam pela liderança como uma das mais importantes, já os períodos finais (5º ao 8º semestre) escolhem a habilidade de expressar emoções ou opiniões como destaque.

Na perspectiva do comparativo entre as IES públicas e as IES privadas, os acadêmicos das IES privadas consideram como mais importante ser ético, proativo, trabalhar em equipe e ser um líder, já os acadêmicos das IES públicas consideram ser ético, proativo, ter uma comunicação assertiva e trabalhar em equipe. Neste comparativo os acadêmicos das IES públicas têm um viés maior para o enfrentamento

de desafios, considerando a liderança mais importante do que saber expressar seus sentimentos, e os acadêmicos das IES privadas tendem a considerar o método que se realizam as tarefas.

Por fim, alicerçando-se nos dados coletados é possível identificar por grau de aproximação (pontuação comparativa entre as partes) que as empresas priorizam profissionais com *Soft skills* categorizadas no enfrentamento (superar desafios) e no pessoal (comportamento individual), já os acadêmicos consideram as categorias social (como interagir com o próximo) e metodológica (como realizar tarefas).

### **5.1 Limitações da pesquisa**

O desafio da pesquisa foi a coleta de dados, das 5 IES privadas e 1 IES pública, apenas a pública e duas privadas aceitaram liberar o acesso dentro da instituição para ministrar o questionário em sala de aula, e as que não aceitaram a visita presencial, também não encaminharam para resposta on-line.

Já nas empresas, apenas 13 das 30 empresas responderam ao questionário, as não respondentes alegaram falta de tempo, sem autorização para responder pesquisas, ou que a empresa não possui nenhum vínculo com a IES envolvida na pesquisa para justificar sua participação.

Diante do exposto senti um distanciamento entre as IES públicas e as IES privadas, assim como uma falta de interação entre as IES e as empresas locais.

### **5.2 Sugestões para trabalhos futuros**

Recomenda-se a implantação de projetos acadêmicos que visem desenvolver as *Soft skills* identificadas neste estudo.

Também considero essencial incluir as empresas locais nestes projetos, objetivando dar continuidade na interação entre IES e empresas e por fim, desenvolver indicadores que propiciem medir a evolução das *Soft skills* de cada acadêmico.

## REFERÊNCIAS

- ABE, N.; IWASAKI, I. Organisational culture and corporate governance in Russia: a study of managerial turnover. **Post-Communist Economies**, v. 22, n. 4, p. 449-470, 2010. Doi:10.1080/14631377.2010.518455
- ABRAMSOM, J. H.; RITTER, M.; GOFIN, J.; KARK, J. D. Work-health relationships in middle-aged and elderly residents of a Jerusalem community. **Social Science & Medicine**, v. 34, n. 7, p. 747-755, 1992. Doi:[https://doi.org/10.1016/0277-9536\(92\)90361-s](https://doi.org/10.1016/0277-9536(92)90361-s)
- ALI, S.; MAJID, S.; ALI, M. N.; TAING, S. Evaluation of t cell cytokines and their role in recurrent miscarriage. **International Immunopharmacology**, n. 82, p. 106347, 2020. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.intimp.2020.106347>
- ANDREWS, J.; HIGSON, H. Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: a european study. **Higher Education In Europe**, v. 33, n. 4, p. 411-422, 2008. Doi:10.1080/03797720802522627
- ANGER, S.; CAMEHL, G.; PETER, F. Involuntary job loss and changes in personality traits. **Journal of Economic Psychology**, n. 60, p. 71-91, 2017. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.01.007>
- ANNOUAR, S.; MOUNTADAR, M.; SOUFIANE, A.; ELMIDAOU, A.; SAHLI, M. A.; KAHLAOU, M. Denitrification of underground water by chemical adsorption and by electro dialysis. **Desalination**, n. 168, p. 185, 2004. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.desal.2004.06.185>
- ANTUNES, M. H.; MORE, C. L. A systematic review of worldwide literature on social networks and retirement [revisão sistemática da literatura internacional sobre aposentadoria e redes sociais]. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 18, n. 1, p. 57-68. Doi:10.26707/1984-7270/2017v18n1p57
- ARIYANTO, K. Analyzing the conflict between football organizations in indonesia. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, n. 115, p. 430-435, 2014. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.450>
- ARSLAN, E. Fatwa activity during the last years of the fatwa office and the exchange of the preferred fatwa by the will of the sultan - within the framework of the records numbered 378 and named the record for the legal responses of the supreme fatwa office. **Cumhuriyet İlahiyat Dergisi-Cumhuriyet Theology Journal**, v. 25, n. 3, p. 1443-1463, 2021. Doi:10.18505/cuid.982616
- ASONITOU, S. Impediments and pressures to incorporate soft skills in higher education accounting studies. **Accounting Education**, v. 31, n. 3, p. 243-272, 2022. Doi:10.1080/09639284.2021.1960871

BAEK, S. H.; OHGI, K. A.; NELSON, C. A.; WELSBIE, D.; CHEN, C.; SAWYERS, C. L.; ROSENFELD, M. G. Ligand-specific allosteric regulation of coactivator functions of androgen receptor in prostate cancer cells. **Proceedings of the National Academy of Sciences of The United States of America**, v. 103, n. 9, p. 3100-3105, 2006. Doi:10.1073/pnas.0510842103

BALIBAR, E. Structuralism: a dismissal of the subject? **Revue de Metaphysique et de Morale**, n. 1, p. 5-22, 2005.

BALLARD, J. Forgetfulness and older adults: concept analysis. **Journal of Advanced Nursing**, v. 66, n. 6, p. 1409-1419, 2010. Doi:10.1111/j.1365-2648.2010.05279.x

BARNES, G. Wrongful dismissal: an expensive mistake. **Dimensions in Health Service**, v. 59, n. 9, p. 10-15, 1982.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0020181301&partnerid=40&md5=bd2101f03b070c6040e8c1f601dc0159>

BARTLETT, M. A.; MAUCK, K. F.; STEPHENSON, C. R.; GANESH, R.; DANIELS, P. R. Perioperative venous thromboembolism prophylaxis. **Mayo Clinic Proceedings**, v. 95, n. 12, p. 2775-2798, 2020. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2020.06.015>

BAUMANN, F.; FRIEHE, T. On the evasion of employment protection legislation. **Labour Economics**, v. 19, n. 1, p. 9-17, 2012.  
 Doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2011.06.005>

BECK, M. P. Public-policy exemptions, whistleblower statutes, and government worker layoffs - a case of adverse-effects. **Journal of Collective Negotiations in the Public Sector**, v. 24, n. 1, p. 1-15, 1995. Doi:10.2190/kg5v-pjnp-pgca-r1hl

BEEBEEJAUN, A. Unfair dismissal in the mauritius context: a comparative study. **International Journal of Law And Management**, v. 60, n. 6, p. 1299-1312, 2018.  
 Doi:10.1108/ijlma-07-2017-0158

BEGLEITER, M. D. First let's sue all the lawyers - what will we get: damages for estate planning malpractice. **Hastings Law Journal**, v. 51, n. 2, p. 325, 2000.

BEKMEZCI, M. Companies' profitable way of fulfilling duties towards humanity and environment by sustainable innovation. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, n. 181, p. 228-240, 2015. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.884>

BELLO, L. J. Regulation of thymidine kinase synthesis in human cells. **Experimental Cell Research**, v. 89, n. 2, p. 263-274, 1974. Doi:[https://doi.org/10.1016/0014-4827\(74\)90790-3](https://doi.org/10.1016/0014-4827(74)90790-3)

BENSUSSAN, P. Aliénation parentale, abus psychologique de l'enfant et dsm-5. **L'encéphale**, v. 43, n. 6, p. 510-515, 2017.  
 Doi:<https://doi.org/10.1016/j.encep.2017.08.003>

BERNECKER, S. Scepticism, naturalism and quine. **Philosophisches Jahrbuch**, v. 110, n. 1, p. 46-58, 2003.

BESSY, C. Contractual practices and the individualized breach of employment relationship [pratiques contractuelles et individualisation de la rupture de la relation de travail]. **Travail et Emploi**, n. 114, p. 71-95, 2008.  
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-63849211744&partnerid=40&md5=9e99253922fb1d8f136ba7722ece50ef>

BHARGAVA, V. R.; YOUNG, C. The ethics of employment-at-will: an institutional complementarities approach. **Business Ethics Quarterly**, 2021.  
 Doi:10.1017/beq.2021.40

BISSONNETTE, R.; PAPP, K.; MAARI, C.; YAO, Y.; ROBBIE, G.; WHITE, W. I.; WHITE, B. A randomized, double-blind, placebo-controlled, phase i study of medi-545, an anti-interferon-alfa monoclonal antibody, in subjects with chronic psoriasis. **Journal of the American Academy of Dermatology**, v. 62, n. 3, p. 427-436, 2010.  
 Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jaad.2009.05.042>

BLACK, D. A.; LOEWENSTEIN, M. A. Dismissals and match-specific rents. **Labour Economics**, v. 4, n. 4, p. 325-340, 1997. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00024-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00024-9)

BLANCHON, D. Environmental impacts and spatial consequences of inter basin transfers in south africa. **Houille Blanche-Revue Internationale De L Eau**, n. 5, p. 97-100, 2005. Doi:10.1051/lhb:200505010

BLISS, B. A.; PARTNOY, F.; FURCHTGOTT, M. Information bundling and securities litigation. **Journal of Accounting and Economics**, v. 65, n. 1, p. 61-84, 2018.  
 Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2017.11.013>

BOGOMOLOV, I. K. Correspondent of the st. Petersburg (petrograd) telegraph agency a. I. Markov. Vestnik moskovskogo universiteta. **Seriya 10, Zhurnalistika**, n. 5, p. 137-161, 2021. Doi:10.30547/vestnik.journ.5.2021.137161

BOHNER, P.; HOFFMANN, M. Development of a tactile sensitive skin. **IFAC Proceedings**, v. 30, n. 7, p. 315-320, 1997. Doi:[https://doi.org/10.1016/s1474-6670\(17\)43284-8](https://doi.org/10.1016/s1474-6670(17)43284-8)

BORNER, C.; HEIDRICH, H. Long-term follow-up of thromboangiitis obliterans. **Vasa - Journal of Vascular Diseases**, v. 27, n. 2, p. 80-86, 1998.

BOWER, T. C.; NAGORNEY, D. M.; CHERRY, K. J.; TOOMEY, B. J.; HALLETT, J. W.; PANNETON, J. M.; GLOVICZKI, P. Replacement of the inferior vena cava for malignancy: an update. **Journal of Vascular Surgery**, v. 31, n. 2, p. 270-281, 2000.  
 Doi:[https://doi.org/10.1016/s0741-5214\(00\)90158-7](https://doi.org/10.1016/s0741-5214(00)90158-7)

BOWERS, J. Neither mereology nor magic, but teleology. **Southern Journal of Philosophy**, v. 55, n. 2, p. 177-195, 2017. Doi:10.1111/sjp.12219



BREWER, J. D.; HUNDLEY, M. D.; MEVES, A.; HARGREAVES, J.; MCEVOY, M. T.; PITTELKOW, M. R. Staphylococcal scalded skin syndrome and toxic shock syndrome after tooth extraction. **Journal of the American Academy of Dermatology**, v. 59, n. 2, p. 342-346, 2008. Doi:10.1016/j.jaad.2008.02.032

BROCKNER, J.; DAVY, J.; CARTER, C. Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: motivational, affective, and attitudinal consequences. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 36, n. 2, p. 229-244, 1985. Doi:[https://doi.org/10.1016/0749-5978\(85\)90014-7](https://doi.org/10.1016/0749-5978(85)90014-7)

BROWN, R. B.; KEEGAN, D. Humor in the hotel kitchen. **Humor - International Journal Of Humor Research**, v. 12, n. 1, p. 47-70, 1999.

BUCHET, C.; COL, A.; DE LABRUSSE, B.; RIGAUT, H.; MASSE, A.-M.; FAIVRE-DUPAIGRE, M. Devenir des salariés licenciés suite à une inaptitude au poste de travail en vaucluse de 2002 à 2004. **Archives des Maladies Professionnelles et de L'environnement**, v. 71, n. 2, p. 108-116, 2010. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.admp.2010.02.019>

BUNCH, T. J.; WHITE, R. D.; SMITH, G. E.; HODGE, D. O.; GERSH, B. J.; HAMMILL, S. C.; PACKER, D. L. Long-term subjective memory function in ventricular fibrillation out-of-hospital cardiac arrest survivors resuscitated by early defibrillation. **Resuscitation**, v. 60, n. 2, p. 189-195, 2004. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.resuscitation.2003.09.010>

BURKS, J. J.; STEVENS, J. S. Opaque auditor dismissal disclosures: what does timing reveal that disclosures do not? **Journal of Accounting and Public Policy**, v. 41, n. 1, p. 106905, 2022. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106905>

CALLAHAN, G. History is not historicism. **Critical Review**, v. 21, n. 4, p. 467-474, 2009. Doi:10.1080/08913810903441401

CAMPBELL, I. C. Progress and populism in tongan politics. **Journal of Pacific History**, v. 41, n. 1, p. 49-60, 2006. Doi:10.1080/00223340600652326

CAMPBELL, R. L.; HAGAN, J. B.; LI, J. T.; VUKOV, S. C.; KANTHALA, A. R.; SMITH, V. D.; DECKER, W. W. Anaphylaxis in emergency department patients 50 or 65 years or older. **Annals of Allergy, Asthma & Immunology**, v. 106, n. 5, p. 401-406, 2011. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.anai.2011.01.011>

CAMPELLO, S.; STRAPPAZZON, F.; CECCONI, F. Mitochondrial dismissal in mammals, from protein degradation to mitophagy. **Biochimica et Biophysica Acta (BBA) - Bioenergetics**, v. 1837, n. 4, p. 451-460, 2014. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.bbabi.2013.11.010>

CAREY, T. V. What did adam smith learn from francois quesnay? **Journal of Scottish Philosophy**, v. 18, n. 2, p. 175-191, 2020. Doi:10.3366/jsp.2020.0266

CARSON, R. Involuntary layoffs and rigid wages. **Journal of Economics and Business**, v. 34, n. 1, p. 87-93, 1982. Doi:[https://doi.org/10.1016/0148-6195\(82\)90020-0](https://doi.org/10.1016/0148-6195(82)90020-0)

CARTER, T. J. Labor subsidies and just-cause employment laws in an efficiency wage model. **Southern Economic Journal**, v. 59, n. 1, p. 49-57, 1992. Doi:[10.2307/1060383](https://doi.org/10.2307/1060383)

CASTELLANI, G. Political intrigues and artistic rivalries: italian theatre in paris between empire and restoration. **Revue de Musicologie**, v. 90, n. 2, p. 231-252, 2004.

CATANZARITI, J.; KANE, C. Major tribunal decisions in australia in 2012. **Journal of Industrial Relations**, v. 55, n. 3, p. 356-370, 2013. Doi:[10.1177/0022185613480745](https://doi.org/10.1177/0022185613480745)

CHAABAN, Y.; AL-THANI, H.; DU, X. A narrative inquiry of teacher educators' professional agency, identity renegotiations, and emotional responses amid educational disruption. **Teaching and Teacher Education**, n. 108, p. 103522, 2021. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103522>

CHAMBERLAIN, A. M.; DUNLAY, S. M.; GERBER, Y.; MANEMANN, S. M.; JIANG, R.; WESTON, S. A.; ROGER, V. L. Burden and timing of hospitalizations in heart failure: a community study. **Mayo Clinic Proceedings**, v. 92, n. 2, p. 184-192m 2017. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2016.11.009>

CHEN, Y.; BROTT, D.; LUO, W.; GANGL, E.; KAMENDI, H.; BARTHLOW, H., . . . BIALECKI, R. Assessment of cisplatin-induced kidney injury using an integrated rodent platform. **Toxicology and Applied Pharmacology**, v. 268, n. 3, p. 352-361, 2013. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.taap.2013.01.032>

CHEN, Z.; XIAO, X.; LI, C.; ZHANG, Y.; HU, Q. Real-time transient stability status prediction using cost-sensitive extreme learning machine. **Neural Computing & Applications**, v. 27, n. 2, p. 321-331, 2016. Doi:[10.1007/s00521-015-1909-9](https://doi.org/10.1007/s00521-015-1909-9)

CHO, J. Flexibility, instability and institutional insecurity in korean labor market. **Journal of Policy Modeling**, v. 26, n. 3, p. 315-351, 2004. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2004.03.006>

CHO, J.; LEE, K.-Y. Deregulation of dismissal law and unjust dismissal in korea. **International Review of Law and Economics**, v. 27, n. 4, p. 409-422, 2007. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.irl.2007.09.001>

CHOI, S. J.; PRITCHARD, A. C. The supreme court's impact on securities class actions: an empirical assessment of tellabs. **Journal of Law Economics & Organization**, v. 28, n. 4, p. 850-881, 2012. Doi:[10.1093/jleo/ewr014](https://doi.org/10.1093/jleo/ewr014)

CIGDEM, R. Appointment and dismissal of muftis between 1718-1869 in the light of the ottoman law-court registers (bulgarian archives). **Bulgarian Historical Review- Revue Bulgare D Histoire**, n. 1-2, p. 143-170, 2016.

COGLIANESE, C.; LEHR, D. Regulating by robot: administrative decision making in the machine-learning era. **Georgetown Law Journal**, v. 105, n. 5, p. 1147-1223, 2017.

COHEN, D. M.; CLINCHOT, D. M.; WERMAN, H. A. A framework for analysis of sentinel events in medical student education. **Academic Medicine**, v. 88, n. 11, p. 1680-1684, 2013. Doi:10.1097/acm.0b013e3182a82266

COLE, D. A.; HERMAN, R. G.; SIMMONS, G. W.; KLIER, K. Generation of free radicals in partial oxidation of coal. **Fuel**, v. 64, n. 3, p. 303-306, 1985. Doi:https://doi.org/10.1016/0016-2361(85)90414-4

COLLINS, H. An emerging human right to protection against unjustified dismissal. **Industrial Law Journal**, v. 50, n. 1, p. 36-69, 2021. Doi:10.1093/indlaw/dwaa003

COLLINS, P. The inadequate protection of human rights in unfair dismissal law. **Industrial Law Journal**, v. 47, n. 4, p. 504-530, 2018. Doi:10.1093/indlaw/dwx026

COLLINS, P. Square peg versus a round hole? The necessity of a bill of rights for workers. **European Labour Law Journal**, v. 11, 2, p. 199-224, 2020. Doi:10.1177/2031952520921879

CUBITT, T. I.; JUDGES, S. J. Show cause analysis: a qualitative assessment of the factors influencing police misconduct from the perspective of the officers who commit it. **Policing - An International Journal of Police Strategies & Management**, v. 41, n. 6, p. 782-797, 2018. Doi:10.1108/pijpsm-06-2017-0079

CUETO, B.; RODRÍGUEZ, V. La antigüedad de los indefinidos despedidos en España. ¿hay un antes y un después de la reforma laboral de 2010? **Cuadernos de Economía**, v. 36, n. 102, p. 184-194, 2013. Doi:https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2013.08.003

CUNHA, M. L.; DELLÊ, H.; BERGAMASCO, E. C.; SILVA, T. A. Nursing students' opinion on the use of escape zoom® as a learning strategy: observational study. **Teaching and Learning in Nursing**, 2022. Doi:https://doi.org/10.1016/j.teln.2022.09.005

DAHLBERG, P. S.; ORSZULAK, T. A.; MULLANY, C. J.; DALY, R. C.; ENRIQUEZ-SARANO, M.; SCHAFF, H. V. Late outcome of mitral valve surgery for patients with coronary artery disease. **The Annals of Thoracic Surgery**, v. 76, n. 5, p. 1539-1548, 2003. Doi:https://doi.org/10.1016/s0003-4975(03)01071-3

DAVIDOV, G.; ESHET, E. Intermediate approaches to unfair dismissal protection. **Industrial Law Journal**, v. 44, n. 2, p. 162-167, 2015. Doi:10.1093/indlaw/dwv007

DAVIS, B. Teaching tough kids: searle and stepney. **Race & Class**, v. 51, n. 2, p. 18-32, 2009. Doi:10.1177/0306396809345574

DEELY, J. Taking faith seriously. **Revue Roumaine de Philosophie**, v. 55, n. 2, p. 391-415, 2011.

DEKKER, R. L.; MORTON, C. H.; SINGLETON, P.; LYNDON, A. Women's experiences being diagnosed with peripartum cardiomyopathy: a qualitative study. **Journal of Midwifery & Womens Health**, v. 61, n. 4, p. 467-473, 2016.  
Doi:10.1111/jmwh.12448

DEPOORTER, L.; BILLIET, T.; VERHAMME, M.; MOERKERCKE, W. V. A toothpick a day, keeps the doctor away? **Acta Gastro-Enterologica Belgica**, v. 82, n. 1, p. 97-98, 2019.

DERSE, A. R. Law and ethics in emergency medicine. **Emergency Medicine Clinics of North America**, v. 17, n. 2, p. 307-325, 1999. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0733-8627\(05\)70061-4](https://doi.org/10.1016/s0733-8627(05)70061-4)

DHONT, K.; PIAZZA, J.; HODSON, G. The role of meat appetite in willfully disregarding factory farming as a pandemic catalyst risk. **Appetite**, n. 164, p. 105279, 2021. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.appet.2021.105279>

DIAZ, D. S.; TY, M. Y. Termination of a physician contract: fair procedure under potvin v. Metropolitan life. **Managed Care Interface**, v. 13, n. 11, p. 77-79, 2000.  
Fonte: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0034331518&partnerid=40&md5=b23d0afe858b2e0c44d303b35377df5e>

DIMODUGNO, D. Dismissed monasteries: proposals for a legal solution. In **Bo-Ricerche e Progetti Per Il Territorio La Citta e L Architettura**, v. 12, n. 6, p. 136-162, 2021. Doi:10.6092/issn.2036-1602/10833

DINATALE, B. C.; SCHROEDER, J. C.; PERDEW, G. H. Ah receptor antagonism inhibits constitutive and cytokine inducible il6 production in head and neck tumor cell lines. **Molecular Carcinogenesis**, v. 50, n. 3, p. 173-183, 2011.  
Doi:10.1002/mc.20702

DO, I. X. Jury nullification and race-conscious reasonable doubt: overlapping reifications of commonsense justice and the potential voir dire mistake. **UCLA Law Review**, v. 47, n. 6, p. 1843-1883, 2000.

DOLCE, V.; EMANUEL, F.; CISI, M.; GHISLIERI, C. The soft skills of accounting graduates: perceptions versus expectations. **Accounting Education**, v. 29, n. 1, p. 57-76, 2020. Doi:10.1080/09639284.2019.1697937

DOOYEMA, C. A.; COPELAND, D.; SINCLAIR, J. R.; SHI, J.; WILKINS, M.; WELLS, E.; COLLINS, J. Factors influencing school closure and dismissal decisions: influenza a (H1N1), Michigan 2009. **Journal of School Health**, v. 84, n. 1, p. 56-62, 2014.  
Doi:10.1111/josh.12113

DURAND, R. Modification fautive du contrat de travail, requalification d'une démission et licenciement, et reconnaissance d'une situation de harcèlement. **Santé Mentale et Droit**, v. 22, n. 1, p. 34-37, 2022.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.smed.2022.01.003>

DVOSKIN, A.; PETRI, F. Again on the relevance of reverse capital deepening and reswitching. **Metroeconomica**, v. 68, n. 4, p. 625-659, 2017.  
Doi:10.1111/meca.12137

EASLEY, D.; PRADO, M. L.; O'HARA, M. Optimal execution horizon. **Mathematical Finance**, v. 25, n. 3, p. 640-672, 2015. Doi:10.1111/mafi.12045

EASTEK, S. E. Termination: ethical and legal implications. **The Journal for Nurse Practitioners**, v. 3, n. 6, p. 379-383, 2007.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.nurpra.2007.04.003>

EBERT, O. The social impact of diabetes: severe disability and social law aspects. **Diabetologe**, v. 5, n. 7, p. 522, 2009. Doi:10.1007/s11428-009-0441-x

EGUCHI, K. Productivity loss and reinstatement as a legal remedy for unjust dismissal. **Journal of The Japanese and International Economies**, v. 21, n. 1, p. 78-105, 2007. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jjie.2005.07.002>

ENGELMANN, K.; RICHARD, G.; KOHLSCHUTTER, A.; BIALASIEWICZ, A. A. Rhegmatogenous retinal detachment in a case of atrophica gyrata: pars plana vitrectomy with silicone oil tamponade. **Klinische Monatsblätter für Augenheilkunde**, v. 209, n. 6, p. 373-375, 1996. Doi:10.1055/s-2008-1035337

ERNST, E. A leading medical-school seriously damaged - vienna 1938. **Annals of Internal Medicine**, v. 122, n. 10, p. 789-792, 1995. Doi:10.7326/0003-4819-122-10-199505150-00009

ERTUGRUL, M.; KRISHNAN, K. Can ceo dismissals be proactive? **Journal of Corporate Finance**, v. 17, n. 1, p. 134-151, 2011.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2010.09.008>

EWING, B. T.; NORTH, C. M.; TAYLOR, B. A. The employment effects of a good cause discharge standard in montana. **Industrial & Labor Relations Review**, v. 59, n. 1, p. 17-33, 2005. Doi:10.1177/001979390505900102

FAIZAL, B.; SURENDRAN, B.; KUMAR, M. Comparative study of reliability of inflammatory markers over 18-fdg-pet ct scan in monitoring skull base osteomyelitis. **Brazilian Journal of Otorhinolaryngology**, 2020.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.bjorl.2020.09.012>

FEBER, J. Reason and faith: remarks on the structure of human consciousness. **Filozofia**, v. 57, n. 3, p. 151-162, 2002.

FICO, R.; MARIACHER, A.; FRANCO, A.; ELEN, C.; CIARROCCA, E.; PACCIARINI, M. L.; BATTISTI, A. Systemic tuberculosis by mycobacterium bovis in a free-ranging marsican brown bear (*ursus arctos marsicanus*): a case report. **BMC Veterinary Research**, n. 15, 2019. Doi:10.1186/s12917-019-1910-0

FLEMING, T. Teacher dismissal for cause: public and private morality. **Journal of Law & Education**, v. 7, n. 3, p. 423-430, 1978.

FORBES, F. S.; JONES, I. M. A comparative, attitudinal, and analytical study of dismissal of at-will employees without cause. **Labor Law Journal**, v. 37, n. 3, p. 157-166, 1986.

FORGACS, E.; LATHAM, G.; BEARD, W. A.; PRASAD, R.; BEBENEK, K.; KUNKEL, T. A.; LLOYD, R. S. Probing structure/function relationships of hiv-1 reverse transcriptase with styrene oxide n2-guanine adducts\*. **Journal of Biological Chemistry**, v. 272, n. 13, p. 8525-8530, 1997. Doi:<https://doi.org/10.1074/jbc.272.13.8525>

FORTI, F.; SABBATTINI, P.; SIRONI, G.; ZANGROSSI, S.; DEHÒ, G.; GHISOTTI, D. Immunity determinant of phage-plasmid p4 is a short processed RNA. **Journal of Molecular Biology**, v. 249, n. 5, p. 869-878, 1995. Doi:<https://doi.org/10.1006/jmbi.1995.0344>

FUCHS, M. M.; JOST, C. H.; SAID, S. M.; HAGLER, D. J.; CONNOLLY, H. M.; DEARANI, J. A.; EGBE, A. C. Cardiovascular surgery in turner syndrome-early outcome and long-term follow-up. **World Journal of Cardiology**, v. 12, n. 3, p. 97-106, 2020. Doi:10.4330/wjc.v12.i3.97

GALASSO, P. J.; LITIN, S. C.; O'BRIEN, J. F. The macroenzymes: a clinical review. **Mayo Clinic Proceedings**, v. 68, n. 4, p. 349-354, 1993. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0025-6196\(12\)60129-3](https://doi.org/10.1016/s0025-6196(12)60129-3)

GALILY, Y. Artificial intelligence and sports journalism: is it a sweeping change? **Technology in Society**, n. 54, p. 47-51, 2018. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2018.03.001>

GENTRY, R. J.; HARRISON, J. S.; QUIGLEY, T. J.; BOIVIE, S. A database of ceo turnover and dismissal in s&p 1500 firms, 2000-2018. **Strategic Management Journal**, v. 42, n. 5, p. 968-991, 2021. Doi:10.1002/smj.3278

GERHART, P. F.; CRANE, D. P. Wrongful dismissal: arbitration and the law. **Arbitration Journal**, v. 48, n. 2, p. 56-68m 1993.

GHOSH, P.; PAL, G. Photopolymerization of methyl methacrylate using pyridinium chlorochromate (pcc) as the photoinitiator. **European Polymer Journal**, v. 33, n. 10, p. 1695-1700, 1997. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0014-3057\(97\)00035-9](https://doi.org/10.1016/s0014-3057(97)00035-9)

GIANNUZZI, L.; LOMBARDO, T.; JUAREZ, I.; AGUILERA, A.; BLANCO, G. A stochastic characterization of hydrogen peroxide-induced regulated cell death in *Microcystis aeruginosa*. **Frontiers in Microbiology**, n. 12, 2021. Doi:10.3389/fmicb.2021.636157

GIBELMAN, M.; GELMAN, S. R. On the departure of a chief executive officer: scenarios and implications. **Administration in Social Work**, v. 26, n. 2, p. 63-82, 2002. Doi:10.1300/j147v26n02\_{0}{4}

GIBSON, D. L. A critical evaluation of the dominant conception of god and western religion: secularisation versus secularism and the separation of scientific and religious questions. **Journal for the Study of Religions and Ideologies**, v. 20, n. 60, p. 159-176, 2021.

GILPIN, M. M. Residency attrition rate in obstetrics and gynecology: are we losing more postgraduates today? **American Journal of Obstetrics and Gynecology**, v. 193, n. 5, p. 1804-1806, 2005. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajog.2005.07.083>

GOLD, J. M.; BEASLEY, E. College grieving: normalizing the pain of leaving and of staying behind. **Family Journal**, v. 29, n. 1, p. 24-28, 2021. Doi:10.1177/1066480720943826

GOLDIN, M.; FANTONI, S.; DEJOBERT, Y.; LEROYER, A.; FRIMAT, P. Les dermatites professionnelles aux fluides de coupe: à propos de 32 cas. **Archives des Maladies Professionnelles et de L'environnement**, v. 65, n. 7, p. 531-540, 2004. Doi:[https://doi.org/10.1016/s1775-8785\(04\)93515-1](https://doi.org/10.1016/s1775-8785(04)93515-1)

GRALLA, R.; KRAFT, K. Separating introduction effects from selectivity effects: the differences in employment patterns of codetermined firms. **Labour-England**, v. 32, n. 1, p. 93-111, 2018. Doi:10.1111/labr.12121

GREENE, R. A. Thomas hobbes and the term 'right reason': participation to calculation. **History of European Ideas**, v. 41, n. 8, p. 997-1028, 2015. Doi:10.1080/01916599.2015.1060680

GREGORY, R. Interpreting measures of economic loss: evidence from contingent valuation and experimental studies. **Journal of Environmental Economics and Management**, v. 13, n. 4, p. 325-337, 1986. Doi:[https://doi.org/10.1016/0095-0696\(86\)90003-3](https://doi.org/10.1016/0095-0696(86)90003-3)

GREINIG, J. E. The dismissal of employees in the united states. **International Labour Review**, v. 130, n. 5-6, p. 569-581, 1991. Fonte: <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-0026313624&partnerid=40&md5=53f9de41b17e0ae8faf9b777362144d6>

GRIFFITHS, S. E. Branwell bronte, agnes and mary riley. **Bronte Studies**, v. 36, n. 4, p. 358-362, 2011. Doi:10.1179/147489311x13134031101257a

- GRIMSDALE, S. R. The better way to stop delay: analyzing speedy sentencing claims in the wake of *Betterman v. Montana*. **Vanderbilt Law Review**, v. 72, n. 3, p. 1031-1073, 2019.
- GROISSER, A. R.; NIEVA, H. R.; RUAN, E.; WRIGHT, A.; SCHIFF, G. D. Terminations in primary care: a retrospective observational study of 16 primary care clinics. **Journal of General Internal Medicine**, v. 37, n. 3, p. 548-555, 2022. Doi:10.1007/s11606-021-06793-7
- GRONOVICH, Y.; BINENBOYM, R.; TUCHMAN, I.; EIZENMAN, N.; GOLAN, J. Self-inflicted burns in soldiers. **Annals of Plastic Surgery**, v. 71, n. 4, p. 342-345, 2013. Doi:10.1097/sap.0b013e31828bb36f
- GRUNSTEIN, R. R.; BANERJEE, D. The case of judge nodd and other sleeping judges- media, society, and judicial sleepiness. **Sleep**, v. 30, n. 5, p. 625-632, 2007. Doi:10.1093/sleep/30.5.625
- GRUZDEV, I.; GORBUNOVA, E.; FROUMIN, I. Academic dismissal in russian higher education institutions: defining the problem. **Voprosy Obrazovaniya / Educational Studies Moscow**, n. 2, p. 67-81, 2013. Doi:10.17323/1814-9545-2013-2-67-81
- GRUZDEV, M. V.; KUZNETSOVA, I. V.; TARKHANOVA, I. Y.; KAZAKOVA, E. I. University graduates' soft skills: the employers' opinion. **European Journal of Contemporary Education**, v. 7, n. 4, p. 690-698, 2018. Doi:10.13187/ejced.2018.4.690
- GUL, S. Masculinization of tragedy in joseph addison's *cato* and george lillo's *the london merchant*. **Litera - Journal of Language Literature and Culture Studies**, v. 28, n. 2, p. 233-252, 2018. Doi:10.26650/litera2018-0006
- GUO, D.; HUA, X.; JIANG, K. Agency and strategic contracts: theory and evidence from r&d agreements in the pharmaceutical industry. **International Journal of Industrial Organization**, n. 54, p. 37-64, 2017. Doi:https://doi.org/10.1016/j.ijindorg.2017.06.007
- GUPTA, V. K.; SAINI, C.; OBEROI, M.; KALRA, G.; NASIR, M. I. Semmelweis reflex: an age-old prejudice. **World Neurosurgery**, n. 136, e119-e125, 2020. Doi:https://doi.org/10.1016/j.wneu.2019.12.012
- GUTHRIE, R.; MEREDITH, F. Long-term employee illness and frustration of the contract of employment. **Journal of Industrial Relations**, v. 49, n. 1, p. 87-101, 2007. Doi:10.1177/0022185606072247
- GYULAVARI, T.; KARTYAS, G. Effective international enforcement of employee rights? Challenging hungarian `unorthodox' laws. **European Labour Law Journal**, v. 9, n. 2, p. 116-143, 2018. Doi:10.1177/2031952518763826



HABIB, F. A. Obstetricians' perception of medico-legal problems in al madinah al munawarah kingdom of saudi arabia. **Journal of Taibah University Medical Sciences**, v. 5, n. 2, p. 66-74, 2010. Doi:[https://doi.org/10.1016/s1658-3612\(10\)70135-9](https://doi.org/10.1016/s1658-3612(10)70135-9)

HACKLAND, S.; STEIN, C. Factors influencing the departure of south african advanced life support paramedics from pre-hospital operational practice. **African Journal of Emergency Medicine**, v. 1, n. 2, p. 62-68, 2011. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.afjem.2011.07.005>

HAIRE, W. D.; E I, R. U.; GORDON, B. G.; PATIL, K. D.; STEPHENS, L. C.; OTULAK, G. D.; ARMITAGE, J. O. Multiple organ dysfunction syndrome in bone-marrow transplantation. **Jama - Journal of The American Medical Association**, v. 274, n. 16, p. 1289-1295, 1995. Doi:[10.1001/jama.274.16.1289](https://doi.org/10.1001/jama.274.16.1289)

HAISLIP, J. Z.; MYERS, L. A.; SCHOLZ, S.; SEIDEL, T. A. The consequences of audit-related earnings revisions. **Contemporary Accounting Research**, v. 34, n. 4, p. 1880-1914, 2017. Doi:[10.1111/1911-3846.12346](https://doi.org/10.1111/1911-3846.12346)

HAJI, I. Do compatibilists need alternative possibilities? **Erkenntnis**, v. 82, n. 5, p. 1085-1095, 2017. Doi:[10.1007/s10670-016-9860-4](https://doi.org/10.1007/s10670-016-9860-4)

HANKE, T. Step trial and hiv-1 vaccines inducing t-cell responses. **Expert Review of Vaccines**, v. 7, n. 3, p. 303-309, 2008. Doi:[10.1586/14760584.7.3.303](https://doi.org/10.1586/14760584.7.3.303)

HARDING, M.; BAILEY, M.; STEFKA, S. Factors influencing nursing student success after readmission. **Teaching and Learning in Nursing**, v. 12, n. 3, p. 191-194, 2017. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.teln.2017.03.004>

HARDINGER, K. L.; SCHAUNER, S.; GRAHAM, M.; GARAVALLIA, L. Admission predictors of academic dismissal for provisional and traditionally admitted students. **Currents in Pharmacy Teaching and Learning**, v. 5, n. 1, p. 33-38, 2013. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.cptl.2012.09.010>

HARTUNG, J.-P. A subtle difference: on ending one's own life in muslim religious thought. **Journal of the Royal Asiatic Society**, v. 28, n. 1, p. 1-22, 2018. Doi:[10.1017/s1356186317000268](https://doi.org/10.1017/s1356186317000268)

HATCH, B. B.; WOOD-WENTZ, C. M.; THERNEAU, T. M.; WALKER, M. G.; PAYNE, J. M.; REEVES, R. K. Factors predictive of survival and estimated years of life lost in the decade following nontraumatic and traumatic spinal cord injury. **Spinal Cord**, v. 55, n. 6, p. 540-544, 2017. Doi:[10.1038/sc.2016.182](https://doi.org/10.1038/sc.2016.182)

HAVUGIMANA, T. Politics and normativity a kantian rejoinder to raymond geuss' dismissal of the metaphysics of morals. **Ethical Perspectives**, v. 25, n. 2, p. 177-201, 2018. Doi:[10.2143/ep.25.2.3284944](https://doi.org/10.2143/ep.25.2.3284944)

HERMANT, H. Publicity in the service of dissimulation: don juan jose de austria as a machiavellian figure? **Melanges de la Casa de Velazquez**, v. 38, n. 1, p. 219, 2008.

HIBBERD, F. J. Situational realism, critical realism, causation and the charge of positivism. **History of the Human Sciences**, v. 23, n. 4, p. 37-51, 2010.

Doi:10.1177/0952695110373423

HILDEBRANDT, S. Anatomy in the third reich: careers disrupted by national socialist policies. **Annals of Anatomy - Anatomischer Anzeiger**, v. 194, n. 3, p. 251-266, 2012. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.aanat.2011.08.009>

HILL, T. Rudiger bittner on autonomy. **Erkenntnis**, v. 79, n. 7, p. 1341-1350, 2014.

Doi:10.1007/s10670-013-9556-y

HIZMETLI, M. Hisba and muhtasib in abbasid period: the case of baghdad. **Tarih Kultur ve Sanat Arastirmalari Dergisi - Journal of History Culture and Art Research**, v. 6, n. 6, p. 425-443, 2017. Doi:10.7596/taksad.v6i6.1219

HO, T.-L.; ZHAI, H. Homogeneous fermion superfluid with unequal spin populations. **Journal of Low Temperature Physics**, v. 148, n. 1-2, p. 33-41, 2007.

Doi:10.1007/s10909-007-9350-9

HORAN, J. E.; MEINHOLD, S. S. Separation of powers and the ecuadorian supreme court: exploring presidential-judicial conflict in a post-transition democracy. **The Social Science Journal**, v. 49, n. 2, p. 229-240, 2012.

Doi:<https://doi.org/10.1016/j.soscij.2011.09.002>

HU, B.; XIA, N. Cusp catastrophe model for sudden changes in a person's behavior. **Information Sciences**, n. 294, p. 489-512, 2015.

Doi:<https://doi.org/10.1016/j.ins.2014.09.055>

HUANG, C.-C.; CHANG, J.-J.; LAI, C.-C. Employment effect of dismissal pay in the presence of judicial mistakes. **International Review of Law And Economics**, v. 29, n. 1, p. 38-45, 2009. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.irl.2008.07.002>

ISSAC, M. N.; KANDASUBRAMANIAN, B. Effect of microplastics in water and aquatic systems. **Environmental Science and Pollution Research**, v. 28, n. 16, p. 19544-19562, 2021. Doi:10.1007/s11356-021-13184-2

JACOB, B. A.. Do principals fire the worst teachers? **Educational Evaluation and Policy Analysis**, v. 33, n. 4, p. 403-434, 2011. Doi:10.3102/0162373711414704

JARDIM, J.; PEREIRA, A.; VAGOS, P.; DIREITO, I.; GALINHA, S. The soft skills inventory: developmental procedures and psychometric analysis. **Psychological Reports**, v. 125, n. 1, p. 620-648, 2022. Doi:10.1177/0033294120979933

JARILLO, J. C. When small is not enough: how to save entrepreneurs from themselves. **European Management Journal**, v. 6, n. 4, p. 325-329, 1988.

Doi:[https://doi.org/10.1016/0263-2373\(88\)90034-5](https://doi.org/10.1016/0263-2373(88)90034-5)

JONES, C. E. The right remedy for the wrongly convicted: judicial sanctions for destruction of dna evidence. **Fordham Law Review**, v. 77, n. 6, p. 2893-2954, 2009.

- JONES, R. B.; WANG, F.; LUO, Y.; YU, C.; JIN, C.; SUZUKI, T.; MCKEEHAN, W. L. The nonsense-mediated decay pathway and mutually exclusive expression of alternatively spliced fgfr2iib and -iiic mRNAs\*. **Journal of Biological Chemistry**, v. 276, n. 6, p. 4158-4167, 2001. Doi:<https://doi.org/10.1074/jbc.m006151200>
- KAISER, S.; SZIRANYI, J.; GROSS, D. The hepatopathologist Hans Popper (1903-1988). An early victim of national socialism in Austria. **Pathologie**, v. 40, n. 4, p. 457-466, 2019. Doi:[10.1007/s00292-019-0617-0](https://doi.org/10.1007/s00292-019-0617-0)
- KANG, I. Web 2.0, ugc, and citizen journalism: revisiting South Korea's OhmyNews model in the age of social media. **Telematics and Informatics**, v. 33, n. 2, p. 546-556, 2016. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.tele.2015.07.007>
- KARATEKIN, C.; GEHRMAN, R.; LAWLER, J. A study of maltreated children and their families in juvenile court: I. Court performance measures. **Children and Youth Services Review**, v. 41, p. 62-74, 2014. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2014.03.010>
- KASKI, S.; MARSHALEK, P.; HERSCHLER, J.; WEN, S.; ZHENG, W. Sublingual buprenorphine/naloxone and multi-modal management for high-risk chronic pain patients. **Journal of Clinical Medicine**, v. 10, n. 5, 2021. Doi:[10.3390/jcm10050973](https://doi.org/10.3390/jcm10050973)
- KATRINLI, A.; ATABAY, G.; GUNAY, G.; CANGARLI, B. G. Nurses' perceptions of individual and organizational political reasons for horizontal peer bullying. **Nursing Ethics**, v. 17, n. 5, p. 614-627, 2010. Doi:[10.1177/0969733010368748](https://doi.org/10.1177/0969733010368748)
- KENYON, C. Cognitive dissonance as an explanation of the genesis, evolution and persistence of Thabo Mbeki's HIV denialism. **Ajar - African Journal of Aids Research**, v. 7, n. 1, p. 29-35, 2008. Doi:[10.2989/ajar.2008.7.1.4.432](https://doi.org/10.2989/ajar.2008.7.1.4.432)
- KETTUNEN, J.; MARTIKAINEN, M.; VOULGARIS, G. Employment policies in private loss firms: return to profitability and the role of family CEOs. **Journal of Business Research**, v. 135, p. 373-390, 2021. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.06.029>
- KHANNA, S.; KEDDIS, M. T.; NOHERIA, A.; BADDOUR, L. M.; PARDI, D. S. Acute kidney injury is an independent marker of severity in Clostridium difficile infection: a nationwide survey. **Journal of Clinical Gastroenterology**, v. 47, n. 6, p. 481-484, 2013. Doi:[10.1097/mcg.0b013e31826af6fd](https://doi.org/10.1097/mcg.0b013e31826af6fd)
- KHLAT, M.; GUILLAUME, A. Les décès liés à la grossesse: genèse du concept et aspects méthodologiques. **Revue D'épidémiologie et de Santé Publique**, v. 54, n. 6, p. 543-549, 2006. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0398-7620\(06\)76753-0](https://doi.org/10.1016/s0398-7620(06)76753-0)
- KHUMRI, T. M.; REID, K. J.; KOSIBOROD, M.; SPERTUS, J. A.; MAIN, M. L. Usefulness of left ventricular diastolic dysfunction as a predictor of one-year rehospitalization in survivors of acute myocardial infarction. **The American Journal of Cardiology**, v. 103, n. 1, p. 17-21, 2009. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.amjcard.2008.08.049>

KIM, C.-R.; CHUNG, C.-W. Xmage: an image retrieval method based on partial similarity. **Information Processing & Management**, v. 42, n. 2, p. 484-502, 2006. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.ipm.2005.01.007>

KIRBY, M. The Australian referendum on a republic - ten lessons. **Australian Journal of Politics and History**, v. 46, n. 4, p. 510-535, 2000. Doi:[10.1111/1467-8497.00111](https://doi.org/10.1111/1467-8497.00111)

KLAAS, B. S.; DELL'OMO, G. G. Managerial use of dismissal: organizational-level determinants. **Personnel Psychology**, v. 50, n. 4, p. 927-953, 1997. Doi:[10.1111/j.1744-6570.1997.tb01489.x](https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb01489.x)

KLUSMEYER, D. Hannah Arendt's case for federalism. **Publius - The Journal of Federalism**, v. 40, n. 1, p. 31-58, 2010. Doi:[10.1093/publius/pjp029](https://doi.org/10.1093/publius/pjp029)

KOBAYASHI, T.; KONISHI, S. Acceleration of wettability switching on TiO<sub>2</sub> thin films under ultraviolet irradiation and direct current bias voltage. **Surface and Coatings Technology**, n. 363, p. 80-86, 2019. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.surfcoat.2019.02.043>

KOVARSKY, D. Representing voices from the life-world in evidence-based practice. **International Journal of Language & Communication Disorders**, v. 43, n. 1, p. 47-57, 2008. Doi:[10.1080/13682820701698036](https://doi.org/10.1080/13682820701698036)

KRETSCHMER, V.; RIEDEL, N. Effects of atypical employment on difficulties in falling asleep and maintaining sleep - gender differences in the IIDA study. **Gesundheitswesen**, v. 77, n. 4, p. e77-e84, 2015. Doi:[10.1055/s-0034-1398600](https://doi.org/10.1055/s-0034-1398600)

KRIDL, J. C.; VIEIRA, J.; RUBENSTEIN, I.; MESSING, J. Nucleotide sequence analysis of a zein genomic clone with a short open reading frame. **Gene**, v. 28, n. 1, p. 113-118, 1984. Doi:[https://doi.org/10.1016/0378-1119\(84\)90093-3](https://doi.org/10.1016/0378-1119(84)90093-3)

KRISTL, J.; TESKAC, K.; MILEK, M.; MLINARIC-RASCAN, I. Surface active stabilizer tyloxapol in colloidal dispersions exerts cytostatic effects and apoptotic dismissal of cells. **Toxicology and Applied Pharmacology**, v. 232, n. 2, p. 218-225. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.taap.2008.06.019>

KRUEGER, G. J. Standing to sue in lender liability cases. **Banking Law Journal**, v. 108, n. 2, p. 100-107, 1991.

KUBOTA, Y.; TAKEUCHI, K.; HANAOKA, T.-A.; SUGI, Y. The synthesis of polyesters with a biphenyl skeleton by palladium catalyzed carbonylation-polycondensation. **Catalysis Today**, v. 31, n. 1, p. 27-43, 1996. Doi:[https://doi.org/10.1016/0920-5861\(96\)00040-5](https://doi.org/10.1016/0920-5861(96)00040-5)

KUCK, K.-H.; KUNZE, K.-P.; SCHLUTER, M.; BLEIFELD, W. Spontaneous termination of reciprocating tachycardia owing to interaction of dual atrioventricular nodal pathways in patients with an accessory pathway. **The American Journal of Cardiology**, v. 56, n. 13, p. 872-876, 1985. Doi:[https://doi.org/10.1016/0002-9149\(85\)90773-8](https://doi.org/10.1016/0002-9149(85)90773-8)

LAM, H.; DEVINE, K. Reasonable notice for wrongful dismissal - court versus human resource decisions. **Industrial Relations**, v. 56, n. 2, p. 365-393, 2001.

Doi:10.7202/000029ar

LANGE, S.; PARTECKE, M.; MEISSNER, K.; HESS, U.; HIEMISCH, A. Development of the greifswald questionnaire for the measurement of interprofessional attitudes.

**GMS Journal for Medical Education**, v. 37, n. 1, 2020. Doi:10.3205/zma001300

LAUBE, M. The distinction between theology and religion reflections on a controversial basic figure in the protestant theology of the 20th century. **Zeitschrift für Theologie und Kirche**, v. 112, n. 4, p. 449-467, 2015.

Doi:10.1628/004435415x14453351473194

LEE, D. Regulating termination charges in asymmetric oligopolies. **Information Economics and Policy**, n. 32, p. 16-28, 2015.

Doi:https://doi.org/10.1016/j.infoecopol.2015.07.006

LEE, K.-H.; WHANG, K.-Y.; HAN, W.-S.; KIM, M.-S. Structural consistency: enabling xml keyword search to eliminate spurious results consistently. **VLDB Journal**, v. 19, n. 4, p. 503-529, 2010. Doi:10.1007/s00778-009-0177-7

LEUWER, R.; PETRI, S.; SCHULZ, F.; PUSCHEL, K. Deaths from tonsillectomy and adenotomy. **Laryngo-Rhino-Otologie**, v. 77, n. 11, p. 669-672, 1998. Doi:10.1055/s-2007-997063

LEWIS, C. E. Medical care for patients with neurological and sensory diseases-i: utilization of institutional facilities. **Journal of Chronic Diseases**, v. 18, n. 10, p. 985-996, 1965. Doi:https://doi.org/10.1016/0021-9681(65)90088-3

LI, J.; GAO, M.; TONG, S.; LUO, C.; ZHU, H.; TAKETSUGU, T.; WU, M. Effect of o<sub>2</sub> adsorption on the termination of li-o<sub>2</sub> batteries discharge. **Electrochimica Acta**, n. 340, p. 135977, 2020. Doi:https://doi.org/10.1016/j.electacta.2020.135977

LILLVIS, D. F.; MILLER, C. R.; KUO, D. Z. Pediatric primary care immunization policies in new york state. **Vaccine**, v. 40, n. 10, p. 1458-1463, 2022.

Doi:https://doi.org/10.1016/j.vaccine.2022.01.045

LIOU, N. S.-Y.; WILLMOTT, F. Neurogenic bladder in an adolescent woman with an ovarian tumour: an unusual presentation of anti-nmda-receptor encephalitis. **BMJ Case Reports**, v. 12, n. 8, 2019. Doi:10.1136/bcr-2019-229626

LIU, X. Godel's philosophical program and husserl's phenomenology. **Synthese**, v. 175, n. 1, p. 33-45, 2010. Doi:10.1007/s11229-009-9532-x

LOBBAN, T. C. Syncope: a patient and family perspective. **Cardiology Clinics**, v. 31, n. 1, p. 1-8, 2013. Doi:https://doi.org/10.1016/j.ccl.2012.10.004

LOBO, G. I. John milton, oliver cromwell, and the cause of conscience. **Studies in Philology**, v. 112, n. 4, p. 774-797, 2015. Doi:10.1353/sip.2015.0026

LOH, W. K.; KIM, S. W.; WHANG, K. Y. A subsequence matching algorithm that supports normalization transform in time-series databases. **Data Mining and Knowledge Discovery**, v. 9, n. 1, p. 5-28, 2004.

Doi:10.1023/b:dami.0000026902.89522.a3

LONGO, W. E.; SEASHORE, J.; DUFFY, A.; UDELSMAN, R. Attrition of categorical general surgery residents: results of a 20-year audit. **The American Journal of Surgery**, v. 197, n. 6, p. 774-778, 2009.

Doi:https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2008.06.038

LOUKA, M. L.; RAMZY, M. M. Involvement of fibroblast-specific protein 1 (s100a4) and matrix metalloproteinase-13 (mmp-13) in ccl4-induced reversible liver fibrosis. **Gene**, v. 579, n. 1, p. 29-33, 2016. Doi:https://doi.org/10.1016/j.gene.2015.12.042

LYAZAMI, N.; BOUKAICH, K. Regulation of dismissals for economic reasons in moroccan legislation: labor aspects and companies in difficulties. **Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**, n. 61, p. 889-927, 2022.

LYRAUD, P. Ways of citing: the latin citations of montaigne in pensees. **Dix-Septieme Siecle**, n. 287, p. 255-276, 2020.

MANNING, D. M.; TAMMEL, K. J.; BLEGEN, R. N.; LARSON, L. A.; STEFFENS, F. L.; ROSENMAN, D. J.; HUDDLESTON, J. M. In-room display of day and time patient is anticipated to leave hospital: a discharge appointment. **Journal of Hospital Medicine**, v. 2, n. 1, p. 13-16, 2007. Doi:10.1002/jhm.146

MARTIN, D. P.; WARNER, M. E.; JOHNSON, R. L.; JUDD, M. A.; WALSH, M. T.; HANSON, A. C.; BURKLE, C. M. Outpatient dismissal with a responsible adult compared with structured solo dismissal: a retrospective case-control comparison of safety outcomes. **Mayo Clinic Proceedings: Innovations, Quality & Outcomes**, v. 2, n. 3, p. 234-240, 2018. Doi:https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2018.06.002

MARTINEZ, R. The thin-shape breakdown (tsb) of the helmholtz integral-equation. **Journal of the Acoustical Society of America**, v. 90, n. 5, p. 2728-2738, 1991. Doi:10.1121/1.401868

MATIJEVIC, I. Members of the roman empire war navies in salona. **Radovi Zavoda Za Povijesne Znanosti Hazu U Zadru**, n. 61, p. 47-68, 2019.

Doi:10.21857/mzvktzqz9

MATSOUKA, K.; MIHAIL, D. M. Graduates' employability: what do graduates and employers think? **Industry and Higher Education**, v. 30, n. 5, p. 321-326, 2016.

Doi:10.1177/0950422216663719

MAUND, B. Colour relationalism and colour irrealism / eliminativism / fictionalism. **Croatian Journal of Philosophy**, v. 12, n. 36, p. 379-398, 2012.

MAYLATH, E.; SPANKA, M.; NEHR, R. Which wards or hospital departments admit mentally ill patients? An analysis of hospital admissions recorded by the german statutory sickness insurance body in the light of the introduction of german budgeting practice. **Gesundheitswesen**, v. 65, n. 8-9, p. 486-494, 2003.

MCCARTHY, J. T. Prognosis of patients with acute renal failure in the intensive-care unit: a tale of two eras. **Mayo Clinic Proceedings**, v. 71, n. 2, p. 117-126, 1996.  
Doi:<https://doi.org/10.4065/71.2.117>

MCCUBBIN, S. G.; PATTER, L. E. Trophy hunters & crazy cat ladies: exploring cats and conservation in north america and southern africa through intersectionality. **Gender Place and Culture**, v. 28, n. 9, p. 719-742, 2021.  
Doi:[10.1080/0966369x.2020.1791802](https://doi.org/10.1080/0966369x.2020.1791802)

MCNULTY, M. B. Continuity of change in kant's dynamics. **Synthese**, v. 196, n. 4, p. 1595-1622, 2019. Doi:[10.1007/s11229-017-1527-4](https://doi.org/10.1007/s11229-017-1527-4)

METSTE, K. Faehlmann's medical certificate for rudolf gustav hollmann. **Tuna - Ajalookultuuri Ajakiri**, n. 3, p. 125, 2018.

MIJAILOVIC, V.; MRDOVIC, I.; ILIC, M., ASANIN, M., SRDIC, M., & RAJIC, D. Prognostic significance of acute bundle branch block in patients with acute myocardial infarction. **Vojnosanitetski Pregled**, v. 65, n. 1, p. 733-737, 2008.  
Doi:[10.2298/vsp0810733m](https://doi.org/10.2298/vsp0810733m)

MILES, T. J. Common law exceptions to employment at will and us labor markets. **Journal of Law Economics & Organization**, v. 16, n. 1, p. 74-101, 2000.  
Doi:[10.1093/jleo/16.1.74](https://doi.org/10.1093/jleo/16.1.74)

MILLER, D. M. The role of religious politics in the dismissal of lowell mason from the boston public schools in 1845. **Journal of Historical Research in Music Education**, v. 40, n. 2, p. 105-124, 2019. Doi:[10.1177/1536600617737062](https://doi.org/10.1177/1536600617737062)

MILYAYSKYL, M.; KRUGLANSKI, A. W.; CHERNIKOVA, M.; SCHORI-EYAL, N. Evidence for arrogance: on the relative importance of expertise, outcome, and manner. **Plos One**, v. 12, n. 7, 2017. Doi:[10.1371/journal.pone.0180420](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0180420)

MITCHENKO, S. A.; KHOMUTOV, E. V.; VDOVICHENKO, A. N.; ZHIKHAREV, I. V.; POPOV, A. F.; BELETSKAYA, I. P. Methyl iodide reactions on the surface of mechanically pre-activated platinum(ii) salt in the heterogeneous system: k<sub>2</sub>ptcl<sub>4</sub> powder–mei vapor. **Inorganica Chimica Acta**, v. 320, n. 1, p. 38-46, 2001.  
Doi:[https://doi.org/10.1016/s0020-1693\(01\)00480-7](https://doi.org/10.1016/s0020-1693(01)00480-7)

MITRA, S.; DHURANDHAR, S. V.; FINN, L. S. Improving the efficiency of the detection of gravitational wave signals from inspiraling compact binaries: chebyshev interpolation. **Physical Review D**, v. 72, n. 10, 2005.  
Doi:[10.1103/physrevd.72.102001](https://doi.org/10.1103/physrevd.72.102001)

MORETON, D. R. An open shop trade union model of wages, effort and membership. **European Journal of Political Economy**, v. 14, n. 3, p. 511-527, 1998. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0176-2680\(98\)00019-6](https://doi.org/10.1016/s0176-2680(98)00019-6)

MORRIS, S. The implications of rejecting free will: an empirical analysis. **Philosophical Psychology**, v. 31, n. 2, p. 299-321, 2018. Doi:[10.1080/09515089.2017.1385753](https://doi.org/10.1080/09515089.2017.1385753)

MORTON, C. H.; LYNDON, A.; SINGLETON, P. Peripartum cardiomyopathy narratives: lessons for obstetric nurses. **Journal of Obstetric, Gynecologic & Neonatal Nursing**, n. 43, p. 75, 2014. Doi:<https://doi.org/10.1111/1552-6909.12454>

MOTTA, M.; CALLAGHAN, T.; SYLVESTER, S. Knowing less but presuming more: dunning-kruger effects and the endorsement of anti-vaccine policy attitudes. **Social Science & Medicine**, n. 211, p. 274-281, 2018. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.06.032>

NAIR, D. M.; GEORGE, A.; CHACKO, K. T. Tuberculosis in bombay: new insights from poor urban patients. **Health Policy and Planning**, v. 12, n. 1, p. 77-85, 1997. Doi:[10.1093/heapol/12.1.77](https://doi.org/10.1093/heapol/12.1.77)

NAZIO, F.; BORDI, M.; CIANFANELLI, V.; LOCATELLI, F.; CECCONI, F. Autophagy and cancer stem cells: molecular mechanisms and therapeutic applications. **Cell Death and Differentiation**, v. 26, n. 4, p. 690-702, 2019. Doi:[10.1038/s41418-019-0292-y](https://doi.org/10.1038/s41418-019-0292-y)

NDOFOR, H. A.; VANEVENHOVEN, J.; VINCENT L BARKER, I. I. Software firm turnarounds in the 1990s: an analysis of reversing decline in a growing, dynamic industry. **Strategic Management Journal**, v. 34, n. 9, p. 1123-1133, 2013. Doi:[10.1002/smj.2050](https://doi.org/10.1002/smj.2050)

NESBITT, C. J. Exploration of pension funding in case of exact vesting. **Insurance: Mathematics and Economics**, v. 1, n. 4, p. 255-260, 1982. Doi:[https://doi.org/10.1016/0167-6687\(82\)90025-7](https://doi.org/10.1016/0167-6687(82)90025-7)

NIEMINEN, P.; BOUDRY, M.; RYOKAS, E.; MUSTONEN, A.-M. Biblical and theistic arguments against the evolutionary argument against naturalism. **Zygon**, v. 52, n. 1, p. 9-23, 2017. Doi:[10.1111/zygo.12327](https://doi.org/10.1111/zygo.12327)

NISSANI, M. Ten cheers for interdisciplinarity: the case for interdisciplinary knowledge and research. **The Social Science Journal**, v. 34, n. 2, p. 201-216, 1997. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0362-3319\(97\)90051-3](https://doi.org/10.1016/s0362-3319(97)90051-3)

ODERICH, G. S.; FARBER, M. A.; SILVEIRA, P. G.; TADROS, R.; MARIN, M.; FILLINGER, M.; MADDEN, M. Technical aspects and 30-day outcomes of the prospective early feasibility study of the gore excluder thoracoabdominal branched endoprosthesis (tambe) to treat pararenal and extent iv thoracoabdominal aortic aneurysms. **Journal of Vascular Surgery**, v. 70, n. 2, p. 358-368, 2019. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvs.2018.10.103>



OHNO, O.; TSUBOI, H.; OGAWA, K.; OKUMURA, K.; ITO, T.; HASHIMOTO, H.; SATAKE, T. Effect of reperfusion on the cardiac acetylcholine and norepinephrine contents in rat hearts. **Journal of Molecular and Cellular Cardiology**, v. 21, n. 2, p. 139-149, 1989. Doi:[https://doi.org/10.1016/0022-2828\(89\)90857-2](https://doi.org/10.1016/0022-2828(89)90857-2)

OKOLIE, U. C.; IGWE, P. A.; NWOSU, H. E.; ENEJE, B. C.; MLANGA, S. Enhancing graduate employability: why do higher education institutions have problems with teaching generic skills? **Policy Futures in Education**, v. 18, n. 2, p. 294-313, 2020. Doi:[10.1177/1478210319864824](https://doi.org/10.1177/1478210319864824)

OLIVEIRA, A. R.; COHNSTAEDT, L. W.; NORONHA, L. E.; MITZEL, D.; MCVEY, D. S.; CERNICCHIARO, N. Perspectives regarding the risk of introduction of the japanese encephalitis virus (jev) in the united states. **Frontiers in Veterinary Science**, n. 7, 2020. Doi:[10.3389/fvets.2020.00048](https://doi.org/10.3389/fvets.2020.00048)

OLSTHOORN, J. On the absence of moral goodness in hobbes's ethics. **Journal of Ethics**, v. 24, n. 2, p. 241-266, 2020. Doi:[10.1007/s10892-020-09324-4](https://doi.org/10.1007/s10892-020-09324-4)

ONAGA, I. A. Ray wu as fifth business: deconstructing collective memory in the history of dna sequencing. Studies in history and philosophy of science part c: **Studies in History and Philosophy of Biological and Biomedical Sciences**, n. 46, p. 1-14, 2014. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.shpsc.2013.12.006>

PALATNIK, N. The ideal of the highest good and the objectivity of moral judgment. **Kant Yearbook**, v. 10, n. 1, p. 125-148, 2018. Doi:[10.1515/kantyb-2018-0007](https://doi.org/10.1515/kantyb-2018-0007)

PAPANICOLAOU, B. A. Photofluorographic survey of 33,971 apparently healthy persons in greece. **Diseases of the Chest**, v. 14, n.4, p. 585-595, 1948. Doi:<https://doi.org/10.1378/chest.14.4.585>

PARE, C. M.; RAVEN, H. Follow-up of patients referred for termination of pregnancy. **The Lancet**, v. 295, n. 7648, p. 635-638, 1970. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0140-6736\(70\)90882-2](https://doi.org/10.1016/s0140-6736(70)90882-2)

PAREDES, R. D.; PAREDES, V. Chile: academic performance and educational management under a rigid employment regime. **Cepal Review**, n. 99, p. 117-129, 2009.

PARK, S. H.; CHUNG, S. H.; RAJAGOPALAN, N. Be careful what you wish for: ceo and analyst firm performance attributions and ceo dismissal. **Strategic Management Journal**, v. 42, n. 10, p. 1880-1908, 2021. Doi:[10.1002/smj.3312](https://doi.org/10.1002/smj.3312)

PARSONS, M. L.; ALIGIZAKI, K.; BOTTEIN, M.-Y. D.; FRAGA, S.; MORTON, S. L.; PENNA, A.; RHODES, I. Gambierdiscus and ostreopsis: reassessment of the state of knowledge of their taxonomy, geography, ecophysiology, and toxicology. **Harmful Algae**, n. 14, p. 107-129, 2012. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.hal.2011.10.017>

PEAT, R. A.; BAKER, N. L.; JONES, K. J.; NORTH, K. N.; LAMANDÉ, S. R. Variable penetrance of col6a1 null mutations: implications for prenatal diagnosis and genetic counselling in ullrich congenital muscular dystrophy families. **Neuromuscular Disorders**, v. 17, n. 7, p. 547-557, 2007.

Doi:<https://doi.org/10.1016/j.nmd.2007.03.017>

PEDERSEN, S. Caroline phillips: balancing life as a journalist and a suffragette in a scottish city. **Womens History Review**, v. 29, n. 6, p. 940-954, 2020.

Doi:[10.1080/09612025.2020.1745401](https://doi.org/10.1080/09612025.2020.1745401)

PENG, P.; WANG, W.; JIN, Y.; LIU, Q.; ZHANG, T.; QIAO, K.; WANG, K. Experimental investigation on fatigue crack initiation and propagation mechanism of friction stir lap welded dissimilar joints of magnesium and aluminum alloys. **Materials Characterization**, n. 177, p. 111176, 2021.

Doi:<https://doi.org/10.1016/j.matchar.2021.111176>

PERSOLJA, M.; MARIN, M.; CAPORALE, L.; ODASMINI, B.; SCARSINI, S.; FIORELLA, V.; PALESE, A. Chief nurse executives involuntary turnover in times of health care reforms: findings from an interpretative phenomenology study. **Health Services Management Research**, v. 33, n. 4, p. 172-185, 2020.

Doi:[10.1177/0951484820923923](https://doi.org/10.1177/0951484820923923)

PERUFO, J. V.; OZORIO, L. D.; BASTIAN-PINTO, C. D.; BARROS, S. D. Flexibility in human resources management: a real options analysis. **RAUSP Management Journal**, v. 53, n. 2, p. 253-267, 2018. Doi:[10.1016/j.rausp.2017.07.001](https://doi.org/10.1016/j.rausp.2017.07.001)

PIERRE, M.; BOUVET, R.; BALENCON, M.; ROUSSEY, M.; GUEUT, M. L. Judicial decisions after reporting cases of shaken baby syndrome. Sentences and compensation. **Archives de Pediatrie**, v. 21, n. 4, p. 363-371, 2014.

Doi:[10.1016/j.arcped.2014.01.019](https://doi.org/10.1016/j.arcped.2014.01.019)

PODOROZHNI, Y.; OBUSHENKOM, N.; HARBUZIUK, K.; PLATKOVSKA, O. Legislative regulation of grounds for dismissal of an employee for committing a corruption or corruption-related offense. **Amazonia Investiga**, v. 9, n. 26, p. 304-310, 2020.

POLDY, F. Net energy and strategic decision-making. **Biofuels Bioproducts & Biorefining-Biofpr**, v. 2, n. 5, p. 389-392, 2008. Doi:[10.1002/bbb.94](https://doi.org/10.1002/bbb.94)

POLIDANO, C. The bureaucrat who fell under a bus: ministerial responsibility, executive agencies and the derek lewis affair in britain. **Governance -an International Journal of Policy and Administration**, v. 12, n. 2, p. 201-229, 1999. Doi:[10.1111/0952-1895.981999098](https://doi.org/10.1111/0952-1895.981999098)

POLLOCK, G. Liquid culture, the art of life and dancing with tracey emin: a feminist art historian/cultural analyst's perspective on bauman's missing cultural hermeneutics. **Thesis Eleven**, v. 156, n. 1, p. 10-26, 2020.

Doi:[10.1177/0725513619898284](https://doi.org/10.1177/0725513619898284)

POTHMANN, W. Protection of expectant and nursing mothers in anaesthesiology - appropriate measures in clinical practice. **Anesthesiologie & Intensivmedizin**, v. 47, n.4, p. 56-62, 2006.

PRICE, R. Remedies for employment termination in australia: a case of one door closing and another opening? **Asia Pacific Law Review**, v. 16, n. 2, p. 197-218, 2008.

PRIFTI, E.; VURI, D. Employment protection and fertility: evidence from the 1990 italian reform. **Labour Economics**, n. 23, p. 77-88, 2013.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2013.04.003>

QIAN, J.; LAI, W.; JIANG, L.; ZHAN, H.; ZHAI, M.; FU, J.; ZHANG, C. Association between differential gene expression and anthocyanin biosynthesis underlying the diverse array of petal colors in zinnia elegans. **Scientia Horticulturae**, n. 277, p. 109809, 2021. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.scienta.2020.109809>

QUARTZ, S. R. Neural networks, nativism, and the plausibility of constructivism. **Cognition**, v. 48, n. 3, p. 223-242, 1993. Doi:[https://doi.org/10.1016/0010-0277\(93\)90041-s](https://doi.org/10.1016/0010-0277(93)90041-s)

RABINOVITCH, A.; THIEBERGER, R.; AVIRAM, I.; BITON, Y.; BRAUNSTEIN, D. Origin of post-ictal and post-anesthesia adverse effects and possibly of sudep. **Medical Hypotheses**, n. 151, p. 110591, 2021.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.mehy.2021.110591>

RADHAKISHUN, F. S.; VAN REE, J. M.; WESTERINK, B. H. Scheduled eating increases dopamine release in the nucleus accumbens of food-deprived rats as assessed with on-line brain dialysis. **Neuroscience Letters**, v. 85, n. 3, p. 351-356, 1988. Doi:[https://doi.org/10.1016/0304-3940\(88\)90591-5](https://doi.org/10.1016/0304-3940(88)90591-5)

RADICK, G. The professor and the pea: lives and afterlives of william bateson's campaign for the utility of mendelism. **Studies in History and Philosophy of Science - Part A**, v. 44, n.2, p. 280-291, 2013.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.shpsa.2012.11.009>

RAHOUI, A.; BILAMI, N.; TABET, S.; BOUCIF, H. La violence en milieu scolaire : mais qui est en cause ? **French Journal of Psychiatry**, n. 1, p. 154-155, 2018.  
Doi:[https://doi.org/10.1016/s2590-2415\(19\)30400-3](https://doi.org/10.1016/s2590-2415(19)30400-3)

RAMADANIATI, H. U.; HUGHES, J. D.; LEE, Y. P.; EMMERTON, L. M. Simulated medication errors: a means of evaluating healthcare professionals' knowledge and understanding of medication safety. **International Journal of Risk & Safety in Medicine**, v. 29, n. 3-4, p. 149-158, 2018. Doi:10.3233/jrs-180001

REES, R. D. Plaintiff due process rights in assertions of personal jurisdiction. **New York University Law Review**, v. 78, n. 1, p. 405-435, 2003.

REINERSMAN, J. M.; ALLEN, M. S.; BLACKMON, S. H.; CASSIVI, S. D.; NICHOLS, F. C.; WIGLE, D. A.; SHEN, K. R. Analysis of patients discharged from the hospital with a chest tube in place. **The Annals of Thoracic Surgery**, v. 105, n. 4, p. 1038-1043, 2018. Doi:10.1016/j.athoracsur.2017.10.042

REITBERGER, H.; MARTINES, E.; MOHR, A.; CHOW, C.; FUCHSLUGER, T. Cold plasma to treat therapy-refractive corneal ulcers. **Klinische Monatsblätter für Augenheilkunde**, v. 235, n. 12, p. 1366-1370, 2018. Doi:10.1055/a-0792-1301

RICCHIARDI, P.; EMANUEL, F. Soft skill assessment in higher education. **Journal of Educational Cultural and Psychological Studies**, v. 18, p. 21-53, 2018. Doi:10.7358/ecps-2018-018-ricc

ROBINSON, M. E.; STAUD, R.; PRICE, D. D. Pain measurement and brain activity: will neuroimages replace pain ratings? **The Journal of Pain**, v. 14, n. 4, p. 323-327, 2013. Doi:https://doi.org/10.1016/j.jpain.2012.05.007

RODRIGUES, R. The loss of the right to the city and cynical reason: the naturalization of the image representation of the city. **City Law**, v. 13, n. 4, p. 2128-2150, 2021. Doi:10.12957/rdc.2021.57600

ROSSI, P. J. Peacemaking and victory: lessons from kant's cosmopolitanism. **Philosophia**, v. 43, n. 3, p. 747-757, 2015. Doi:10.1007/s11406-015-9615-5

SAFFOURI, G.; GUPTA, A.; JR., E. V.; BADDOUR, L. M.; PARDI, D. S.; KHANNA, S. The incidence and outcomes from clostridium difficile infection in hospitalized adults with inflammatory bowel disease. **Scandinavian Journal of Gastroenterology**, v. 52, n. 11, p. 1240-1247, 2017. Doi:10.1080/00365521.2017.1362466

SALOMONSSON, B. Gaze avoidance in parent-infant psychotherapy: manifestations and technical suggestions. **International Journal of Psychoanalysis**, v. 102, n. 6, p. 1138-1157, 2021. Doi:10.1080/00207578.2021.1953384

SANDERS, A. The law of unfair dismissal and behaviour outside work. **Legal Studies**, v. 34, n. 2, p. 328-352, 2014. Doi:10.1111/lest.12023

SANTANA, M.; VALLE, R.; GALAN, J.-L. Turnaround strategies for companies in crisis: watch out the causes of decline before firing people. **BRQ - Business Research Quarterly**, v. 20, n. 3, p. 206-211, 2017. Doi:https://doi.org/10.1016/j.brq.2017.01.003

SANTO, A. H. Bridge-coding between revisions of the international classification of diseases: causes of death. **Revista de Saude Publica**, v. 34, n. 1, p. 21-28, 2000. Doi:10.1590/s0034-89102000000100005

SANTOS RUSSI, L.; COSTA-E-SILVA, E. V.; ZUCCARI, C. E.; SILVA RECALDE, C. Human resources in artificial insemination of beef cattle: profile of managers and inseminators. **Brazilian Journal of Animal Science**, v. 39, n. 7, p. 1464-1470, 2010. Doi:10.1590/s1516-35982010000700010

SANTOSO, B.; HASSAN, K. H. The protection of employment relationship in indonesia. **International Business Management**, v. 9, n. 4, p. 508-513, 2015. Doi:10.3923/ibm.2015.508.513

SAROTTO, A. J.; BESSE, M.; AMBROSINI, L.; BALDASSARRE, R.; ROSADO, J.; BAIGORRIA, J. Lumbosacral arthrodesis in construction workers: return to work. **Medicina - Buenos Aires**, v. 81, n. 5, p. 742-748, 2021.

SAUCE, B.; MATZEL, L. D. The causes of variation in learning and behavior: why individual differences matter. **Frontiers in Psychology**, n. 4, 2013. Doi:10.3389/fpsyg.2013.00395

SCHAFFNER, J. A. Rural labor legislation and permanent agricultural employment in northeastern brazil. **World Development**, v. 21, n. 5, p. 705-719, 1993. Doi:10.1016/0305-750x(93)90028-8

SCHIEK, D. On uses, mis-uses and non-uses of intersectionality before the court of justice (eu). **International Journal of Discrimination and the Law**, v. 18, n. 2-3, p. 82-103, 2018. Doi:10.1177/1358229118799232

SCHIFFMANN, Y. Turing-child field underlies spatial periodicity in drosophila and planarians. **Progress in Biophysics and Molecular Biology**, v. 105, n. 3, p. 258-269, 2011. Doi:https://doi.org/10.1016/j.pbiomolbio.2010.12.007

SCHNEIDER, L. T. Partners as possession: a qualitative exploration of intimate partner sexual violence in freetown, sierra leone. **Journal of Aggression Maltreatment & Trauma**, v. 28, n. 2, p. 127-145, 2019. Doi:10.1080/10926771.2018.1506854

SCHWARTZ, J. C. Qualified immunity's selection effects. **Northwestern University Law Review**, v. 114, n. 5, p. 1101-1178, 2020.

SEAGER, S. B. Cardiac enzymes in the evaluation of chest pain. **Annals of Emergency Medicine**, v. 9, n. 7, p. 346-349, 1980. Doi:https://doi.org/10.1016/s0196-0644(80)80109-0

SELTZER, V. L.; MESSER, R. H.; NEHRA, R. D. Resident attrition in obstetrics and gynecology. **American Journal of Obstetrics and Gynecology**, v. 166, n. 5, p. 1315-1317, 1992. Doi:https://doi.org/10.1016/0002-9378(92)91595-2

SHADD, P. Why the facts matter to public justification. **Critical Review**, v. 27, n. 2, p. 1-15, 2015. Doi:10.1080/08913811.2015.1053174

- SHAHBAZI, S.; BANIAHMAD, F.; ZAKIANI-ROUDSARI, M.; RAIGANI, M.; MAHDIAN, R. Nonsense mediated decay of vwf mrna subsequent to c.7674-7675insc mutation in type3 vwd patients. **Blood Cells, Molecules and Diseases**, v. 49, n. 1, p. 48-52, 2012. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.bcmed.2012.03.007>
- SHAKIR, R. Soft skills at the malaysian institutes of higher learning. **Asia Pacific Education Review**, v. 10, n. 3, p. 309-315, 2009. Doi:10.1007/s12564-009-9038-8
- SHAMMAS, V. L. Penal elitism: anatomy of a professorial ideology. **Critical Criminology**, v. 28, n. 4, p. 759-774, 2020. Doi:10.1007/s10612-019-09463-7
- SHIELDS, T. Magnolia longing: the plantation tour as palimpsest. **Souls**, v. 19, n. 1, p. 6-23, 2017. Doi:10.1080/10999949.2017.1268517
- SINGH, M.; RIHAL, C. S.; ROGER, V. L.; LENNON, R. J.; SPERTUS, J.; JAHANGIR, A.; JR., D. R. Comorbid conditions and outcomes after percutaneous coronary intervention. **Heart**, v. 94, n. 11, p. 1424-1428, 2008. Doi:10.1136/hrt.2007.126649
- SMITH, I. B. The concept of same. 24, 215-252. **Jai**, 1993. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0065-2407\(08\)60304-3](https://doi.org/10.1016/s0065-2407(08)60304-3)
- SMITH, R. M. Philosophy across the lines: or why i love arthur melzer's book and remain a progressive. **Perspectives on Political Science**, v. 44, n. 4, p. 223-225, 2015. Doi:10.1080/10457097.2015.1080091
- SOKAL, M. M. James mckeen cattell, nicholas murray butler, and academic freedom at columbia university, 1902-1923. **History of Psychology**, v. 12, n. 2, p. 87-122, 2009. Doi:10.1037/a0016143
- SOLAR, P. M.; DE ZWART, P. Why were dutch east indiamen so slow? **International Journal of Maritime History**, v. 29, n. 4, p. 738-751, 2017. Doi:10.1177/0843871417725487
- SONNENFELD, J. A.; WARD, A. J. Firing back: how great leaders rebound after career disasters. **Harvard Business Review**, v. 85, n. 1, p. 76, 2007.
- SPENCER, J. An ergonomic case study of the lighthouse: new technology and old systems. **International Journal of Industrial Ergonomics**, v 2, n. 3, p. 221-233, 1988. Doi:[https://doi.org/10.1016/0169-8141\(88\)90023-6](https://doi.org/10.1016/0169-8141(88)90023-6)
- SPOLJAR, P. The insolvent debt of the death of the father in aurelia de g. De nerval: romantic or melancholic complaint? **Annales Medico-Psychologiques**, v. 174, n. 9, p. 757-762, 2016. Doi:10.1016/j.amp.2015.10.029
- SQUIRES, R. W. Exercise therapy for cardiac transplant recipients. **Progress in Cardiovascular Diseases**, v. 53, n. 6, p. 429-436, 2011. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.pcad.2011.03.010>

STACHO, Z.; STACHOVÁ, K. Outplacement as part of human resource management. **Procedia Economics and Finance**, n. 34, p. 19-26, 2015. Doi:[https://doi.org/10.1016/s2212-5671\(15\)01596-8](https://doi.org/10.1016/s2212-5671(15)01596-8)

STRATTA, R. J.; TAYLOR, R. J.; SINDHI, R.; SUDAN, D.; JERIUS, J. T.; GILL, I. S. Analysis of early readmissions after combined pancreas-kidney transplantation. **American Journal of Kidney Diseases**, v. 28, n. 6, p. 867-877, 1996. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0272-6386\(96\)90387-x](https://doi.org/10.1016/s0272-6386(96)90387-x)

STULAK, J. M.; DEARANI, J. A.; PUGA, F. J.; ZEHR, K. J.; SCHAFF, H. V.; DANIELSON, G. K. Right-sided maze procedure for atrial tachyarrhythmias in congenital heart disease. **The Annals of Thoracic Surgery**, v. 81, n. 5, p. 1780-1785, 2006. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.athoracsur.2005.10.046>

STULAK, J. M.; MEHTA, V.; SCHIRGER, J. A.; AARONSON, K. D.; JOYCE, L. D.; DALY, R. C.; MALTAIS, S. Temporal differences in causes of mortality after left ventricular assist device implantation. **The Annals of Thoracic Surgery**, v. 99, n. 6, p. 1969-1974, 2015. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.athoracsur.2015.01.036>

STULAK, J. M.; SCHAFF, H. V.; DEARANI, J. A.; ORSZULAK, T. A.; DALY, R. C.; SUNDT, T. M. Restoration of sinus rhythm by the maze procedure halts progression of tricuspid regurgitation after mitral surgery. **The Annals of Thoracic Surgery**, v. 86, n. 1, p. 40-45, 2008. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.athoracsur.2008.03.004>

SUCCI, C.; CANOVI, M. Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. **Studies in Higher Education**, v. 45, n. 9, p. 1834-1847, 2020. Doi:[10.1080/03075079.2019.1585420](https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420)

SUN, Q.; JIANG, S.; LI, X.; HUANG, X.; XIE, K.; CHENG, D.; LIU, Z. The prevalence of immunologic injury in renal allograft recipients with de novo proteinuria. **Plos One**, v. 7, n. 5, 2012. Doi:[10.1371/journal.pone.0036654](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0036654)

SUPRONIENE, S.; SAKALAIUSKAS, S.; STUMBRIENE, K.; ZVIRDAUSKIENE, R.; SVEGZDA, P. Variances in trichothecene chemotype distribution in lithuanian wheat grain and within pure culture fusarium graminearum isolated from the same grain samples. **European Journal of Plant Pathology**, v. 144, n. 2, p. 371-381, 2016. Doi:[10.1007/s10658-015-0774-9](https://doi.org/10.1007/s10658-015-0774-9)

TAN, Y.; JIN, C.; MA, W.; HU, Y.; TANASA, B.; OH, S.; ROSENFELD, M. G. Dismissal of rna polymerase ii underlies a large ligand-induced enhancer decommissioning program. **Molecular Cell**, v. 71, n. 4, p. 526-539, 2018. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.molcel.2018.07.039>

TANNBERG, T. On the study of the period of the republic of estonia at the estonian ssr academy of sciences institute of history in 1946-1950. **Ajalooline Ajakiri - The Estonian Historical Journal**, n. 2-3, p. 203-223, 2018. Doi:[10.12697/aa.2018.2-3.05](https://doi.org/10.12697/aa.2018.2-3.05)

TAUBER, A. I. Freud's dreams of reason: the kantian structure of psychoanalysis. **History of The Human Sciences**, v. 22, n. 4, p. 1-29, 2009.

Doi:10.1177/0952695109340492

TAYLOR, D. Cesar ritz and auguste escoffier vs the savoy hotel company.

**International Journal of Hospitality Management**, v. 15, n. 1, p. 29-39, 1996.

Doi:https://doi.org/10.1016/0278-4319(95)00054-2

TAYLOR, N. H. Who persecuted the thessalonian christians? **HTS -Theological Studies**, v. 58, n. 2, p. 784-801, 2002.

TAYLOR, S.; HEINRICHS, R. J.; JANZEN, J. M.; EHTISHAM, A. Levetiracetam is associated with improved cognitive outcome for patients with intracranial hemorrhage. **Neurocritical Care**, v. 15, n. 1, p. 80-84, 2011. Doi:10.1007/s12028-010-9341-6

THAXTON, R. E.; JONES, W. S.; HAFFERTY, F. W.; APRIL, C. W.; APRIL, M. D. Self vs. Other focus: predicting professionalism remediation of emergency medicine residents. **Western Journal of Emergency Medicine**, v. 19, n. 1, p. 35-40, 2018. Doi:10.5811/westjem.2017.11.35242

THOMANN, H.-U.; SCHMUTZLER, C.; HÜDEPOHL, U.; BLOW, M.; GROSS, H. J. Genes, variant genes and pseudogenes of the human trnaval gene family expression and pre-trna maturation in vitro. **Journal of Molecular Biology**, v. 209, n. 4, p. 505-523, 1989. Doi:https://doi.org/10.1016/0022-2836(89)90590-1

TIMPONELLI, L. Plato, arendt and the conditions of politics. **Philosophical Readings**, v. 9, n. 1, p. 12-17, 2017. Doi:10.5281/zenodo.826066

TINELLI, A.; PRUDENZANO, R.; MALVASI, A.; SANTANTONIO, M.; LORUSSO, V. Emergency endovascular nanopharmacologic treatment in advanced gynecological cancers. **International Journal of Gynecological Cancer**, v. 20, n. 7, p. 1250-1255, 2010. Doi:10.1111/igc.0b013e3181e4a68d

TORRES, L.; MATHIEU, J.; REYNES, A. Radio-initiated and catalysed oxidation of 4-isopropyl-pyridine-hydroperoxide selectivity. **Radiation Physics and Chemistry**, v. 15, n. 2, p. 203-207, 1980. Doi:https://doi.org/10.1016/0146-5724(80)90132-6

TROST, S.; DIEKHOF, E. K.; MOHR, H.; VIEKER, H.; KRAEMER, B.; WOLF, C.; GRUBER, O. Investigating the impact of a genome-wide supported bipolar risk variant of mad11l on the human reward system. **Neuropsychopharmacology**, v. 41, n. 11, p. 2679-2687, 2016. Doi:10.1038/npp.2016.70

TROST, S.; DIEKHOF, E. K.; ZVONIK, K.; LEWANDOWSKI, M.; USHER, J.; KEIL, M.; GRUBER, O. Disturbed anterior prefrontal control of the mesolimbic reward system and increased impulsivity in bipolar disorder. **Neuropsychopharmacology**, v. 39, n. 8, p. 1914-1923, 2014. Doi:10.1038/npp.2014.39



TRUKHAN, E. D. In defense of alexander ivanovich isaev (using materials of the state archive of the tomsk region). **The Unknown Dostoevsky**, v. 8, n. 2, p. 48-67, 2021. Doi:10.15393/j10.art.2021.5341

TSCHEPIK, N. T. The executive judgment rule: a new standard of dismissal for qui tam suits under the false claims act. **University of Chicago Law Review**, v. 87, n. 4, p. 1051-1108, 2020.

TURNER, J.; HIGGINS, R.; CHILDS, E. Microaggression and implicit bias. **American Surgeon**, v. 87, n. 11, p. 1727-1731, 2021. Doi:10.1177/00031348211023418

UEDA, R. M.; SOUZA, A. M.; MENEZES, R. M. How macroeconomic variables affect admission and dismissal in the brazilian electro-electronic sector: a var-based model and cluster analysis. **Physica A - Statistical Mechanics and Its Applications**, v. 557, p. 124872, 2020. Doi:https://doi.org/10.1016/j.physa.2020.124872

VALADE, J. M. The campaign against freemasons under the vichy regime (1940-1944). The example of correze. **Guerres Mondiales et Conflits Contemporains**, n. 197, p. 117-128, 2000.

VALLEE, G. The legal nature of seniority - a comparison of the quebec and french systems of labor-law. **Industrial Relations**, v. 50, n. 2, p. 259-296, 1995. Doi:10.7202/051012ar

VELICHUTINA, I. V.; HONG, J. Y.; MESECAR, A. D.; CHERNOFF, Y. O.; LIEBMAN, S. W. Genetic interaction between yeast *saccharomyces cerevisiae* release factors and the decoding region of 18 s rRNA1 1 edited by d. Draper. **Journal of Molecular Biology**, v. 305, n. 4, p. 715-727, 2001. Doi:https://doi.org/10.1006/jmbi.2000.4329

VOGT, P. A.; PAIROLERO, P. C.; HOLLIER, L. H.; FOWL, R. J.; CHERRY, K. J.; BERNATZ, P. E. The occluded renal artery: durability of revascularization. **Journal of Vascular Surgery**, v. 2, n. 1, p. 125-132, 1985. Doi:https://doi.org/10.1016/0741-5214(85)90181-8

WALKER, J. FBI independence as a threat to civil liberties: an analogy to civilian control of the military. **George Washington Law Review**, v. 86, n. 4, p. 1011-1078, 2018.

WANG, F.; CHEN, J.-Q.; CHEN, L.; MA, S.-H.; CHENG, F.-Q.; LV, W.-J. Regulation of precoating filtration process based on sers detection technology. **Chemical Engineering and Processing - Process Intensification**, n. 147, p. 107692, 2020. Doi:https://doi.org/10.1016/j.cep.2019.107692

WANG, X.; PIOMELLI, S.; PEACOCKE, M.; CHRISTIANO, A. M.; POH-FITZPATRICK, M. B. Erythropoietic protoporphyria: four novel frameshift mutations in the ferrochelatase gene. **Journal of Investigative Dermatology**, v. 109, n. 5, p. 688-691, 1997. Doi:https://doi.org/10.1111/1523-1747.ep12338217

WANG, Z. L.; BENTLEY, J. Imaging and spectroscopy of  $\alpha$ - $\text{Al}_2\text{O}_3$ , diamond, ni and fe bulk crystal surfaces. **Ultramicroscopy**, v. 37, n. 1, p. 103-115, 1991.  
Doi:[https://doi.org/10.1016/0304-3991\(91\)90010-4](https://doi.org/10.1016/0304-3991(91)90010-4)

WANGROW, D. B.; SCHEPKER, D. J.; BARKER, V. L. Power, performance, and expectations in the dismissal of nba coaches: a survival analysis study. **Sport Management Review**, v. 21, n. 4, p. 333-346, 2018.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.08.002>

WARD, A.; SONNENFELD, J. A.; KIMBERLY, J. R. In search of a Kingdom: determinants of subsequent career outcomes for chief executives who are fired. **Human Resource Management**, v. 34, n. 1, p. 117-139, 1995.  
Doi:10.1002/hrm.3930340108

WARDHAUGH, B. S. Charles hutton and the 'dissensions' of 1783-84: scientific networking and its failures. Notes and records. **The Royal Society Journal Of The History Of Science**, v. 71, n. 1, p. 41-59, 2017. Doi:10.1098/rsnr.2016.0016

WATS, M.; WATS, R. K. Developing soft skills in students. **International Journal of Learning**, v. 15, n. 12, p. 1-10, 2009. Doi:10.18848/1447-9494/cgp/v15i12/46032

WEILER, K.; HELMS, L. B. Responsibilities of nursing education: the lessons of russell v salve regina. **Journal of Professional Nursing**, v. 9, n. 3, p. 131-138, 1993. Doi:[https://doi.org/10.1016/8755-7223\(93\)90064-j](https://doi.org/10.1016/8755-7223(93)90064-j)

WENGER, C. I. Feeling lore: the problem of emotion in the practice of teaching. **English Teaching - Practice and Critique**, v. 10, n. 3, p. 45-59, 2011.

WERTH, F. Á. Unilateral termination clauses without cause. An attempt of characterization from civil law [cláusulas de terminación unilateral sin expresión de causa. Un intento de caracterización desde el derecho civil]. **Revista Chilena de Derecho Privado**, n. 35, p. 147-191, 2020. Doi:10.4067/s0718-80722020000200147

WEST, T.; WORTHINGTON, A. The impact of major life events on household asset portfolio rebalancing. **Studies in Economics and Finance**, v. 36, n. 3, p. 334-347, 2019. Doi:10.1108/sef-11-2017-0318

WILLIAMS, K. M. Few convictions in rape cases: empirical evidence concerning some alternative explanations. **Journal of Criminal Justice**, v. 9, n. 1, p. 29-39, 1981. Doi:[https://doi.org/10.1016/0047-2352\(81\)90049-0](https://doi.org/10.1016/0047-2352(81)90049-0)

WILLIAMS, W. H. Is hume shade of blue a red herring. **Synthese**, v. 92, n. 1, p. 83-99, 1992. Doi:10.1007/bf00413743

WILSON, K. E.; WOOD, S. M.; SCHAECHER, K. E.; CROMWELL, K. B.; GODICH, J.; KNAPP, M. H.; WHITMAN, T. J. Nosocomial outbreak of influenza a h3n2 in an inpatient oncology unit related to health care workers presenting to work while ill. **American Journal of Infection Control**, v. 47, n. 6, p. 683-687m 2019.  
Doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajic.2018.10.024>

WINTER, H.; ROGERS, M. A.; MAHR, B.; CREMER, M.; KRIEG, T.; NAVSARIA, H. A.; SCHWEIZER, J. The region coding for the helix termination motif and the adjacent intron 6 of the human type I hair keratin gene hha2 contains three natural, closely spaced polymorphic sites. **Journal of Investigative Dermatology**, v. 106, n. 3, p. 544-548, 1996. Doi:<https://doi.org/10.1111/1523-1747.ep12343976>

XIE, Q.; ZHU, Y.; XIONG, F.; LI, L.; BAO, Z.; LIU, Y. Interactive resource recommendation with optimization by tag association and significance analysis. **Neurocomputing**, v. 391, p. 210-219, 2020. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.neucom.2018.12.082>

XU, S. ; SZETO, A. M. K. Gravitational coupling in the earth's interior revisited. **Geophysical Journal International**, v. 118, n. 1, p. 94-100, 1994. Doi:[10.1111/j.1365-246x.1994.tb04677.x](https://doi.org/10.1111/j.1365-246x.1994.tb04677.x)

YANG, M.; LEE, J. H.; ZHANG, Z.; ROSA, R. D.; BI, M.; TAN, Y.; XU, K. Enhancers mediate estrogen-induced decommissioning of selective enhancers by recruiting *erα* and its cofactor. **Cell Reports**, v. 31, n. 12, p. 107803, 2020. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.celrep.2020.107803>

YANG, P.-T.; WU, W.-S.; WU, C.-C.; SHIH, Y.-N.; HSIEH, C.-H.; HSU, J.-L. Breast cancer recurrence prediction with ensemble methods and cost-sensitive learning. **Open Medicine**, v. 16, n. 1, p. 754-768, 2021. Doi:[10.1515/med-2021-0282](https://doi.org/10.1515/med-2021-0282)

YOON, S. H.; YU, H.; EBER, S.; PRCHAL, J. T. Molecular defect of truncated beta-spectrin associated with hereditary elliptocytosis. Beta-spectrin Gottingen. **Journal of Biological Chemistry**, v. 266, n. 13, p. 8490-8494, 1991. Doi:[https://doi.org/10.1016/s0021-9258\(18\)93001-2](https://doi.org/10.1016/s0021-9258(18)93001-2)

ZALESOV, V. G.; ZALESOV, G. M. Engineer-architect m.g. Arnold. Why didn't the first builder of the Siberian university become the main one? **Tomsk State University Journal of History**, n. 71, p. 184-192, 2021. Doi:[10.17223/19988613/71/26](https://doi.org/10.17223/19988613/71/26)

ZHANG, A. Peer assessment of soft skills and hard skills. **Journal of Information Technology Education: Research**, v. 11, n. 1, p. 155-168, 2012. Doi:[10.28945/1634](https://doi.org/10.28945/1634)

ZHU, P.; BAEK, S. H.; BOURK, E. M.; OHGI, K. A.; GARCIA-BASSETS, I.; SANJO, H.; ROSE, D. W. Macrophage/cancer cell interactions mediate hormone resistance by a nuclear receptor derepression pathway. **Cell**, v. 124, n. 3, p. 615-629, 2006. Doi:<https://doi.org/10.1016/j.cell.2005.12.032>

ZILIAN, F. Empathy-altruism hypothesis: a tentative dialogue between science and religions. **Logos & Pneuma - Chinese Journal of Theology**, n. 48, p. 195-223, 2018.

ZINOUBI, J.; MAAD, R. B.; BELGHITH, A. Experimental study of the resulting flow of plume–thermosiphon interaction: application to chimney problems. **Applied Thermal Engineering**, v. 25, n. 4, p. 533-544, 2005.

Doi:<https://doi.org/10.1016/j.aplthermaleng.2004.07.004>

ZLOTNICK, M.; CORRIGAN, V.; GRIFFIN, E.; ALAYON, M.; HUNGERFORD, L. Incidence of health and behavior problems in service dog candidates neutered at various ages. **Frontiers in Veterinary Science**, n. 6, 2019.

Doi:[10.3389/fvets.2019.00334](https://doi.org/10.3389/fvets.2019.00334)

ZUEHL, J. J.; SHERWYN, D. S. Identifying uniform employment-termination practices for multinational employers. **The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly**, v. 42, n. 5, p. 72-85, 2001.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0010880401800598>

## **APÊNDICE A - Classificação dos Artigos - Motivos demissionais**

<b>Autores</b>	<b>Artigo</b>	<b>FI</b>	<b>Ano</b>	<b>Ci</b>	<b>InOrdinatio</b>
Brockner, J., Davy, J. and Carter, C.	Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attitudinal consequences	4,941	1985	453	372,0049
Jacob, B.A.	Do Principals Fire the Worst Teachers?	3,347	2011	148	145,0033
Miles, T.J.	Common law exceptions to employment at will and US labor markets	2,075	2000	173	137,0021
Ertugrul, M. and Krishnan, K.	Can CEO dismissals be proactive?	4,249	2011	104	101,0042
Anger, S., Camehl, G. and Peter, F.	Involuntary job loss and changes in personality traits	2,037	2017	67	82,0020
Santana, M., Valle, R. and Galan, J.-L.	Turnaround strategies for companies in crisis: Watch out the causes of decline before firing people	5,5	2017	53	68,0055
Gentry, R.J., Harrison, J.S., Quigley, T.J. and Boivie, S.	A database of CEO turnover and dismissal in S&P 1500 firms, 2000-2018	8,641	2021	20	47,0086
Ueda, R.M., Souza, A.M. and Menezes, R.M.C.P.	How macroeconomic variables affect admission and dismissal in the Brazilian electro-electronic sector: A VAR-based model and cluster analysis	5,6	2020	12	36,0056
Park, S.H., Chung, S.H.(B. and Rajagopalan, N.	Be careful what you wish for: CEO and analyst firm performance attributions and CEO dismissal	8,641	2021	6	33,0086
Abe, N. and Iwasaki, I.	Organisational culture and corporate governance in Russia: a study of managerial turnover	1,481	2010	38	32,0015
Collins, H.	An Emerging Human Right to Protection against Unjustified Dismissal	1,333	2021	3	30,0013
Schenarts, P.J. and Langenfeld, S.	The fundamentals of resident dismissal	0,688	2017	15	30,0007
Kettunen, J., Martikainen, M. and Voulgaris, G.	Employment policies in private loss firms: Return to profitability and the role of family CEOs	7,55	2021	2	29,0076
Tschepik, N.T.	The Executive Judgment Rule: A New Standard of Dismissal for Qui Tam Suits Under the False Claims Act	2,722	2020	3	27,0027
Collins, P.M.	Finding Fault in the Law of Unfair Dismissal: The Insubstantiality of Reasons for Dismissal	1,333	2021	0	27,0013
Ferreira Ramos, A.A. and Monte, P.A.	Amendment 110/2001 and the Dynamics of Brazilian Labour Market	0,4	2021	0	27,0004
Tormos Perez, J.A.	Content of the individual extinction letter in collective dismissals: impact on the involvement of pregnant workers		2021	0	27,0000
Stacho, Z. and Stachová, K.	Outplacement as Part of Human Resource Management		2015	17	26,0000
Perufo, J.V., Ozorio, L.D.M., Bastian-Pinto, C.D.L. and Monteiro De Barros, S.D.J.	Flexibility in human resources management: a real options analysis	1,2	2018	7	25,0012
Duro Carrion, S.	The ideological enterprise. Laboral relation and fundamental rights		2020	0	24,0000
Ordóñez Casado, M.I.	Dismissal for worker absenteeism: cause of discrimination?"		2020	0	24,0000
Davidov, G. and Eshet, E.	Intermediate approaches to unfair dismissal protection	1,333	2015	12	21,0013

Beebeejaun, A.	Unfair dismissal in the Mauritius context: a comparative study	1,7	2018	0	18,0017
Moreno Gene, J.	Nullity of employee dismissal due to work absences arising from illness attributable to disability. On the judgement of labour court no. 1 of cuenca of 7 march 2018		2018	0	18,0000
Sanders, A.	The law of unfair dismissal and behaviour outside work	1,028	2014	4	10,0010
Cho, J.	Flexibility, instability and institutional insecurity in Korean labor market	2,64	2004	32	8,0026
Cho, J. and Lee, K.-Y.	Deregulation of dismissal law and unjust dismissal in Korea	0,928	2007	22	7,0009
Cueto, B. and Rodríguez, V.	La antigüedad de los indefinidos despedidos en España. ¿Hay un antes y un después de la reforma laboral de 2010?	1	2013	2	5,0010
Gibelman, M. and Gelman, S.R.	On the departure of a chief executive officer: Scenarios and implications		2002	32	2,0000
Sonnenfeld, J.A. and Ward, A.J.	Firing back: How great leaders rebound after career disasters	1,426	2008	11	-0,9986
Klaas, B.S. and Dell'omo, G.G.	Managerial use of dismissal: Organizational-level determinants	7,073	1997	43	-1,9929
Huang, C.-c., Chang, J.-j. and Lai, C.-c.	Employment effect of dismissal pay in the presence of judicial mistakes	0,928	2009	7	-1,9991
A, WARD, SONNENFELD, J.A. and KIMBERLY, J.R.	In search of a kingdom - determinants of subsequent career outcomes for chief executives who are fired	5,078	1995	44	-6,9949
Bessy, C.	Contractual practices and the individualized breach of employment relationship [Pratiques contractuelles et individualisation de la rupture de la relation de travail]	0,6	2008	0	-11,9994
Eguchi, K.	Productivity loss and reinstatement as a legal remedy for unjust dismissal	1,559	2007	2	-12,9984
Zuehl, J.J. and Sherwyn, D.S.	Identifying uniform employment-termination practices for multinational employers		2001	12	-21,0000
Lam, H. and Devine, K.	Reasonable notice for wrongful dismissal - Court versus human resource decisions	0,169	2001	4	-28,9998
SCHAFFNER, J.A.	Rural labor legislation and permanent agricultural employment in northeastern brazil	5,278	1993	23	-33,9947
FORBES, F.S. and JONES, I.M.	A comparative, attitudinal, and analytical study of dismissal of at-will employees without cause		1986	33	-45,0000
M P, BECK	Public-policy exemptions, whistleblower statutes, and government worker layoffs - a case of adverse-effects		1995	0	-51,0000
GERHART, P.F. and CRANE, D.P.	Wrongful dismissal - arbitration and the law		1993	1	-56,0000
Carson, R.	Involuntary layoffs and rigid wages	3,7	1982	0	-89,9963
Barnes, G.	Wrongful dismissal--an expensive mistake.		1982	0	-90,0000

**APÊNDICE B - Classificação dos Artigos - *Soft skills***



<b>Autores</b>	<b>Artigo</b>	<b>FI</b>	<b>Ano</b>	<b>Ci</b>	<b>InOrdinatio</b>
Succi, C. and Canovi, M.	<i>Soft skills</i> to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions	7,20	2020	348	1229,368
Andrews, J. and Higson, H.	Graduate employability, ' <i>Soft skills</i> ' versus 'hard' business knowledge: A european study		2008	1531	1002,246
Shakir, R.	<i>Soft skills</i> at the Malaysian institutes of higher learning	2,80	2009	403	298,752
Gruzdev, M.V., Kuznetsova, I.V., Tarkhanova, I.Y. and Kazakova, E.I.	University Graduates' <i>Soft skills</i> : the Employers' Opinion	3,40	2018	134	296,737
Dolce, V., Emanuel, F., Cisi, M. and Ghislieri, C.	The <i>Soft skills</i> of accounting graduates: perceptions versus expectations	4,60	2020	64	256,702
Chamorro-Premuzic, T., Arteche, A., Bremner, A.J., Greven, C. and Furnham, A.	<i>Soft skills</i> in higher education: importance and improvement ratings as a function of individual differences and academic performance	5,70	2010	242	227,364
Jardim, J., Pereira, A., Vagos, P., Direito, I. and Galinha, S.	The <i>Soft skills</i> Inventory: Developmental procedures and psychometric analysis	3,20	2022	17	202,000
Matsouka, K. and Mihail, D.M.	Graduates' employability: What do graduates and employers think?	2,30	2016	126	195,105
Zhang, A.	Peer assessment of <i>Soft skills</i> and hard skills	3,50	2012	156	163,660
Caeiro-Rodriguez, M., Manso-Vazquez, M., Mikic-Fonte, F.A., Llamas-Nistal, M., Fernandez-Iglesias, M.J., Tsalapatas, H., Heidmann, O., De Carvalho, C.V., Jesmin, T., Terasmaa, J. and Sorensen, L.T.	Teaching <i>Soft skills</i> in Engineering Education: An European Perspective	6,70	2021	18	155,684
Okolie, U.C., Igwe, P.A., Nwosu, H.E., Eneje, B.C. and Mlanga, S.	Enhancing graduate employability: Why do higher education institutions have problems with teaching generic skills?	2,10	2020	41	155,035
Wats, M. and Wats, R.K.	Developing <i>Soft skills</i> in students	0,20	2009	236	153,466
Succi, C. and Wieandt, M.	Walk the talk: <i>Soft skills</i> ' assessment of graduates	5,30	2019	37	141,553
Gonzalez, M.A.G., Abu Kasim, N.H. and Naimie, Z.	<i>Soft skills</i> and dental education	3,50	2013	93	116,158
Ricchiardi, P. and Emanuel, F.	Soft Skill Assessment in Higher Education	1,20	2018	49	104,737
Albandea, I. and Giret, J.-F.	The effect of <i>Soft skills</i> on French post-secondary graduates' earnings	3,20	2018	39	104,737
Guerra-Báez, S.P.	A panoramic review of <i>Soft skills</i> training in university students	0,50	2019	41	103,553
Belchior-Rocha, H., Casquilho-Martins, I. and Simoes, E.	Transversal Competencies for Employability: From Higher Education to the Labour Market	2,90	2022	7	99,000
Wolcott, S.K. and Sargent, M.J.	Critical thinking in accounting education: Status and call to action	4,80	2021	10	96,684

Yao, C.W. and Tuliao, M.D.	Soft skill development for employability A case study of stem graduate students at a Vietnamese transnational university	2,30	2019	28	89,053
Asonitou, S.	Impediments and pressures to incorporate <i>Soft skills</i> in Higher Education accounting studies	4,60	2022	4	86,000
Tsalikova, I.K. and Pakhotina, S.V.	Scientific research on the issue of <i>Soft skills</i> development (review of the data in international databases of scopus, web of science)	2,30	2019	26	84,053
Almeida, F. and Buzady, Z.	Development of <i>Soft skills</i> competencies through the use of FLIGBY	5,20	2022	3	82,000
Karim, A.M.A., Abdullah, N., Rahman, A.M.A., Noah, S.M., Jaafar, W.M.W., Othman, J., Borhan, L., Badushah, J. and Said, H.	A nationwide comparative study between private and public university students' <i>Soft skills</i>	2,80	2012	67	75,751
Ummatqul Qizi, K.N.	<i>Soft skills</i> development in higher education		2020	23	74,035
Raitskaya, L. and Tikhonova, E.	Skills and competencies in higher education and beyond	1,10	2019	26	72,053
Succi, C.	Are you ready to find a job? Ranking of a list of <i>Soft skills</i> to enhance graduates' employability	1,30	2019	24	69,053
Sujova, E., Cierna, H., Simanova, L., Gejdos, P. and Stefkova, J.	<i>Soft skills</i> Integration into Business Processes Based on the Requirements of Employers- Approach for Sustainable Education	5,00	2021	4	68,684
Reyneke, Y. and Shuttleworth, C.C.	Accounting education in an open distance learning environment: Case studies for pervasive skills enhancement	2,60	2018	21	62,737
Hadiyanto, Noferdiman, Syamsurizal, Muhaimin and Krisantia, I.	Students' <i>Soft skills</i> , hard skills, and competitiveness (SHC): A suggested model for Indonesian higher education curriculum	1,10	2021	9	54,684
Fixsen, A. and Ridge, D.	Shades of Communitas: A Study of <i>Soft skills</i> Programs	2,90	2019	11	52,553
Ismail, R., Yussof, I. and Sieng, L.W.	Employers' perceptions on graduates in Malaysian services sector	0,00	2011	80	52,193
Cunha, T., Martins, H., Carvalho, A. and Carmo, C.	Not Practicing What You Preach: How Is Accounting Higher Education Preparing the Future of Accounting	2,90	2022	2	49,000
Volkov, A., Rishko, Y., Kostyukhin, Y., Sidorova, E., Boboshko, D., Savinova, D. and Ershova, V.	Using Digital Tools to Teach Soft Skill-Oriented Subjects to University Students during the COVID-19 Pandemic	2,90	2022	2	49,000
Fixsen, A., Cranfield, S. and Ridge, D.	Self-care and entrepreneurship: an ethnography of <i>Soft skills</i> development for higher education staff	3,20	2018	11	48,737
Alves, J., Lima, N., Alves, G. and García-Peñalvo, F.J.	Adjusting higher education competences to companies professional needs: A case study in an engineering master's degree	2,30	2017	18	46,421

Schleutker, K., Caggiano, V., Coluzzi, F. and Poza Lujan, J.L.	<i>Soft skills</i> and European Labour Market: Interviews with Finnish and Italian Managers	1,20	2019	15	45,553
Ragusa, A., Caggiano, V., Ramos, R.T., Gonzalez-Bernal, J.J., Gentil-Gutierrez, A., Moreira Carvalho Bastos, S.A., Gonzalez-Santos, J. and Santamaria-Pelaez, M.	High Education and University Teaching and Learning Processes: <i>Soft skills</i>	4,50	2022	0	45,000
Ali, I.M., Kamarudin, K., Suriani, N.A., Saad, N.Z. and Afandi, Z.'A.M.	Perception of Employers and Educators in Accounting Education		2016	37	44,962
Redomero, T., Caggiano, V., Poza-Lujan, J.-L. and Piccione, V.A.	Fostering and Assessing <i>Soft skills</i> of Engineering Students	2,30	2019	9	41,553
Gilyazova, O.S., Zamoshchansky, I.I. and Vaganova, O.I.	Defining, classifying and developing <i>Soft skills</i> in higher education: competency-based and humanistic approaches	0,20	2021	8	40,684
Almeida, F. and Morais, J.	Strategies for Developing <i>Soft skills</i> Among Higher Engineering Courses	0,80	2021	6	36,684
Ruiz-Morales, Y., García-García, M., Biencinto-López, C. and Carpintero, E.	<i>Soft skills</i> assessment through virtual environments in the university sector: A narrative review	2,60	2017	10	36,088
Fuentes, G.Y., Moreno-Murcia, L.M., Rincón-Tellez, D.C. and Silva-Garcia, M.B.	Evaluation of <i>Soft skills</i> in higher education [Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior]	1,60	2021	4	34,684
Riahi, S.	Strengthening the Teaching of <i>Soft skills</i> in the Pedagogical Architecture of Moroccan Universities	3,30	2022	0	33,000
Salleh, K.M., Sulaiman, N.L., Mohamad, M.M. and Sern, L.C.	Assessing <i>Soft skills</i> components in science and technology programs within Malaysian technical universities	0,90	2017	18	32,421
Adnan, A.H.M., Ramalingam, S., Ilias, N. and Tahir, T.M.	Acquiring and Practicing <i>Soft skills</i> : A Survey of Technical-technological Undergraduates at a Malaysian Tertiary Institution		2014	35	28,363
Gonzalez-Lorente, C. and Martinez-Clares, P.	Which Factors Influence a University Student's Entry into the Workforce?	1,90	2021	2	27,684
Healey Malinin, L.	Soft skill development in service-learning: towards creative resilience in design practice	1,20	2018	10	26,737
Amin, H.M., Jaafar, J., Hood, Z., Saad, S. and Amin, H.M.	Kemahiran Insaniah pelajar prasiswazah: Analisis Perbezaan Jantina	1,60	2013	22	26,158
Gejdos, P., Simanova, L., Cierna, H., Sujova, H. and Schmidtova, J.	Integration of <i>Soft skills</i> of graduates of the technical university in zvolen and their applicability in slovak business environment - the case study	2,20	2021	1	25,684
Ali, A. and Mahmud, S.	Mastering <i>Soft skills</i> in the implementation of work-based learning among community college students		2017	19	25,088

Rao, M.S.	Step by step to soft-skills training: How to enhance employability skills in students	0,50	2015	23	24,539
Tan, C., Kanesan Abdullah, A.G. and Ali, A.J.	The effects of soft skill integration on quality of college life of diploma business students: Evidence from Malaysian private higher education	1,90	2019	3	22,553
Zulkifli, F., Mohamed, Z. and Azmee, N.A.	Systematic research on predictive models on students' academic performance in higher education		2019	9	18,553
Raco, J.R., Raton, Y.C., Krejci, J.V., Ohoitimur, J., Sopotan, J., Tumewu, T.W., Korompis, M.J., Taroreh, F.J.H., Rachmadi, R.A. and Ngenget, S.	<i>Soft skills</i> of higher education in industry 4.0 era using buckley's fuzzy-ahp	1,80	2022	0	18,000
Ramalingam, H., Usmani, R.S.A., Hashem, I.A.T. and Pillai, T.R.	A Hybrid Model to Profile and Evaluate <i>Soft skills</i> of Computing Graduates for Employment	1,80	2021	0	16,684
Makhathini, T.P.	Work integrated learning competencies: Industrial supervisors' perspectives	0,40	2016	14	16,105
Rumiantseva, O.V.	<i>Soft skills</i> Research in Higher Education: Top 100 Scopus-Indexed Publications [Исследования <i>Soft skills</i> в высшем образовании: топ-100 в международной базе Scopus]	1,70	2021	0	15,684
Noah, J.B. and Aziz, A.B.A.	A case study on the development of <i>Soft skills</i> among TESL graduates in a University		2020	5	14,035
Malykhin, O., Aristova, N., Kalinina, L. and Opaliuk, T.	Developing <i>Soft skills</i> among Potential Employees: A Theoretical Review on Best International Practices		2021	3	13,684
Shekhawat, A.	The importance of <i>Soft skills</i> training in the curriculum of higher education	2,00	2012	6	12,297
Osman, W.S.M., Girardi, A. and Paull, M.	Educator perceptions of soft skill development: An examination within the Malaysian public higher education sector	0,20	2012	25	11,569
Sá, M.J. and Serpa, S.	Higher Education as a Promoter of <i>Soft skills</i> in a Sustainable Society 5.0	0,00	2022	1	10,000
Lokaj, A.S., Miftari, V. and Hajdari, V.	Leading students toward a new soft-skills perspective: development for employment		2021	2	8,684
Ing, N.S., Wah, L.K., Keong, T.C. and Min, Y.L.	Digitally engendering <i>Soft skills</i> through stixy - A web-based bulletin board	2,00	2012	0	6,842
Lee, N.E.	Skills for the 21st Century: A Meta-Synthesis of Soft-Skills and Achievement		2018	6	6,737
Shcheglova, I.A.	Can student engagement in extracurricular activities facilitate the development of their <i>Soft skills</i> ?	0,90	2019	0	5,053

Maltsev, D.V.	Updating of educational programs based on the results of an independent assessment of the level of training of university graduates [Актуализация образовательных программ по результатам независимой оценки уровня подготовки выпускников университета]	0,60	2021	0	4,684
Zaslavskaya, O.V. and Malafiy, A.S.	Formation of <i>Soft skills</i> in the educational process of higher education as a factor in the development of competitiveness of young professionals [Формирование «мягких навыков» в образовательном процессе вуза как фактор развития конкурентоспособности молодого специалиста]	0,60	2021	0	4,684
Pluzhnirova, E.A., Zhivoglyad, M.V., Kulagina, J.A., Morozova, I.M. and Titova, N.V.	Formation of <i>Soft skills</i> among students of higher educational institutions		2021	1	3,684
Selamat, J.H., Ismail, K.H., Ahmad, A., Hussin, M.H. and Seliman, S.	Framework of <i>Soft skills</i> infusion based on learning contract concept in Malaysia higher education		2013	15	3,158
Salih, M.	Realizing sustainable development of higher education in Malaysia through ' <i>Soft skills</i> '		2008	32	2,912
Daud, S., Sapuan, N.M., Abidin, N. and Rajadurai, J.	Do business graduates' attributes fulfill industry requirements and expectations?		2011	19	1,360
Hladkoskok, L., Buhinska, T., Botvinko-Botiuk, O., Tytun, O. and Demianenko, O.	<i>Soft skills</i> formation in professional-oriented foreign language education at higher education institutions		2022	0	0,000
Vasylenko, O., Afanasenko, V., Petyak, O., Rudenok, A., Sheleh, T. and Komar, T.	Dynamics of Future Psychologists' <i>Soft skills</i> Development During their Study at the Higher Education Institution		2022	0	0,000
Lozano Fernandez, M.A., Lozano Fernandez, E.N. and Ortega Cabrejos, M.Y.	<i>Soft skills</i> a key to providing quality education: theoretical review		2022	0	0,000
Baviera, T., Baviera-Puig, A. and Escribá-Pérez, C.	Assessing Team Member Effectiveness among higher education students using 180° perspective		2022	0	0,000
Rudyshyn, S.D., Kononenko V, T., Khrolenko V, M., Konenko, V.S. and Merdov, S.P.	Basic <i>Soft skills</i> as an integral component of student competitiveness: case of higher education in ukraine		2021	0	-1,316
Engels, C.	Generation Y healthcare students' expectations: hard skills but also <i>Soft skills</i>	0,30	2017	1	-1,912
Saidi, S.B., Nazri, W., Pairan, M.R.B., Jambari, H.B., Ahyan, N., Rameli, M.R.M. and Alhassora, N.	Final year students' perception on generic skills up on graduating		2019	0	-3,947

Silva, R.S. and Nascimento, I.	Higher Education and <i>Soft skills'</i> development for future managers and economists [Ensino superior e desenvolvimento de competências transversais em futuros economistas e gestores]	0,60	2014	0	-4,526
Johari, N., Kahar, R., Habil, H. and Abdul Hamid, S.A.	Entrepreneurship education: Incorporation of <i>Soft skills</i> through hands-on experience		2016	2	-5,038
Zarzycka, A.	Development of <i>Soft skills</i> in higher education - case study		2017	0	-6,579
Idrus, H., Dahan, H.M. and Abdullah, N.	The place of <i>Soft skills</i> in the development of hard sciences: The Malaysian higher education scenario	0,00	2012	7	-6,794
&Ccaron;epiene, A. and Teresevi&ccaron;iene, M.	Phenomenological perspective of generic competences development in professional education [Fenomenologinė bendrųjų kompetencijų ugdymo perspektyva profesiniame rengime]	0,60	2010	0	-9,789
Richardson, J., Cerotti, P. and Pinol, J.P.	A review of case studies in an ICT prescribed text builds <i>Soft skills</i> and delivers work ready graduates	0,20	2010	2	-12,251

## **APÊNDICE C - Questionário de pesquisa para as empresas**

### Questionário para as empresas vencedoras do Evento 40+ 2022

1. Atividade da empresa\*

*Marcar apenas uma oval.*

- Indústria
- Comércio
- Serviços
- Tecnol. da Inform.
- Outros...

2. Tempo de Atividade da Empresa em Ponta Grossa \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Menos de 05 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Entre 11 e 20 anos
- Mais de 20 anos

3. Questão 01 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
APOIO SOCIAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESCUITA ATIVA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LIDERANÇA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



4. Questão 02 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
ASSERTIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EMPATIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
POSITIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PROATIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Questão 03 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
CAPACIDADE DE NEGOCIAÇÃO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CRIATIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ETICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RESILIÊNCIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Questão 04 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
FLEXIBILIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRABALHAR SOB PRESSÃO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRABALHO EM EQUIPE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**APÊNDICE D - Questionário de pesquisa para os acadêmicos**

## Questionário para os Acadêmicos de Administração e Ciências Contábeis

1. Qual curso está cursando? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Administração  
 Ciências Contábeis

2. Qual semestre está cursando? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Entre 1º e 2º  
 Entre 3º e 4º  
 Entre 5º e 6º  
 Entre 7º e 8º

3. Qual seu gênero? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Masculino  
 Feminino  
 Outro

4. Qual sua idade? \*

*Marcar apenas uma oval.*

- Entre 17 e 20 anos  
 Entre 21 e 25 anos  
 Entre 26 e 30 anos  
 Entre 31 e 35 anos  
 Entre 36 e 40 anos  
 Mais de 40 anos

5. Trabalha no momento? \*

*Marcar apenas uma oval.*

Sim

Não

6. Questão 01 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
APOIO SOCIAL	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
COMUNICAÇÃO ASSERTIVA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ESCUITA ATIVA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
LIDERANÇA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Questão 02 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
ASSERTIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
EMPATIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
POSITIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
PROATIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Questão 03 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
CAPACIDADE DE NEGOCIAÇÃO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
CRIATIVIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ETICA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
RESILIÊNCIA	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Questão 04 - Considere 2 para Menos importante e 5 para Mais importante. \*

Distribua as notas de 2 a 5 para cada Soft Skill. Você não pode dar a mesma nota para Soft Skills diferentes.

*Marcar apenas uma oval por linha.*

	2	3	4	5
FLEXIBILIDADE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ORIENTAÇÃO PARA RESULTADOS	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRABALHAR SOB PRESSÃO	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
TRABALHO EM EQUIPE	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>