



**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO**

**THE IMPORTANCE OF PEOPLE MANAGEMENT BY OUTSOURCED COMPANY IN THE CURRENT U.S. SCENARIO**

Gabriela Maia de Souza<sup>1</sup>

e341277

<https://doi.org/10.47820/recima21.v3i4.1277>

PUBLICADO: 04/2022

**RESUMO**

Este artigo objetiva elucidar a importância da gestão de pessoas por empresa terceirizada nos EUA no atual cenário pós-pandemia. Para tanto, busca conhecer os fatores que podem contribuir para a retenção de talentos; expõe a importância da gestão estratégica de pessoas nas organizações modernas; e pesquisa os benefícios da gestão de pessoas por empresa terceirizada e suas possíveis contribuições para mitigar o fenômeno da “Grande Demissão” nos EUA. Com relação à metodologia, optou-se pela pesquisa bibliográfica, com dados coletados em outros estudos aliados à pesquisa documental, tendo em vista o tema ser bastante recente, é abordado predominantemente em notícias publicadas em jornais, revistas e periódicos publicados *online*. Concluiu-se ao final do estudo que na atual conjuntura ainda se vislumbra um mercado de trabalho instável à medida que as pessoas se deslocam e as empresas tentam se adaptar e fornecer aos seus colaboradores as melhores soluções que estão ao seu alcance. Nesta “Grande Reorganização” os trabalhadores, deliberadamente, passaram a dar pequenos passos rumo às carreiras que julgam melhor atenderem às suas necessidades, o que pode implicar em uma vida profissional mais satisfatória para um grande número de pessoas. Assim, se é que a pandemia vai deixar algo de positivo à humanidade, talvez seja possível afirmar que a melhoria seja esta incisiva busca por reconhecimento, qualidade de vida e melhorias permanentes no mercado do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Gestão de pessoas. Terceirização. “Grande Demissão”

**ABSTRACT**

*This article aims to elucidate the importance of people management by outsourced company in the USA in the current post-pandemic scenario. To this do so, it seeks to know the factors that can contribute to the retention of talents; exposes the importance of strategic people management in modern organizations; and researches the benefits of people management by outsourced company and its possible contributions to mitigate the phenomenon of "great resignation" in the USA. Regarding the methodology, we opted for bibliographic research, with data collected in other studies allied to documentary research, in view of the very recent theme, it is addressed predominantly in news published in newspapers, magazines and journals published online. It was concluded at the end of the study that at the current juncture there is still an unstable labor market as people move and companies try to adapt and provide their employees with the best solutions that are at their fingertips. In this "great reorganization" the workers deliberately began to take small steps towards careers they think best meet their needs, which can imply a more satisfying professional life for a large number of people. Thus, if the pandemic is going to leave something positive to humanity, it may be possible to affirm that improvement is this incisive search for recognition, quality of life and permanent improvements in the labor market.*

**KEYWORDS:** People management. Outsourcing. “Great Dismissal”

<sup>1</sup> Advogada inscrita na OAB e no International Bar Association (IBA). Especialista em Direito Público, Internacional, Tributário, Digital, Penal e Processual Penal, Marítimo, Médico e Hospitalar. LLM em Direito dos Contratos e MBAs Executivos nas Áreas de Negócios Internacionais e Comércio Exterior, Controladoria e Finanças, Gerenciamento Executivo de Projetos, Petróleo e Gás, Gestão de Pessoas e Recursos Humanos, Marketing e Redes Sociais e Gestão Competitiva e Business Intelligence (BI). Pedagoga Especializada em Psicopedagogia, Neurociência e Comunicação em Ambientes Corporativos e Neuropsicopedagogia Institucional, Clínica e Hospitalar.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

### INTRODUÇÃO

No ano de 2021, assistiu-se nos Estados Unidos da América (EUA) a acentuação das demissões voluntárias, fenômeno que ficou conhecido como a “Grande Demissão”. Muitas pessoas passaram a deixar os seus cargos visando buscar pela reconfiguração de suas carreiras.

Parte dos trabalhadores está se aproveitando da crise que se instalou no mercado de trabalho, especialmente a crise de contratação, para conseguir melhores posições no mercado de trabalho, ao passo que outros têm optado por se tornarem trabalhadores autônomos, havendo também aqueles que migraram para outros setores ou até outras carreiras, motivados por salários mais elevados ou por cargos que melhor se coadunem a seus valores.

Tendo em vista este fenômeno recente, que tem elevado de forma significativa o *turnover* e a rotatividade no mercado de trabalho, a questão que norteou esta pesquisa foi: como a gestão de pessoas por empresas terceirizadas pode contribuir para a gestão de pessoas no atual cenário de demissões voluntárias em massa, protagonizado pelos EUA?

Visando responder ao questionamento proposto, o presente estudo tem como objetivo geral elucidar a importância da gestão de pessoas por empresa terceirizada nos EUA no atual cenário pós-pandemia.

Para atingi-lo, os seguintes objetivos específicos foram delineados: conhecer os fatores que podem contribuir para a retenção de talentos; expor a importância da gestão estratégica de pessoas nas organizações modernas; e pesquisar os benefícios da gestão de pessoas por empresa terceirizada e suas possíveis contribuições para mitigar o fenômeno da “Grande Demissão” nos EUA.

A importância do estudo encontra-se, primeiramente, em sua atualidade, pois ao contrário do que se está acostumado a presenciar, que é a busca por estabilidade e colocação no mercado de trabalho, atualmente o que se tem percebido nos EUA é um movimento em sentido contrário, em que pessoas que já têm uma colocação, deixam os seus postos de trabalho e vão atrás não necessariamente de melhores salários, mas de satisfação e qualidade de vida no trabalho (QVT) e de melhores oportunidades de construir uma carreira que lhes dê um salário adequado, benefícios motivacionais e lhes possibilite equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Trata-se de metas aparentemente simples, mas que requerem a intervenção de profissionais com experiência em gestão estratégica de pessoas com vistas a evitar que escolhas erradas ou precipitadas sejam feitas, agravando ainda mais a rotatividade nas empresas americanas. Por esta razão a hipótese que parece mais acertada é a de que delegar a gestão de pessoas a empresas terceirizadas pode ser uma alternativa benéfica, se comparada à gestão de pessoas realizada pelo Departamento de RH da própria empresa, já que as empresas terceirizadas atuam de forma imparcial e podem ser mais efetivas, especialmente no que concerne à retenção e seleção assertiva de trabalhadores.

Por fim, no que tange à metodologia empregada no desenvolvimento desta pesquisa, optou-se pela pesquisa bibliográfica, a qual consiste em analisar dados que foram coletados em outros estudos já publicados, aliados à pesquisa documental, tendo em vista o tema ser bastante recente e,



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

por esta razão, abordado predominantemente em notícias publicadas em jornais, revistas e periódicos publicados *online*.

### 1. GESTÃO DE PESSOAS E RETENÇÃO DE TALENTOS

Para exercerem suas diversas funções e terem como resultados positivos um crescente faturamento e aumento de suas estruturas físicas frente a uma demanda mercadológica, as Organizações necessitam de colaboradores constantemente capacitados, engajados na organização e que estejam alinhados com as diretrizes de onde atuam. Tal atitude, segundo Chiavenato (2016), deve ser sempre estimulada pelos gestores, atentando para as diversas necessidades individuais, proporcionando um ambiente continuamente favorável ao desenvolvimento e à atuação dos colaboradores.

Entende-se que o capital humano é a principal riqueza que uma organização pode ter e o trabalho de admissão, retenção, motivação, enfim, o cuidado necessário em manter esta preciosidade é dever dos empregadores, e estes devem atentar para as peculiaridades deste capital.

As organizações não existiriam sem as pessoas que lhes dão vida, como organismos vivos, devendo ter motivações diárias para darem o melhor de si para o alcance dos resultados almejados. Decerto que esta motivação depende de um ambiente favorável para ser estimulada, já que os anseios de cada colaborador irão variar de pessoa para pessoa, daí a necessidade de desenvolver líderes para cuidar, trabalhar, motivar, enfim, direcionar de forma sustentável sua equipe para o alcance de seus objetivos.

Segundo Hitt *et al.* (2017), o sucesso empresarial se deve ao papel estratégico do desempenho das pessoas. Ratifica o autor, que, as organizações com mais alto nível de desempenho são as que ofertam melhor clima e cultura organizacional para estimular o crescimento de grandes líderes, e, com isso, obterem vantagem competitiva no mercado.

A Era da Informação foi, já nas últimas décadas, impactante nos processos desenvolvidos pelas organizações. A Internet foi introduzida no cotidiano dos trabalhadores e exigiu maior destreza no manuseio dos equipamentos e na postura dos cargos exercidos. Conforme Albuquerque (2015, p. 34) “foi necessário contratar e manter colaboradores capazes de interagir com estas novas ferramentas”. Além das alterações geradas dentro das organizações, é importante salientar que estas foram necessárias mediante a mudança de comportamento dos consumidores que também receberam as novas tecnologias com extrema facilidade, tornando-os bem mais exigentes. Nesta conjuntura, acaba-se identificando uma infinidade de ambientes organizacionais – em que uns com exigências mais técnicas e outros mais gerenciais -, fazem com que os profissionais tenham perfis diferenciados e anseios também bem divergentes uns dos outros.

Assim, a afirmação de que as pessoas deixam as organizações normalmente em busca de salários mais altos, embora seja uma hipótese intuitivamente atraente, muitas vezes não é mais suficiente para descrever a totalidade da relação do funcionário com a organização. Segundo Mishra e Gupta (2009), diversos estudos já provaram há muito tempo que o dinheiro não é o único fator



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

capaz de reter talentos nas organizações, existindo outros fatores ambientais que também desempenham um papel significativo na motivação e no desempenho dos colaboradores. É importante então reconhecer que as pessoas têm razões particulares para trabalhar e, muitas vezes, é complexo saber o que motiva os colaboradores.

Pinto (2015) aponta ser interessante salientar que as metas são ferramentas importantes para cumprir o propósito de alguém. Uma visão idealista é o que motiva a todas as pessoas. Assim, o que normalmente almeja-se conhecer é se o trabalho tem sido em prol de algo conseqüente, nobre. Essa simples verdade se aplica a todos os indivíduos dentro de uma organização, desde os recepcionistas até os gerentes gerais, sendo esta também, ao que parece, a ideia que tem inspirado os trabalhadores americanos a deixar postos de trabalhos que não as conectam a algo nobre e conseqüente.

Finalizando esta seção, entende-se que a inspiração motivacional se constitui em um dos aspectos mais relevantes no atual cenário em que, segundo Bichuetti e Bichuetti (2020), os líderes devem ser sensíveis e capazes de perceber as expectativas de seus seguidores e saber usá-las para atender às demandas subjetivas de cada um, criando situações que sejam significativas e ao mesmo tempo, desafiadoras visando à obtenção de desempenhos que poderão superar as expectativas e à retenção de talentos.

Para tanto, a gestão estratégica de pessoas se mostra necessária nas organizações modernas, conforme será abordado na próxima seção.

### 2. GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS ORGANIZAÇÕES MODERNAS

Antigamente, o *curriculum vitae* altamente qualificado era um pré-requisito para que alguém se candidatasse a uma função disponibilizada por alguma empresa, no entanto, o currículo hoje não é o que mais importa na contratação de um funcionário. As empresas têm dado maior valor à capacidade intelectual e emocional daquele que se candidata ao cargo, e isto, obviamente, deve vir acompanhado de competências e capacidade técnica. Para enraizar a imagem das empresas devem ser avaliados valores inerentes aos funcionários que mais do que nunca, devem comprovar sua capacidade de exercer funções em grupo, tomar decisões em situações distintas, além de ter perfil de liderança. Características como as citadas normalmente são reconhecidas em processos estratégicos de recrutamento e seleção (BICHUETTI; BICHUETTI, 2020).

Dentre os processos desenvolvidos pela área organizacional de Gestão de Pessoas está o de agregar pessoas, que tem por finalidade selecionar pessoas com perfil que se adeque a cada um dos cargos disponibilizados pela empresa. Segundo Faria e Jesus (2014), isso proporciona à organização a possibilidade de agregar capital humano capacitado e qualificado para o cargo, concedendo também ao candidato a chance de desempenhar todo o seu conhecimento em uma função por ele escolhida, tendo, também, oportunidade para seguir carreira. Esse cenário, para o autor, é propício a um rápido desenvolvimento, bem como para um melhor resultado organizacional.



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

Segundo Chiavenato (2014), esse processo é responsável pelo recrutamento e seleção de novos colaboradores para o quadro de pessoal da organização.

A eleição de fontes de recrutamento, no entanto, é variável e depende do perfil da vaga que estiver sendo ofertada, criatividade, parâmetro pessoais do recrutador e recursos financeiros da empresa.

O papel dos profissionais de Recursos Humanos na empresa é importante, devendo este departamento zelar pelas pessoas, que são a essência da empresa. Seu trabalho inclui prever a necessidade de pessoal e selecionar o colaborador mais capacitado.

Como explica Assis (2012), o recrutamento engloba práticas e processos para atrair candidatos para as vagas disponibilizadas. Ele deve ser centralizado e é um processo permanente, sendo mais intenso somente nos períodos em que surgem vagas. O recrutamento é a primeira fase de um processo que finaliza com o contrato definitivo posterior ao período de experiência.

Existem dois tipos de recrutamento: o recrutamento interno, que tem a vantagem de trazer pessoas que já conhecem a rotina da empresa para o cargo disponibilizado, o que aumenta as possibilidades de adequação ao cargo; e o recrutamento externo, que também se mostra como um bom meio de recrutamento, na medida em que renova e enriquece os recursos humanos da empresa, aproveitando o pessoal já treinado e desenvolvido por outras empresas (FARIAS; JESUS, 2014).

Chiavenato (2014), por sua vez, sustenta que as empresas, de modo geral, quase nunca fazem uso apenas de um ou de outro tipo de recrutamento, já que ao se promover um funcionário, ele deve ser substituído em seu cargo anterior. Desse modo, no entendimento do autor, o recrutamento pode ser adotado pela organização nas seguintes formas: recrutamento externo seguido de recrutamento interno; recrutamento interno seguido de recrutamento externo; ou recrutamento externo e recrutamento interno, ao mesmo tempo. Verifica-se, pois, um recrutamento do tipo misto, que agrega o feito de forma interna e externa. O ideal é adequar o tipo de recrutamento utilizado com o cargo a ser suprido, optando por uma ou outra forma para prover a vaga existente.

Há ainda a possibilidade de terceirizar a gestão de pessoas e assim imprimir maior nível de especialização ao processo de recrutamento e seleção, tendo em vista que neste caso o processo seletivo passa a contar com técnicas oportunas visando coadunar os perfis dos candidatos às demandas do cargo.

Sobre os benefícios da gestão de pessoas por empresas terceirizadas, será dedicada a próxima seção.

### 3 OS BENEFÍCIOS DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA

Segundo Chiavenato (2014), ao contrário da era industrial, em que a escolha dos colaboradores era feita observando apenas sua formação, na era da informação as atitudes e competências ganham especial relevo na seleção de candidatos a um determinado cargo. A seleção



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

por competências assegura a contratação de pessoas com talentos, colaboradores que realmente fazem a diferença na empresa.

Um dos processos mais importantes no momento de procurar um profissional competente e que atenda às exigências impostas pelo cargo ou função a ser assumida é o processo de recrutamento.

O recrutamento, que é a primeira etapa desse processo, deve ser realizado com eficiência, ou seja, a empresa deve valer-se do método mais adequado de acordo com a vaga disponível para atrair o maior número possível de profissionais que realmente possuem as habilidades e aptidões necessárias para desempenhar a função. Para a execução eficaz dessa etapa é preciso detalhar as competências exigidas a fim de evitar recrutar candidatos que não tenham as competências exigidas para o cargo em questão (GIL, 2012).

A seleção por competências significa identificar o candidato que possui as habilidades e as aptidões necessárias ao desempenho eficiente do seu papel na organização e este processo seletivo tem mais chances de lograr êxito se for conduzido por uma empresa terceirizada, tendo em vista que estas empresas focam na retenção e seleção assertiva de trabalhadores e primam pela imparcialidade.

A colocação das pessoas certas nos cargos certos é premente, especialmente em um contexto em que os trabalhadores do conhecimento passaram a ter demandas tão altas que se passou a defrontar com a escassez de habilidades (CRISTIANO, 2021).

Aliás, são estas altas demandas que estão levando muitos trabalhadores dos EUA a deixarem seus cargos e buscarem pelo trabalho autônomo ou por postos que lhe ofereçam oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

Um segundo motivo que tem levado os trabalhadores americanos a esta “Grande Demissão” é que muitos desses trabalhadores, antes da pandemia, já estavam à beira de deixar aquelas empresas que não prezavam pelo bom clima e cultura organizacional. Então, com a pandemia, viram-se levados a um ponto de ruptura, pois as empresas que já eram ruins de trabalhar antes da pandemia, ficaram ainda piores, pois encurtaram o diálogo com seus colaboradores, cortaram benefícios e efetivaram um número significativo de demissões, implicando em desmotivação e perda de qualidade de vida. Esta fragilização e o abandono do colaborador à sua própria sorte foi o incentivo que faltava para que aqueles trabalhadores que sobreviveram às demissões, mas, que já estavam descontentes, percebessem que estavam trabalhando em empresas que não lhe davam nenhum suporte e nem se preocupavam com seu bem-estar físico e mental (MORGAN, 2021).

Por derradeiro, outros fatores que parecem ter motivado estas mudanças são as oportunidades abertas com o advento do trabalho remoto, que significam que milhões de trabalhadores agora têm acesso a milhares de novas funções que antes geograficamente eram inacessíveis. Então, visando atrair talentos, muitos empregadores têm se dedicado a adaptar seus modelos de trabalho para híbridos ou exclusivamente remotos, oferecendo salários mais elevados



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

em resposta. A seu turno é grande o número de trabalhadores que estão migrando para os setores em demanda com maior probabilidade de oferecer trabalho híbrido ou remoto (CRISTIANO, 2021).

Do exposto depreende-se que grande parte do movimento no mercado de trabalho diz respeito a uma forma de reorganização: trabalhadores mudando de carreiras e migrando gradualmente para empresas que oferecem contratos de trabalho flexíveis e benefícios que refletem suas expectativas e preferências.

Por fim, retomando às vantagens da terceirização da gestão de pessoas, cita-se a realização do planejamento de pessoal, envolvendo a definição de metas, decisões, avaliação continuada, além de informações que auxiliem a definir os investimentos que serão realizados na área gestão de pessoas. A finalidade é reunir todos os objetivos, procedimentos e políticas para programar a empresa estrategicamente (BICHUETTI; BICHUETTI, 2021).

Assim, com o auxílio da gestão de pessoas terceirizada são delineadas ações para o futuro ao passo que estratégias são estabelecidas a fim de que seja possível enfrentar os desafios colocados pelo ambiente externo.

### CONCLUSÃO

O objetivo deste artigo foi elucidar a importância da gestão de pessoas por empresa terceirizada no atual cenário pós-pandemia. Para tanto, tomou-se como exemplo o movimento que teve início em 2021 nos EUA e que ficou conhecido como “Grande Reorganização”.

Um dos benefícios identificados no movimento da “Grande Demissão” é que os trabalhadores perceberam que eventualmente poderão criar carreiras que melhor se ajustem às suas expectativas e estilos de vida. A partir desse movimento é provável que se vejam mais colaboradores com acordos de trabalho sob medida.

O que se observa é que funcionários que já construíram capital de carreira estão se reorganizando. No entanto, há ainda um número significativo de trabalhadores mais jovens em empregos de nível básico e que têm respondido por grande parte da “Grande Demissão” naqueles setores mais afetados pela pandemia, a exemplo das empresas de turismo, hotelaria e varejo, que se viram obrigados a mudar de emprego, migrando predominantemente para atividades que podiam ser exercidas via *home office* ou atividades híbridas.

No entanto, sabe-se que essas tendências não representam obrigatoriamente uma mudança definitiva que abre caminho para uma troca interminável de empregos. Acredita-se que esta é apenas uma fase de transição. Com o tempo, empresas terceirizadas que atuam no ramo de gestão de pessoas serão mais assertivas e, ao que tudo indica, terão maior participação nos processos de recrutamento, seleção e desenvolvimento de pessoas.

Também, os trabalhadores já conheceram quais as grandes empresas que oferecem trabalho no modelo *home office* ou no modelo híbrido. Porém, atualmente, as empresas ainda estão adaptando seus modelos de trabalho às atuais demandas e enquanto persistir esta fase de



## RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR ISSN 2675-6218

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO  
Gabriela Maia de Souza

adaptação, é provável que os funcionários continuem migrando para os arranjos de trabalho que desejam nesta fase de suas vidas.

Ante ao exposto, é possível vislumbrar um mercado de trabalho instável à medida que as pessoas se deslocam e as empresas ainda tentam se adaptar e fornecer as melhores soluções que estão ao seu alcance. Nesta “Grande Reorganização” os trabalhadores, deliberadamente, passaram a dar tímidos passos nas carreiras que julgam que melhor atendem às suas necessidades, o que pode implicar em uma vida profissional melhorada e mais satisfatória para muitas pessoas. Assim, se é que a pandemia vai deixar algo de positivo à humanidade, talvez seja esta incisiva busca por reconhecimento, qualidade de vida e melhorias permanentes no mercado do trabalho.

### REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, V.; FERREIRA, M. C.; ANTLOGA, C.; MAIA, M. Representações de qualidade de vida no trabalho em uma agência reguladora brasileira. **Revista Subjetividades**, v. 15, n. 2, p. 286-300, jun. 2015.

ASSIS, M. T. **Indicadores de Gestão de Recursos Humanos**. 2. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2012.

BICHUETTI, L. B.; BICHUETTI, J. L. **Gestão de pessoas não é com o RH**. 3. ed. São Paulo: Saint Paul Editora, 2020.

CHIAVENATO, I. **Administração de Recursos Humanos**. 8. ed. Barueri: Manole, 2016.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos Recursos Humanos nas Organizações**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CRISTIANO, A. While the Great Resignation implies people are leaving the workforce, a large swath of workers are simply reconfiguring what their careers look like. **BBC.com**, 14 dez. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20211214-great-resignation-into-great-reshuffle>. Acesso em: 14 fev. 2022.

FARIA, D. A. A.; JESUS, E. S. O processo de recrutamento e seleção no cotidiano das empresas. **Revista eletrônica da Faculdade José Augusto Vieira**, v.7, n.4, mar., 2014.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2012.

HITT, M. A.; MILLER, C.C.; COLELLA, A.; TRIANA, M. **Organizational Behavior**. 5. ed. Hoboken, NJ: Wiley, 2017.

MISHRA, S. B.; GUPTA, B. Work place motivators & employees satisfaction: a study of retail sector in India. **Indian Journal of Industrial Relations**, v. 44, n. 3, p. 509-519, jan. 2009.

MORGAN, Kate. Since the pandemic, employees are leaving the workforce or switching jobs in droves. For many, employers have played a big part in why they're walking away. **BBC.com**, 01 jul. 2021. Disponível em: <https://www.bbc.com/worklife/article/20210629-the-great-resignation-how-employers-drove-workers-to-quit>. Acesso em: 14 fev. 2022.

PINTO, M. N. B. **A Importância da Qualidade de Vida no Trabalho para o bem estar do colaborador**. [S. l.: s. n], 2015. Disponível em: <https://psicologado.com.br/atuacao/psicologia->



**RECIMA21 - REVISTA CIENTÍFICA MULTIDISCIPLINAR**  
**ISSN 2675-6218**

**A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS POR EMPRESA TERCEIRIZADA NO CENÁRIO ATUAL AMERICANO**  
Gabriela Maia de Souza

[organizacional/a-importancia-da-qualidade-de-vida-no-trabalho-para-o-bem-estar-do-colaborador.](#)

Acesso em: 14 fev. 2022.