

VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en
Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos
Aires, Buenos Aires, 2014.

O desempleo de longa data e o cha.

Parreira, Amanda, Varjao Souto, Jaciaria y
Melo, Erica.

Cita:

Parreira, Amanda, Varjao Souto, Jaciaria y Melo, Erica (2014). *O desempleo de longa data e o cha. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-035/339>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecXM/Aw0>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

O DESEMPREGO DE LONGA DATA E O CHA

Parreira, Amanda; Varjao Souto, Jaciaria; Melo, Erica
UniSant'Anna. Brasil

RESUMEN

O tema abordado refere-se à realidade de muitos profissionais, que independente da idade, encontraram-se desempregados a muito tempo como aliar as competências e as habilidades para recolocar-se no mercado de trabalho este é o grande desafio no atual cenário organizacional. Este estudo pretende entender as dificuldades encontradas por pessoas que permanecem por algum motivo e dos mais diversos e reais fora do mercado de trabalho. Muitas vezes, são capacitadas, são formadas e mesmo assim permanecem fora do mercado. Assim sendo, pretendemos entender as causas e consequências emocionais e profissionais acarretadas a esse profissional e sua reação ou não reação.

Palavras chave

Desemprego, Emoção, Mercado, Trabalho

ABSTRACT

UNEMPLOYMENT DATA AND LONG CHA

The topic refers to the reality of many professionals, regardless of age, found themselves unemployed for a long time how to combine skills and abilities to replace the labor market this is the great challenge in the current organizational setting. This study aims to understand the difficulties faced by people who stay for some reason and most diverse real and outside the labor market. Often they are trained, are formed and still remain out of the market. Therefore, we intend to understand the causes and emotional consequences entailed professionals and these professionals and their reaction or no reaction.

Key words

Unemployment, Emotion, Market, Work

Diante do acelerado desenvolvimento tecnológico e das mudanças que as organizações vêm enfrentando com as novas competências que são requeridas no mercado de trabalho, muitos trabalhadores perdem seus empregos. Muitos deles ficam por um longo período sem encontrar uma nova ocupação. Durante esse tempo sem trabalhar o indivíduo passa por uma difícil fase de adaptação que acaba desenvolvendo problemas de saúde, psicológicos e mentais e vários transtornos emocionais como depressão entre outros. Porém nesta fase o indivíduo que tenta voltar ao mercado de trabalho terá que ficar atento as novas habilidades e competências que estão sendo exigidas no mercado atual, talvez uma nova qualificação ou uma reciclagem facilite a recolocação no mercado. Neste momento fica evidente o papel do Rh no processo de Recrutamento e Seleção que deve ser feito com muito cuidado, pois, as consequências de um processo errado causa diminuição da produtividade, rotatividade, etc; isso implica custos para a organização.

As novas competências que são exigidas faz com que o mercado fique cada vez mais competitivo e difícil de ser alcançado para aqueles que já estão fora do cenário organizacional algum tempo. Assim a busca de novos talentos está cada vez mais acirrada, devemos ter em mente a importância da constante busca pelo o conhecimento e a responsabilidade individual para atingir a qualifi-

cação necessária para se manter inserido no mercado de trabalho, isentando-se de qualquer tipo de preconceitos, procurando ter uma visão ampla das condições e competências destes talentos. Muitas vezes, pesquisas, nos mostram que profissionais capacitados acabam retornando ao mercado com salário inferior ao que tinham antes de serem demitidos pelo simples fato de estarem novamente no mercado. Observamos então que além da necessidade de sobrevivência, existe a necessidade de pertencimento de sentir-se valorizado por estar empregado.

O desemprego de longa data é uma crise difícil vivenciada por trabalhadores que encontram-se desempregados, daí muitos se submetem a empregos inferiores no que se refere a salário, mesmo tendo buscado capacitação. Os profissionais que não buscaram uma qualificação, muitas vezes ficam muita mais tempo fora do mercado, dificultando ainda sua volta ao mercado Segundo o site: suapesquisa.com:

O desemprego ocorre quando um trabalhador é demitido ou entra no mercado de trabalho, neste caso está à procura de emprego e não consegue uma vaga de trabalho. É uma realidade difícil para o trabalhador, pois gera problemas financeiros e na maioria das vezes problemas psicológicos como: depressão, ansiedade e entre outros decorrentes desta fase crítica, tanto no trabalhador como em sua família.

SUAS CAUSAS SÃO DECORRENTES DE VÁRIOS FATORES

- Baixa qualificação do trabalhador: muitas vezes há emprego para a vaga que o trabalhador está procurando, porém o mesmo não possui formação adequada para exercer aquela função.
- Substituição de mão de obra por máquinas: nas últimas décadas, muitas vagas de empregos foram fechadas, pois muitas indústrias passaram a usar máquinas na linha de produção. No setor *bancário*, por exemplo, o uso dos caixas eletrônicos e desenvolvimento do sistema *bankline* também gerou o fechamento de milhares de vagas.
- Crise econômica: quando um país passa por uma crise econômica, o consumo de bens e serviços tende a diminuir. Muitas empresas demitem funcionários como forma de custos para enfrentar a crise.

O DESEMPREGO COMO REALIDADE CRÍTICA

Segundo Maria Elizabete Antunes Lima e Adriana Ferreira Borges ambas consultoras de RH, afirmam que esse fenômeno de longa duração além de ser fonte de graves problemas psíquicos e sociais, não é apenas uma ruptura do vínculo do sujeito com o seu trabalho, mas também com as principais referências que estruturavam seu cotidiano, ou seja, com tudo aquilo que o permita sentir-se parte integrante de seu meio. Assim, os vínculos familiares e sociais ficam também fortemente abalados. No entanto elas consideram os desempregados de longa duração, aqueles indivíduos que estão ou não tentando uma inserção no mercado de trabalho formal e que realizam, esporadicamente, alguma atividade, mas, sobretudo, aqueles que desistiram de fazê-lo, seja por desânimo de encontrar um novo emprego, seja pela presença de alguma patologia mental.

PATOLOGIA DO DESEMPREGO COMO ISSO SE REFLETE?

Segundo uma pesquisa feita pelo o site globo economia, aponta que: O bom desempenho do mercado de trabalho brasileiro nos últimos anos expôs um grave problema: a existência de um grupo de pessoas que dificilmente consegue uma vaga, mesmo quando as taxas de desemprego são as menores da história, em patamares próximos a 6% (pelos cálculos do IBGE), como vem ocorrendo no Brasil nos últimos dois anos. Segundo especialistas, para esse grupo, se o emprego é difícil quando o quadro é favorável no mercado de trabalho, a situação se torna ainda mais crítica quando a perda de fôlego na economia começa a se refletir na geração de vagas, como está acontecendo agora.

E desse modo esse indivíduo passa a sofrer desestruturação mental, a não está bem consigo mesmo, a autoestima cai e suas conclusões chegam à sua desvalorização, por inúmeras vezes tentar ser inserido no mercado de trabalho e não obtém êxito. O mercado torna-se exigente nas atuais competências e habilidades, o indivíduo estagnado ao desemprego procura se recolocar, mas ao mesmo percebe que o tempo passou rápido demais e talvez não entenda realmente o que ele procura, e assim desencadeia o sentimento de exclusão social.

COMO LIDAR COM O DESEMPREGO

(Baseado na matéria publicada por Rachel do Valle no dia 01/12/2009 com a consultora da Central Única dos Trabalhadores Renata Araújo pelo site da revista Abril)

Quando ficamos desempregados por um longo período surge em nós um turbilhão de emoções como: tristeza, medo, desespero. Sem trabalho, todos os sentimentos se misturam. Precisamos então utilizar o CHA, que através dos nossos conhecimentos, habilidades e atitudes nos ajudarão a melhorar a autoestima e nos conduzira a ser inseridos novamente no mercado de trabalho. Saiba o que fazer se você sente:

TRISTEZA, MEDO, ANSIEDADE e INSEGURANÇA

O convívio social é um grande aliado na busca por emprego. Preparação é palavra-chave. Depois de perder o emprego é comum observarmos uma sensação de que o sujeito sente que não será capaz de desempenhar bem o próximo trabalho.

AS INTERFACES DAS ORGANIZAÇÕES E SUAS EXIGÊNCIAS ATUAIS

Ao analisar o ambiente das organizações, deparamos com um sistema acelerado, onde se busca competências adequadas ao novo perfil.

Segundo Vergara, Silvia no livro Gestão de pessoas cita algumas características:

Acelerado desenvolvimento tecnológico; Impacto significativo da tecnologia da informação; Competição em mercado globalizado; Novas relações com fornecedores e concorrentes; Elevado nível de exigência dos clientes; Pressões da sociedade em geral; Mudanças nas empresas; Grande diferenciação de produtos e serviços; Ênfase em serviços adicionais; Mudança no fluxo e tratamento das informações; Orientação para um mercado global independente de atuar ou não fora de seu país; Relevância da ética; Parcerias, alianças; Visão e ação estratégica de todos os membros com orientação para resultados; Exercício da responsabilidade social; Novas relações entre empregador e empregado; Busca de participação e autonomia por parte dos empregados; Estruturas organizacionais flexíveis; Ênfase em equipes multifuncionais e autogerenciadas; Orientação para o aprendizado organizacional.

CARACTERÍSTICAS DO MUNDO CONTEMPORÂNEO, HABILIDADES REQUERIDAS DO GESTOR.

É interessante observar que admitimos a necessidade de adaptação das empresas, uma resposta às mudanças no ambiente de negócios. Ao discutir os reflexos da atuação das empresas em um mercado global sobre o processo de desenvolvimento de gerentes, Rhinesmith* propõe um ciclo de aprendizado de competência global, no qual relaciona:

- Mentalidade
- Características pessoais
- Competências

Para Rhinesmith* pessoas de mentalidade global são as que investem na imagem mais ampla, aceitam a vida como um equilíbrio de forças contraditórias que devem ser apreciadas, ponderadas e geridas; confiam no processo; dão valor à diversidade e do trabalho em equipes multiculturais; vêem a mudança como oportunidades. Associado a isso ainda existe características pessoais como:

- Conhecimento. Precisa ser amplo e profundo.
- Conceituação: Gestores devem ser simultaneamente, especializado e holístico em sua maneira de pensar, o que implica conciliar análise e síntese.
- Flexibilidade: Adaptabilidade necessária para lidar com mudanças rápidas do ambiente.
- Sensibilidade: Necessária para lidar com as diferenças individuais presentes nas equipes.
- Julgamento: Está associado à qualidade de lidar com a incerteza, cada vez mais presente nas decisões gerenciais.
- Reflexão: Oferece a perspectiva necessária para lidar com as exigências de um aprendizado contínuo.

Após relacionar mentalidade e características pessoais, Rhinesmith* argumenta que elas representam o lado “ser” da gestão, enquanto as competências referem-se ao lado fazer. Para o autor, competência é “uma capacidade específica de executar a ação em um nível de habilidade que seja suficiente para alcançar o efeito desejado.”

De fato o CHA, sendo o conjunto de habilidades, atitudes e competências traz uma grande repercussão e implica na vida do indivíduo. E desse modo é analisado como um diferencial. Mas quando relaciona isso na fase de desemprego se torna frustrante, de como restaurar seus conhecimentos diante de um tempo fora do mercado de trabalho, nesse processo a situações contraditórias do indivíduo de se estabelecer e se recolocar profissionalmente diante desses fatores há necessidade de voltar ao tempo e se atualizar conforme as exigências profissionais. *(Rhinesmith, foi citado como referência no livro de Vergara, Silvia. Gestão de pessoas, Editora Atlas 2013 páginas 35,37 e 38.)

COMO AGEM OS PROFISSIONAIS DE RH NO BRASIL E EUA

Em entrevista ao site RH.com. HYPERLINK “<http://rh.com.br/>” HYPERLINK “<http://rh.com.br/>” HYPERLINK “<http://rh.com.br/>”br Rubens Peçanha, que desde 2007 encontra-se no Estados Unidos e está concluindo um curso de PhD em Human and Organizational Learning e atua com Global Market Intelligence no HR Certification Institute (HRCI) uma empresa afiliada da SHRM e considerada a maior associação de RH do mundo com 250 mil membros. Ao ser questionado sobre as semelhanças existentes entre os profissionais brasileiros e norte-americanos que atuam em Gestão de Pessoas, ele diz que o ano de 2010 foi marcado pelo início da recuperação econômica e pela reforma da saúde nos Estados Unidos

e que o profissional que atua em Recursos Humanos precisou se comunicar melhor, inovar e focar ainda mais suas ações para fazer muito mais com muito menos. Outros fatos que ele considera importantes e que devem continuar no decorrer de 2011 são: o crescente papel das redes sociais; a preocupação com prevenção em saúde e o foco em diversidade; a ênfase no desenvolvimento de uma mentalidade global e do pensamento estratégico; a contínua preocupação com trabalho em equipe e a inovação; a retomada do foco em retenção de talentos e, principalmente, o engajamento dos profissionais; bem como a importância dos virtuais workplaces como, por exemplo, o teletrabalho.

Peçanha observa que o brasileiro ainda não é uma figura presentes nos maiores congressos internacionais, como o realizado pela SHRM (Society for Human Resource Management), o profissional de RH no Brasil precisa investir em idiomas, o americano julga competência pelo domínio do idioma e isso faz parte do que ele chama de excelência operacional. Quando perguntado se existem características similares dos profissionais de RH do Brasil em relação aos que atua nos Estados Unidos ele diz que: Os profissionais de Recursos Humanos tendem a ter características similares não importa onde estejam em que país atue. A função da área de RH parece ter uma cultura própria que transcende as diferenças culturais. O mercado internacional não está bem atenta aos talentos que surgem no Brasil, inclusive para aqueles que se dedicam à Gestão de Pessoas infelizmente os Estados Unidos não olham tanto para o nosso país como gostaríamos. A Índia e a China são os focos principais e apesar de existirem profissionais de RH brasileiros que estão fazendo carreiras de sucesso nos Estados Unidos, isso ainda é muito pontual. E para quem pretende investir em uma carreira internacional ele dá um recado: Diria que é imprescindível o investimento em idiomas, certificações internacionais e networking. Não tenha medo de experimentar e errar. É melhor se arrepender de ter tentado do que se arrepender de não ter tentado algo que deseja para sua vida. Contudo, seja realista e se lembre de que uma carreira internacional requer sacrifícios.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nós passamos boa parte de nossas vidas trabalhando dentro das organizações. E dependemos das organizações para podermos funcionar e alcançar o sucesso. De um lado, o trabalho torna-se o tempo das vidas e dos esforços das pessoas, que dele dependem para sua subsistência e sucesso pessoal. Separar o trabalho da existência das pessoas é muito difícil senão quase impossível diante da importância e do impacto que o trabalho provoca em nós. Assim dependemos das organizações onde trabalhamos para atingir nossos objetivos pessoais, diante da pesquisa não existe diferenças entre os países o sentimento é o mesmo. E os novos tempos onde se fala muito em C H A podemos observar que essas características pessoais estão intimamente ligadas a disponibilidade para aprender continuamente, para assim se manter no mercado de trabalho não garantido mais sim preparado e qualificado se ocorrer um possível desemprego.

Peter Drucker nos alerta: “Se existe uma coisa que é certa hoje é que os gerentes e executivos de amanhã irão fazer coisas ainda mais diferentes daquelas feitas pelos gerentes e executivos de hoje. E eles as farão de maneiras muito diferentes”. Esta pesquisa deve continuar pois faz parte de uma das disciplinas do curso e da realidade de muitos colegas, pretendemos entender o processo de qualificação e também o de acomodação das pessoas frente a situação de desemprego.

BIBLIOGRAFIA

Antunes Lima, Maria Elizabete; Ferreira Borges, Adriana www.abrhna.org.br [Consulta 21/05/14 15:30min].

Barbosa Goulart, Iris(org.), Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos, Editora Casa do Psicólogo, edição 22, Ano 2002.

Vergara, Sílvia Constant, Gestão de pessoas, Editora Atlas 2013 páginas 35,37 e 38.

http://www.suapesquisa.com/economia/causas_desemprego.htm [Consulta 20/05/14 22h00min].

<http://oglobo.globo.com/economia/os-excluidos-do-trabalho-9603327>[Consulta 21/05/14 18h00min].

<http://mdemulher.abril.com.br/carreira-dinheiro/reportagem/carreira-como-lidar-desemprego-516108.shtml> [Consulta 22/05/14 16h04min]

<http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Entrevista/6972/o-que-pensa-e-como-age-um-rh-brasileiro-no-exterior.html> [Consulta 18/05/14 21h57min].