

**INSTITUTO METROPOLITANO DE MANAUS - IME
FACULDADE METROPOLITANA DE MANAUS - FAMETRO
CURSO DE PSICOLOGIA**

KÉSSIA LYRA BATISTA

**IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DAS PESSOAS EM
SITUAÇÃO DE DESEMPREGO E QUE BUSCAM RECOLOCAÇÃO EM UMA
AGÊNCIA DE EMPREGO DA CIDADE DE MANAUS**

**MANAUS - AM
2016**

KÉSSIA LYRA BATISTA

**IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DAS PESSOAS EM
SITUAÇÃO DE DESEMPREGO E QUE BUSCAM RECOLOCAÇÃO EM UMA
AGÊNCIA DE EMPREGO DA CIDADE DE MANAUS**

Monografia apresentada para obtenção do grau
de Bacharel em Psicologia pela FAMETRO –
Faculdade Metropolitana de Manaus.

Orientador: Professor MSc. Rockson Pessoa.

**MANAUS - AM
2016**

KÉSSIA LYRA BATISTA

**IDENTIFICAÇÃO DOS ASPECTOS PSICOSSOCIAIS DAS PESSOAS EM
SITUAÇÃO DE DESEMPREGO E QUE BUSCAM RECOLOCAÇÃO EM UMA
AGÊNCIA DE EMPREGO DA CIDADE DE MANAUS**

Monografia apresentada para obtenção do grau de Bacharel em Psicologia pela FAMETRO –
FACULDADE METROPOLITANA DE MANAUS.

Aprovada em: ____ / ____ / _____.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Prof. MSc. Rockson da Costa Pessoa

Prof.(a). MSc. Lisiane Flores

Prof.(a). MSc. Niura Schuch

**MANAUS - AM
2016**

DEDICATÓRIA

A Deus, pela sabedoria e força para enfrentar essa longa jornada e permitir concluir mais uma graduação.

AGRADECIMENTOS

Meus agradecimentos vão para todos aqueles que me incentivaram a fazer mais uma graduação, aos que permanecem presente e a aqueles que tiveram uma passagem rápida em minha vida, mas que lembro de cada um, meu muito obrigada pelo incentivo, e saibam que tenho um pouquinho que cada um dentro do meu coração.

Agradeço imensamente a Deus, por sempre está do meu lado, me guiando e dando sabedoria para tomar as melhores decisões.

Com carinho especial aos meus pais, Sandra e Araújo, por acreditarem em mim e me incentivarem dar continuidade em meus estudos.

Ao meu esposo Fábio, que me acompanhou em toda essa jornada, estando sempre presente, me apoiando em todos os momentos e me deixando a vontade para estudar. Meu sincero obrigada, por compreender o quanto essa graduação é importante para mim, por compreender o meu silêncio, as minhas angústias, ausências, preocupações, procurando sempre uma forma de me agradar, para que a caminhada se tornasse mais leve, você me ajudou a construir este caminho.

A todos da minha família por me incentivarem a continuar com meus estudos.

Ao meu fiel amigo, meu cachorro Puf, que sempre me acompanhou durante longas horas consecutivas de estudo sendo dia ou noite, sempre ao lado de minha cadeira ou debaixo da mesa, as vezes querendo atenção para brincar, sendo uma forma de distração para que eu desse uma pausa nos estudos e depois retomasse.

A todos os mestres que durante esses cinco anos, ensinaram com toda dedicação e amor seus conhecimentos, obrigada por tudo, cada palavra, cada ensinamento, cada orientação, vocês foram peças fundamentais durante a minha vida acadêmica.

Aos meus orientadores Ana Magalhães e Rockson Pessoa, pelo empenho, paciência e disponibilidade de analisar o meu trabalho, obrigada pelas orientações e ajuda na construção deste trabalho.

Aos meus magníficos supervisores de estágio: Psicóloga Maria de Fátima do CAIME; Psicóloga Nádia Monteiro da 3ª Escola da Polícia Militar do Amazonas e Psicólogo Clorijava Júnior do Projeto Semente, com vocês tive a possibilidade de ter contato com áreas de atuação da psicologia e atuar como profissional, foi possível perceber em cada um o amor pela profissão, aprendi muito com vocês e seus ensinamentos serão eternos, sou muito grata por tudo.

Agradeço de todo coração aos meus amigos da faculdade: Elda Pereira, Marineth Granjeiro e Francineide Sales, nossa parceria durante esses cinco anos foi maravilhosa, íntegra e honesta, aprendi muito com vocês, e cada uma foi importante na equipe, vocês foram essenciais em minha jornada.

Agradeço em especial a minha colega da sala Josyslei Melo, por sempre compartilhar seus conhecimentos, visando sempre o aprendizado contínuo.

Por fim chego até aqui deixando meu muito obrigada a todos aqueles que participaram indiretamente desta sábia caminhada.

“O Conhecimento não é impessoal, como o dinheiro. Não reside em um livro, um banco de dados, um programa de software, estes contêm apenas informações. O conhecimento está sempre incorporado em uma pessoa; é levado com ela; criado, aumentando, aplicado, ensinado e transmitido”.

Peter Drucker

RESUMO

Esta pesquisa aborda sobre aspectos psicossociais das pessoas em situação de desemprego. O objetivo geral da pesquisa foi analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho. Quanto aos objetivos específicos da pesquisa buscou-se: identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego; descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas e investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrentar a situação de desemprego. Quanto ao problema se propôs a seguinte pergunta: Quais são os aspectos psicossociais das pessoas que estão em situação de desemprego, que buscam recolocação no mercado de trabalho da cidade de Manaus? Com o propósito de responder essa questão norteadora e alcançar os objetivos determinados, foi realizada uma pesquisa de campo, quantitativa. Tendo como população alvo para esta pesquisa 45 pessoas que estavam na fila da agência de emprego em busca de uma oportunidade de trabalho nas segundas-feiras do mês de outubro de 2016, no período da manhã, no horário de 05:00 às 05:45, do sexo feminino e masculino com idades entre 18 a 45 anos. A amostra é intencional não probabilística. Para coleta de dados foi utilizado um questionário com perguntas mistas dicotômicas e de múltipla escolha, (APÊNDICE A). Cabe ressaltar que tanto o objetivo geral, bem como os objetivos específicos como a questão problemas foram alcançados neste estudo. Desta forma foi verificado nos achados da pesquisa que existe pouca diferença em relação ao gênero sendo 56% homens e 44% mulheres, 80% estão na faixa de idade entre 23 a 39 anos de idade, 47% são casados e 40% não possuem renda nenhuma, 60% possuem ensino médio completo, que buscam oportunidade de emprego na área da produção, e estão fora do mercado a aproximadamente 1 a 6 meses. Sendo que 29% dos sujeitos participantes da pesquisa apresentaram frustração, 38% insegurança e desmotivação, 49% vivenciam afastamento dos amigos, e 60% vivenciam pressão familiar. Em relação à estratégia usada para enfrentar a situação de desemprego, 80% dos sujeitos realizam entrega de currículo nas agências de emprego.

Palavras-chave: Desemprego. Trabalho. Aspectos psicossociais. Estratégias.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – Pilares para manter a empregabilidade.....	21
---	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 - Quanto à idade.....	30
TABELA 2 – Quanto ao gênero.....	31
TABELA 3 - Quanto ao estado civil.....	32
TABELA 4 - Quanto ao número de filhos.....	33
TABELA 5 - Quanto à idade dos filhos.....	34
TABELA 6 - Quanto ao nível de escolaridade.....	35
TABELA 7 - Quanto à área de atuação.....	36
TABELA 8 - Quanto ao tempo desempregado.....	37
TABELA 9 - Quanto à renda mensal.....	38
TABELA 10 - Quanto aos meios de renda citados.....	39
TABELA 11 - Quanto às dificuldades de conseguir emprego.....	40
TABELA 11.1 - Quanto às dificuldades de conseguir emprego.....	41
TABELA 12 - Quanto aos aspectos psicológicos sentidos nos últimos meses devido à situação de desemprego.....	42
TABELA 13 - Quanto ao que está sentindo no momento devido a sua situação de desemprego.....	43
TABELA 14 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego.....	44
TABELA 14.1 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego.....	45
TABELA 15 - Quanto aos aspectos sociais vivenciado nos últimos meses devido ao desemprego.....	46
TABELA 16 - Quanto aos aspectos sociais vivenciado no momento devido ao desemprego.....	47
TABELA 17 - Quanto às estratégias para enfrentar a situação de desemprego.....	48

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 - Quanto à idade.....	30
GRÁFICO 2 – Quanto ao gênero.....	31
GRÁFICO 3 - Quanto ao estado civil.....	32
GRÁFICO 4 - Quanto ao número de filhos.....	33
GRÁFICO 5 - Quanto à idade dos filhos.....	34
GRÁFICO 6 - Quanto ao nível de escolaridade.....	35
GRÁFICO 7 - Quanto à área de atuação.....	36
GRÁFICO 8 - Quanto ao tempo desempregado.....	37
GRÁFICO 9 - Quanto à renda mensal.....	38
GRÁFICO 10 - Quanto aos meios de renda citados.....	39
GRÁFICO 11 - Quanto às dificuldades de conseguir emprego.....	40
GRÁFICO 11.1 - Quanto às dificuldades de conseguir emprego.....	41
GRÁFICO 12 - Quanto aos aspectos psicológicos sentidos nos últimos meses devido à situação de desemprego.....	42
GRÁFICO 13 - Quanto ao que está sentindo no momento devido a sua situação de desemprego.....	43
GRÁFICO 14 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego.....	44
GRÁFICO 14.1 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego.....	45
GRÁFICO 15 - Quanto aos aspectos sociais vivenciado nos últimos meses devido ao desemprego.....	46
GRÁFICO 16 - Quanto aos aspectos sociais vivenciado no momento devido ao desemprego.....	47
GRÁFICO 17 - Quanto às estratégias para enfrentar a situação de desemprego.....	48

LISTA DE SIGLAS

C.F – Constituição Federal

CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas

ZFM- Zona Franca de Manaus

PIM –Polo Industrial de Manaus

POT –Psicologia Organizacional e do Trabalho

INSS –Instituto Nacional de Seguro Social

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
CAPÍTULO I - REFERENCIAL TEÓRICO	14
1.1 TRABALHO E EMPREGO.....	14
1.2 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA AS PESSOAS.....	15
1.3 O MERCADO DE TRABALHO.....	17
1.4 DESEMPREGO.....	19
1.5 EMPREGABILIDADE.....	20
1.6 ASPECTOS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS RELACIONADOS AO TRABALHO E AO DESEMPREGO.....	23
1.7 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO.....	25
CAPÍTULO II - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	27
CAPÍTULO III – RESULTADOS OBTIDOS	30
CAPÍTULO IV - ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	49
CONSIDERAÇÕES FINAIS	54
REFERÊNCIAS	57
ANEXOS	63
APÊNDICE	65

INTRODUÇÃO

O início do ano de 2016 já foi intitulado no Brasil como o ano do desemprego, em março o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), revelou o número da população desempregada que chegou a 11 milhões de pessoas no primeiro trimestre de 2016. Em julho o número de desempregados no Brasil chegou a 11,4 milhões de pessoas, mantendo uma tendência prevista por economistas do país de mais demissões que contratações. Em Manaus no primeiro trimestre, o número de pessoas desempregadas chegou a 171 mil, e no segundo trimestre alcançou 188 mil pessoas desempregadas, segundo o IBGE.

Uma das principais causas de desemprego no país, está relacionada a crise econômica, que é uma fase em que ocorre um desequilíbrio na economia, onde o país tem dificuldades para controlar a inflação alta, recessão, depressão além de rebaixamento dos ativos financeiros. (PIGNATA E CARVALHO,2015).

Mesmo diante a real situação do país, todos os dias centenas de pessoas vão em busca de uma oportunidade de emprego nas dezenas de agências de emprego presente na cidade de Manaus, visando relocação, a fim de minimizar os impactos do desemprego em suas vidas devido o momento crítico econômico do país, diante deste cenário é importante analisar como as pessoas estão enfrentando o momento de desemprego, visto que nunca estão preparadas para ficar um longo período sem trabalho.

Neste sentido, a pesquisa abordou a seguinte problemática: Quais são os aspectos psicossociais das pessoas que estão em situação de desemprego, que buscam recolocação no mercado de trabalho da cidade de Manaus? O objetivo geral da pesquisa foi analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho, enquanto que os objetivos específicos foram: identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego; descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas; investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrenta à situação de desemprego.

Para que fosse alcançado o que foi proposto pela presente pesquisa, foi relevante realizar pesquisa de campo, em uma agência de emprego na cidade de Manaus. A população alvo da pesquisa foram pessoas de ambos os sexos com faixa etária entre 18 a 45 anos de idade, que

estavam indo em busca de uma oportunidade de emprego, durante as segundas-feiras do mês de outubro.

A amostra é intencional não probabilística, desta maneira foram investigados 45 sujeitos. Para coleta de dados foi utilizado um questionário com perguntas fechadas, constando de dados sócio demográficos e dados relacionados ao tema pesquisado, composto por 16 perguntas, sendo a primeira composta por 8 perguntas mistas, referente aos dados sócio demográficos e a segunda parte é composta de 7 perguntas. Quanto ao critério de inclusão para estudo, foram considerados: sujeitos de ambos os sexos e com idades entre 18 a 60 anos, que estavam desempregados e buscando uma oportunidade de emprego. Os critérios de exclusão ajuizados são: serão considerados excluídos, os sujeitos que responderem de maneira incorreta e/ou inadequada as respostas consideradas no questionário e que sinalizaram não querer mais participar da pesquisa.

Vemos, por conseguinte, que o estudo é de grande importância social e acadêmica, haja vista que os índices de desemprego estão grandes em Manaus, valendo investigar como que as pessoas estão enfrentando esta realidade. O estudo tem grande relevância científica visto que existem poucas produções relacionadas ao tema, e possui grande relevância para o profissional de psicologia que atua na área organizacional, visto está afrente dos processos de seleção e lida diretamente com esse público.

A escolha do tema deu-se por uma inquietação pessoal, pelo fato de já ter vivenciado e ter tido contato com pessoas que se sacrificam dormindo nas longas filas das agências de emprego para conseguir recolocação profissional, são pessoas que muitas vezes vão para tentar a sorte, que possuem apenas uma passagem de ônibus, que deixaram seus filhos em casa muitas vezes sem ter o que comer, desta forma surgiu o interesse para investigar quais são os aspectos psicossociais dessas pessoas.

O trabalho foi organizado em quatro capítulos, equivalendo ao referencial teórico, procedimentos metodológicos, apresentação dos resultados e análise e discussão dos resultados, além de introdução e considerações finais.

CAPÍTULO I

REFERENCIAL TEÓRICO

1.1 TRABALHO E EMPREGO

No sentido etimológico a palavra trabalho possui um histórico amplo, pois é mencionado desde a antiguidade, no antigo testamento na bíblia e até mesmo na pré-história, o trabalho era considerado como uma punição, sofrimento, maldição, na qual os homens teriam que se submeter devido ao pecado cometido por Adão e Eva. Esse mesmo sentido manteve-se ao longo da história das civilizações, em diferentes línguas como no latim, grego, francês e português.

O sentido da palavra começou a mudar, durante a revolução industrial, devido às diversas transformações que começaram a ocorrer na área do trabalho, e passou a ser considerada uma atividade institucional, dando o direito as pessoas a receberem um salário e cujo as atividades desenvolvidas seriam voltadas para produção e obtenção de lucros. (NOVO et al., 2010).

A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. Os trabalhadores, de maneira geral, passaram a trabalhar por salários. Com a mudança houve uma nova cultura a ser aprendida e uma antiga a ser desconsiderada. É justamente neste momento histórico que se evidencia o marco do nascimento do Direito do Trabalho, qual seja a sistematização do trabalho livre e subordinado[...] (MARTINS, 2005 apud SILVA, 2012, p. 277).

A Constituição Federal de 1988 em seus diversos dispositivos menciona “trabalho” ou “trabalhador” no sentido de classificar as pessoas que exercem atividades que são remuneradas através de algum tipo de contrato, ou aquele que realizam atividades autônomas. O Art. 170 da C.F de 1988 destaca que “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social [...]” Neste sentido, todos tem direito a exercer qualquer atividade econômica sendo com vínculo ou não desde que contribua para o crescimento econômico do país. (SOBRAL, 2008).

Para o direito do trabalho a relação de trabalho é de caráter genérico, ou seja, abrange várias modalidades de serviços prestados, tais como o serviço autônomo, eventuais e estágios, já e relação de emprego tem caráter de espécie, pois requer um contrato de trabalho entre empregado e empregador. (FARACHE, 2011).

O Art. 3º da CLT de 1943, Consolidação das leis trabalhista, destaca que “ Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” Segundo Rosa e Wolfo (2013, p.210) “a relação de trabalho é uma relação jurídica, a qual compreende os sujeitos, o objeto e o negócio jurídico vinculante das partes[...]” O Empregado que for contratado por qualquer empresa passará a ser protegido pelo direito do trabalho, que visa garantir que o empregador cumpra com todos os direitos do empregado, podendo ser submetido a processos em caso de descumprimento.

Os autores Rosa e Wolfo (2013) destacam que tanto as relações de trabalho quanto as relações de emprego são regidas por leis, sendo a primeira apoiada pelo código civil e leis especiais e segunda sendo apoiada pela CLT e leis complementares.

1.2 O SIGNIFICADO DO TRABALHO PARA AS PESSOAS

O trabalho tem significados diferentes e que varia de acordo com cada indivíduo, para alguns o trabalho é apenas uma forma de ganhar dinheiro e manter seu sustento ou um lugar de posição social, que irá lhe proporcionar rótulo de acordo com a empresa que está trabalhando, ou apenas um dever uma obrigação.

Para Chiavenato (2010) o mercado de trabalho trocou as fazendas pelas fábricas no período da revolução industrial, e com isso surgindo à necessidade de contratação de pessoas para fazer com que as fábricas funcionassem, desta forma as considerando empregadas. A partir desse momento até os tempos atuais, homens e mulheres passam um longo período de suas vidas trabalhando nas organizações produzindo produtos ou serviço. O trabalho hoje consome boa parte do tempo das pessoas que dependem dele para sua subsistência e sucesso pessoal.

Estar empregado ou trabalhando é considerado o terceiro acontecimento mais importante na vida do homem, depois que ele sai da escola, com ele as responsabilidades aumentam, pode proporcionar estabilidade financeira e independência dos pais, desta forma organizando o futuro de acordo com o que desejam. Para Bezerra, (2011, p. 92) “O trabalho é a essência humana, daí seu lugar de centralidade. Pertence unicamente ao homem, pois, diferentemente da atividade vital dos animais, a atividade de trabalho humana é consciente.”

Segundo Chahad e Chahad (2005, p. 186) “A principal função conhecida do trabalho é a fonte de renda, com a finalidade de sustento do trabalhador e sua família.” Ou seja, é por meio da

renda gerada pelo trabalho, que possibilita que os pais e mães sustentem suas famílias, proporcionando uma melhor qualidade de vida, mesmo que isso reduza a convivência com a família e muitas vezes o não acompanhamento do desenvolvimento dos filhos.

Para Antunes (2006 apud LOURENÇO, FERREIRA E BRITO, 2009), o trabalho deve gerar satisfação para a pessoa, mesmo que esteja fora do ambiente de trabalho, mas para que isso aconteça é importante buscar áreas de atuação que irão gerar satisfação, e que seja compatível com a escolha profissional de cada um. Só assim o trabalho irá agregar satisfação pessoal, deste modo, tende a elevar autoestima e possibilita a auto realização.

[...]o trabalho confere sentido à vida, pois é símbolo de atualização e de realização, ao proporcionar condições para afiliação e vinculação do indivíduo a um grupo, torna-se fonte de experiências e de relações humanas satisfatórias. A valorização é o sentimento de que o trabalho tem sentido e valor por si mesmo[...] reconhecimento é o sentimento de ser aceito e admirado no trabalho e ter liberdade para expressar sua individualidade. (NOHARA et al. 2007 apud LOURENÇO, FERREIRA E BRITO, 2009, P. 5)

Segundo as observações de Chahad e Chahad (2005, p. 187) “Como um ser social, o homem acha importante contribuir e ser útil para a sociedade e ser reconhecido por esse fato. O fato de estar trabalhando, gera nele tal sensação e lhe dá um senso de propósito na vida.” É prudente afirmar que a sensação de ser útil, vai estar ligada a atividade que a pessoa vai estar desenvolvendo, sendo importante a compatibilidade entre o que se gosta de fazer e o que a empresa propõe de tarefa.

O pesquisador K. Warner Schaie, fez um estudo referente aos estágios de desenvolvimento cognitivo do ser humano, na qual classificou 8 estágios, sendo o 2º estágio classificado como estágio realizador, que ocorre entre 20 a 30 anos, que se refere a necessidade que o ser humano tem de por em prática conhecimentos que tem a fim de se sentir realizado e adquirir competências e independência. (PAPALIA, 2008). Com base no estágio de Schaie, é possível observar o quanto o ser humano tem a necessidade de trabalhar, de se sentir independente de forma que consiga dar significado para sua própria existência.

Para Fogari e Teixeira (2012, p. 9) “ A motivação é condição para o desenvolvimento de competências e principalmente para o seu aproveitamento produtivo”, ou seja a partir do momento que o trabalho traz significado para o indivíduo ele tende a desenvolver competências e se tornar mais produtivo.

Sendo assim, o trabalho tem um valor intrínseco para cada um, e o que vai significar é o propósito pelo qual ele é executado, que é individual e intransferível, específico para cada ser humano. A maneira como as pessoas se comportam, agem, decidem e trabalham, está vinculada ao que de fato a pessoa é, e gera impactos para a organização e no mundo.

1.3 O MERCADO DE TRABALHO

O contexto contemporâneo do mercado de trabalho vem exigindo cada vez mais das pessoas, tanto em nível de qualificação quanto em nível de conhecimento técnico. As pessoas devem estar sempre preparadas para lidar com as mudanças constantes que ocorrem na organização e sendo capazes de fazer multitarefas. As organizações não querem mais profissionais especialistas e sim profissionais generalistas, conforme afirma Lacombe (2012, p. 287) “ Em vez de especialistas, desejam-se generalistas capazes de se adaptar às mudanças permanentes requeridas pelo trabalho.” Segundo Baylão e Rocha (2014, p. 01), “Atualmente, em um mundo de negócios onde há competitividade no mercado, as empresas estão recrutando e selecionando profissionais que vem agregar valores.”

As empresas vem se modificando para acompanhar as mudanças no mercado, desta forma posturas rígidas autoritárias foram deixadas de lado, para abrir espaço para a participação, ética e compromisso com a qualidade, sendo necessário contratar profissionais que tenham aptidão para trabalhar de acordo com essa realidade.

As pessoas devem buscar novos conhecimentos, qualificar suas habilidades e competências, ou seja, capacidade de se adaptar às exigências do mercado. Muitos hoje perdem seu emprego não por sua culpa, mas simplesmente por não continuar se especializando e se preparando, e com as mudanças rápidas que ocorre no mercado faz com que isso aconteça com mais frequência. (BRASIL, et al, 2012, p. 3).

O mercado de trabalho em Manaus, possui forte influencia das empresas da ZFM (Zona Franca de Manaus). Para Ferreira e Botelho (2014, p. 148) “O contexto do mercado de trabalho, no (Polo Industrial de Manaus) PIM, apresenta enorme diversidade, com cerca de seiscentas empresas sendo os maiores empregadores os setores de duas rodas (motocicletas) e eletroeletrônicos.” Mesmo que as empresas do PIM, ofereçam várias oportunidades de emprego em Manaus, a dificuldade para se contratar profissionais qualificados ainda é grande, sendo as

empresas muitas vezes obrigadas a buscar profissionais qualificados em outros estados.(NASCIMENTO, 2013).

As mudanças que o mercado de trabalho vem passando são grandes, as empresas estão ficando mais seletiva e a possibilidade de o profissional ser aprovado se limita a atender as exigências para o cargo pretendido, e também saber lidar com as mudanças constantes que as empresas passam.

Hoje, com a constante mudança nos processos de trabalho surge a Era do Conhecimento, onde este constitui um ponto de apoio para a sobrevivência dos indivíduos, da sociedade e das empresas. A intensidade com que as pessoas aprendem, torna-se um diferencial competitivo na busca de oportunidades. (GONÇALVES, 2015, p. 37).

Mesmo diante das mudanças no mercado de trabalho, ainda é possível perceber ainda certas desigualdades sociais, dentre elas as relacionadas à idade e ao gênero. Com relação ao gênero ainda existe certa preferência por selecionar homens para o preenchimento das vagas, pelo fato de não engravidarem e muitas vezes devido a atividade que exige esforço físico e a preferência por homens em cargos de liderança, porém já é possível perceber certa mudança no mercado, conforme afirma Dias e Rezende (2009, p. 10) “[...] as mulheres estão conseguindo emprego com mais facilidade que seus adversários do sexo oposto. E que seus rendimentos crescem a um compasso mais rápido que o dos homens.” Segundo Abramo (2010, p. 32) “ à realidade da presença crescente das mulheres no mercado de trabalho é o estímulo à sua permanência em igualdade de condições em relação aos homens”, ou seja, mesmo diante de várias dificuldade as mulheres estão conseguindo recolocação profissional mais rápido que os homens.

Com relação à idade, as dificuldade existente no mercado é o fato de as empresas não quererem contratar pessoas com idade acima de 45 anos, Pedroso (2005, p. 19) ressalta que “Uma política integrada de envelhecimento ativo deve incluir a sensibilização do conjunto da sociedade para o potencial de riqueza desperdiçado com a perda destes trabalhadores, iniciativa centrada na inversão do preconceito”. Neste sentido, a idade não pode ser considerada um fator que poderá impedir a pessoa de ser produtiva e contribuir com uma determinada empresa, pois a mesma possui grandes conhecimentos podendo fazer grande diferença.

O profissional contemporâneo independente do gênero ou idade, deve saber gerir seus conhecimentos, experiências e qualidades pessoais, de tal forma que possa ser produtivo em qualquer modalidade de trabalho, empregado ou não.

1.4 DESEMPREGO

A partir do momento que pessoa começa a fazer parte do quadro de funcionários de uma empresa a única certeza que ela tem, é que um dia será desligada. Anos atrás a realidade era outra, pois as pessoas eram admitidas e só saíam das organizações com a aposentadoria, permanecendo na empresa por um longo período de anos. A gênese do desemprego está relacionada a leis objetivas do mercado, crises econômicas, reestruturação do capitalismo, mudanças no mundo do trabalho e das relações salariais, inovações tecnológicas, progressos nos modelos de gestão e transformações sociais. (BARROS E OLIVEIRA, 2009).

O mundo vem passando por constantes transformações, refletindo diretamente no mercado de trabalho, que irá influenciar as organizações a demitir em massa os colaboradores a fim de reduzir custos e manter-se ativa. A instabilidade da economia no Brasil é reflexo da crise econômica que afeta o país. Pignata e Carvalho (2015, p. 12) acrescenta que “Com a economia entrando em crise, muitas empresas faliram, com isso, os investimentos que a maioria das vezes eram os grandes responsáveis pelo desenvolvimento do país, também entrou em queda”, desta forma muitas empresas se vem obrigadas a reduzir seu quadro de funcionários. Sendo assim para Duarte 1998 (apud DUTRA 2011), cita que “o desemprego é vivido por todos como uma perda de estatuto social e, também, como desaparecimento de todo o reconhecimento social.”

Neste sentido, por mais que a pessoa seja qualificada e tenha experiências suficientes na área, talvez não consiga recolocação rapidamente devido a atual realidade do mercado de trabalho. Segundo Barros e Oliveira, (2009, P. 90) “existem trabalhadores sem trabalho, visto que, potencialmente, eles têm aptidão para trabalhar, mas o mercado de trabalho não os comporta, pois não há vagas de emprego.” Para Ferraz; Biasotto; Tonon,(2008 apud DUTRA 2011, p. 42) “A condição de desempregado impede a reposição de sua identidade, pois é por meio do trabalho que ele vê está possibilidade.” O novo mercado de trabalho prolifera-se a solicitação de trabalhos temporários, prestadores de serviços autônomos, trabalhadores por dia e por hora,

liberando os profissionais para conciliarem diversos tipos de trabalhos e interesses profissionais. (MALSCHITZKY, 2004 apud BRASIL et al., 2012)

Devido à necessidade de se empregar muitas pessoas não tem opção de escolha e se submetem a qualquer oportunidade que aparece independente da modalidade de trabalho, porém as pessoas devem ficar atentas se estas modalidades estão de acordo com a legislação trabalhista.

Para Guedes e Gaudêncio (2012), o desemprego gera no homem a sensação de que perdeu algo muito importante em sua vida, deixando-o em muitos casos desmotivado e infeliz, e como se trata de uma perda é necessário esperar passar esse momento para que o luto seja elaborado, porém esse processo pode desencadear sensação de inutilidade.

A sociedade favorece para que todo esse processo seja de certa forma doloroso, pois as pessoas desempregadas são alvos de cobranças tanto de familiares quanto pessoas próximas, e desta forma, se sentem mais realizadas fazendo parte de uma empresa, do que com elas próprias.

Ao longo de sua vida o homem irá enfrentar lutos, que nem sempre estão relacionados à perda de uma pessoa, mais que estão muitas vezes relacionados perdas de status ou de papéis, que também geram sofrimentos, no caso do desemprego tanto a própria pessoa sofre, quanto a família, não sendo nada fácil saber que um irmão, mãe, pai ou um amigo estão desempregados.

1.5 EMPREGABILIDADE

Está claro, que nos dias atuais, as empresas estão cada vez mais exigentes, quando se trata de trazer novos funcionários para atuarem junto a elas, a principal busca é por profissionais que sejam competentes, qualificados e atualizados em sua área de atuação. Tudo isso é devido à visão que as empresas têm dos funcionários, sendo um capital de grande valor, que gera vantagem competitiva. Para Schmidt (2013, p. 162), “as pessoas são a base dos processos colaborativos, os resultados advirão da maestria e metodologias que farão com que as organizações se sobressaiam nos mercados competitivos.” Ou seja é o talento de cada pessoas e o valor dado a elas, é que garantirá a permanência da empresa no mercado.

Diante das mudanças no mercado, e o alto índice de desemprego, a empregabilidade passou a ser muito mencionada, tanto dentro de empresas quanto em rodas de conversas e na área educacional, como uma estratégia para lidar com a realidade do mercado, visando à preparação das pessoas para conseguir enfrentar estas mudanças. (CAMPOS, 2011).

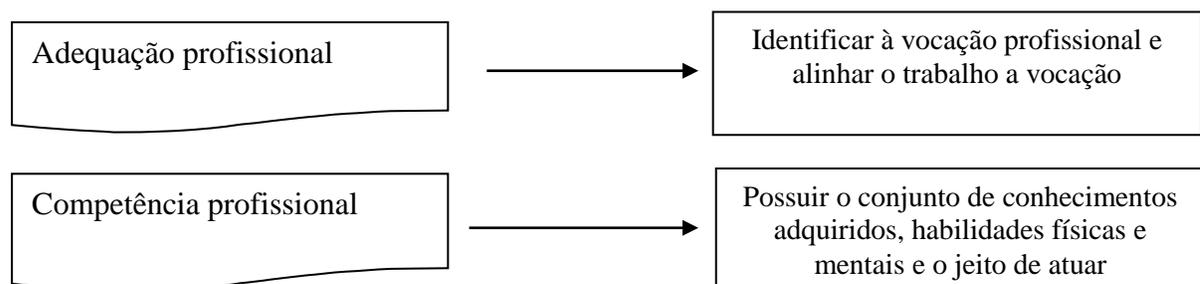
Para Minarelli (2010, 30-31) “[...]a empregabilidade tem uma conotação ampla; designa a condição de ser contratável, seja para um emprego ou para prestação de um serviço, autoempresariada.” Neste sentido, para que a pessoa seja considerada contratável, além de possuir os requisitos básico do cargo precisa apresentar características que vão além dos requisitos do cargo e que devem ser demonstradas no dia-a-dia de trabalho.

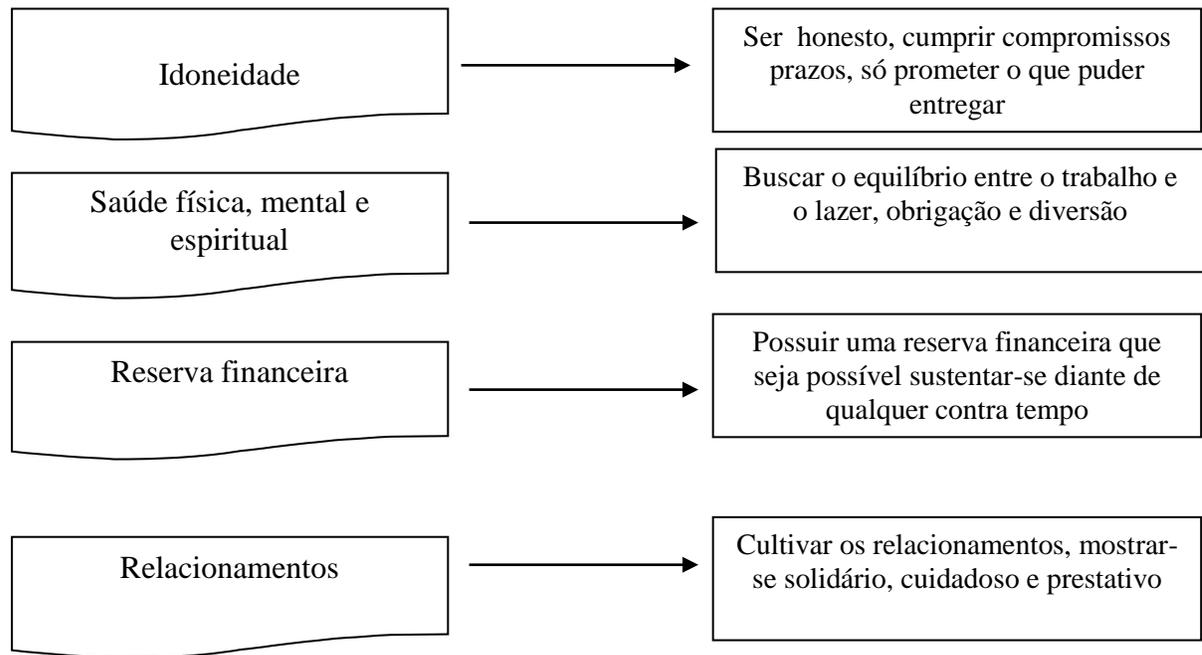
Empregabilidade pode ser compreendida como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho ou emprego e destacam que as características pessoais, crenças e atitudes exercem influência sobre a eficácia nos resultados, afetando desse modo o que aqui se denomina empregabilidade. (CAMPOS, 2011, p. 46).

De maneira geral, só a formação seja ela básica ou superior, não garantirá atender às exigências dos empregadores. “O crescimento da preferência por ocupados mais qualificados explicava-se, em parte, pelo aumento das exigências de escolaridade.” (DEEISE, 2011, p.43). O processo de aperfeiçoamento deve ser contínuo, e a pessoa não deve só se preocupar em adquirir conhecimentos técnicos, mais também procurar conhecimentos na área comportamental, desta forma adquirindo múltiplas habilidades, pois segundo Barcellos e Pedroso (2012), uma das competências muito valorizada pelas empresas é a competência interpessoal, sendo a capacidade do indivíduo saber lidar de forma adequada com as pessoas, em que a comunicação é fundamental para esse processo, sendo que no ambiente empresarial os relacionamento devem corresponder ao que o negócio exige, refletindo nos colaboradores e clientes externos.

Minarelli (2010) cita 6 pilares que mantem a empregabilidade, mas que precisam atuar em conjunto, para que assim seja possível manter-se e crescer profissionalmente na carreira, conforme a Figura I.

Figura I - Pilares para manter a empregabilidade





Fonte: Adaptado de Minarelli, (2010)

Os pilares citados na Figura I, permitir o aumento no processo de empregabilidade da pessoa, mas não garante que todos que seguirem irão de imediato se recolocar no mercado, ou permanecer vitalício em seus empregos, pois as empresas muitas vezes não conseguem prever seus períodos ruins, mas por questão de prevenção é necessário estar sempre atualizado, e não esperar que aconteça o pior para tomar uma atitude proativa.

Chahad e Chahad (2005) afirma que muitas pessoas vêem o trabalho de carteira assinada como o melhor, e o mais adequado, pois, receberem salário fixo e outros benefícios, e não consideram o trabalho informal e autônomo como emprego, sendo apenas uma forma alternativa de renda. Desta maneira, a maioria das pessoas desempregadas esperam retornar ao mercado de trabalho formal. A busca de emprego pode ocorrer pela estratégia formal que é recorrer às agências de emprego, podendo ser públicas ou privadas ou ir diretamente às empresas, ou informal que vai se basear nos relacionamentos interpessoais.

O currículo ainda é o meio mais comum, para que o empregador tenha conhecimento dos candidatos à vaga, que de acordo com Araújo (2015, p. 01) “este instrumento continua sendo uma ferramenta básica para quem busca um emprego público ou privado”. Para Baylão e Rocha

(2014, p. 1)“um curriculum vitae impecável não é um cartão de visita para que uma pessoa se candidate[...] a capacidade técnica deve vir acompanhada de um conjunto de competências.”

Antes de a pessoa iniciar a busca por uma nova oportunidade de emprego é importante, fazer uma pesquisa a respeito de sua área de atuação, para identificar o que as empresas estão cobrando dos candidatos para ocuparem os cargos, para que assim se atualize e tenha sucesso na recolocação.

1.6 ASPECTOS SOCIAIS E PSICOLÓGICOS RELACIONADOS AO TRABALHO E AO DESEMPREGO

O local de trabalho é onde a pessoa executa suas atividades e tarefas que foram estabelecidas ao ser contratada pela empresa, é aonde irá envolver-se fisicamente e emocionalmente, desta forma transparecendo suas emoções, sentimentos e motivações. Mas o trabalho vai além do local físico onde a pessoa está inserida, pois influenciará na vida da pessoa fora do ambiente de trabalho, desta forma refletindo em sua vida como um todo. Em torno do trabalho estão envolvidos aspectos que interferem diretamente na vida das pessoas, e com isso trazendo grande influências em sua subjetividade. Para Robbins (2010, p.19) “os trabalhadores percebem que o trabalho vem tomando cada vez mais espaço de suas vidas pessoais e não estão satisfeitos com isso.”

Alguns estudos demonstram que o trabalho pode fortalecer a saúde mental ou desencadear processos de distúrbios psicossociais e (ou) individuais, ou seja, pode ser fator tanto de saúde quanto de doença mental. (JACQUES, 2003 apud BARROS E OLIVEIRA, 2009).

Mesmo empregado a pessoa pode sentir-se insegura com relação ao seu emprego, desta forma ocasionando um sofrimento no seu ambiente de trabalho e fora dele, pois o fato de ficar desempregado gera medo de não conseguir um novo emprego e aqueles que ainda estão empregados sofrem com as possíveis demissões que podem ocorrer. (DEJOURS 1999 apud SILVA 2006).

Chahad e Chahad (2005) faz referências com base em estudos de vários autores a respeito dos estágios psicológicos do desemprego, onde revela as reações dos indivíduos frente à essa situação, na qual apresenta diferentes atitudes ao longo dos estágios:

1º Imobilização: quando recebe a notícia do desligamento da empresa, o indivíduo fica em estado de choque, e não tem condições de planejar seu futuro;

2º Minimiza o fato: surgem sentimentos de otimismo, crença que conseguirá recolocação rapidamente, visando minimizar sua realidade atual que vai exigir dele mudanças;

3º Depressão: contato com a realidade, dificuldades de encontrar recolocação e contato com sua verdadeira situação econômica, seguem sentimentos de ansiedade e sofrimento psicológico;

4º Testes: devido às dificuldades encontradas começa a testar novos comportamentos em busca de construir uma nova identidade;

5º Recolocação: consegue uma oportunidade de emprego, aliviando assim o sofrimento ou um possível trauma.

Para Sarriera (1996 apud Silva 2006), com o desemprego a pessoa vivencia a perda da sua posição social, que é considerado uma barreira, para conquista de suas realizações pessoais, profissionais e diminuição das suas relações interpessoais.

O indivíduo, ao ter um emprego, estabelece vínculos e compartilha experiências fora de casa, adquirindo o status de trabalhador pela sua capacidade de participar da sociedade pelo seu poder de compra, visto que a situação de desemprego priva o indivíduo do poder de consumo, gerando um sentimento de exclusão social com impactos psicossociais. (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007 apud FIGUEIREDO, NASCIMENTO, 2015, p.04).

Conforme a observação de Tumolo e Tumolo (2004) o desemprego gera impactos no bem estar da pessoa, afetando sua saúde física, mental e social, e que pode levar a ocorrências de distúrbios psíquicos, e a uma visão negativa de si mesmo. No mesmo sentido Chahad e Chahad (2005) cita que alguns dados apontam para o surgimento de reações desagradáveis, devido o desemprego tais como: desespero, perda de esperança, desamparo, tristeza, irritabilidade, revolta e desorientação.

De acordo com Moura (2001 apud Chahad e Chahad, 2005) relata que existem estudos em que o desemprego pode gerar alguns distúrbios como “depressão, alcoolismo, isolamento, irritabilidade, distúrbio do sono, [...] desespero, choque, pavor, pânico combinado a sentimentos de vergonha, fracasso, inutilidade, incompetência, abandono e impotência.”

O indivíduo precisa das relações sociais, pois por meio da forma como os outros o vêem, e se relacionando com o outro, realizando atividades sociais é será construído sua identidade, desta

forma sendo o trabalho a fonte desse relacionamento, e qualquer mudança ou término dessa relação com o trabalho afetará a identidade e a imagem desse indivíduo. (HAYES E NUTMAN 1981 apud CHAHAD E CHAHAD, 2005).

De modo geral o trabalho tem um significado grande na vida das pessoas, que influenciam nos aspectos sociais e psicológicos das mesmas. Dentro dos aspectos sociais estão às relações com outras pessoas, poder de compra, valorização perante a sociedade e pela família, já os aspectos psicológicos está a satisfação, prazer, motivação, sentido de vida, sendo assim para Zanelli, Silva, Soares (2010, p. 342) “Por meio do trabalho temos oportunidades de: interagir e ter suporte social, encontrar um propósito ao qual valha a pena se dedicar, despendendo tempo de modo relevante, encontrar desafios, adquirir status e obter renda”. Ou seja, estar trabalhando e fazer parte de uma empresa, significa um propósito importantes à existência da pessoa, contribuindo assim para a percepções e sentimentos positivos de que a vida no trabalho vale a pena.

1.7 PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO

As organizações são compostas por pessoas, sem elas não é possível que nenhuma empresa consiga produzir bens ou disponibilizar serviços, deste modo, para Lima e Romero, (2013) as organizações começaram a se dedicar com a valorização e segurança das pessoas que nelas estão inseridas, visando trazer práticas e formas de trabalho que atendam as exigências das pessoas, da mesma forma, criar também um ambiente de trabalho que seja adequado para realização das atividades.

As organizações estão priorizando a humanização e abordagens mais participativas, para que os funcionários sintam-se satisfeitos em seu ambiente de trabalho, e desta forma garantir que a organização tenham ganhos tornando-se mais competitiva, pois a organização é um elemento vivo e os funcionários são responsáveis por pela sobrevivência. (SCHIMIDT, 2013).

Dentro dessa nova visão que as organizações têm a respeito de seu funcionário, a psicologia organizacional e do trabalho, contribui para que as empresas consigam alcançar seus objetivos, neste sentido a psicologia organizacional e do trabalho (POT) visa:

Contemplar a atual diversidade da área, de modo a propor a existência de dois grandes eixos de fenômenos que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, enquanto ferramenta social formadora de coletivos humanos e o trabalho, enquanto atividade

básica do ser humano reprodutora de sua própria existência e da sociedade (BASTOS, 2003 apud TONETTO et al., 2008, p. 165).

Segundo Chaves (2010) através da evolução da POT, a principal atividade do psicólogo será promover um ambiente de trabalho sadio e proveitoso, que atendam as carências do empregador e do empregado, além de utilizar suas técnicas para que ambos suportem as mudanças organizacionais.

Para Pesca (2011), o ambiente de trabalho influencia o comportamento das pessoas de várias formas, podendo ser positiva ou negativa, as condições físicas e clima interno trazem consequências de imediato ou em longo prazo.

Perante as observação realizadas por Silva (2006, p.15), “trabalho humano sustenta uma gama de sentidos que vão do individual ao social, referindo-se a subsistência, ao sentido existencial, e a estruturação da personalidade e identidade do indivíduo.” Neste contexto, o ambiente de trabalho será o local em que o indivíduo vai externalizar sua subjetividade e buscará sua identidade e satisfação.

De acordo com Seligmann-Silva (2015) o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) vem divulgando um aumento de transtornos mentais vinculados ao trabalho, sendo considerado um dado preocupante no Brasil. Devido as exigências de muitas organizações os trabalhadores para atender as expectativas e não correrem o risco de ficarem desempregados, criam estratégias para lidar com a situação e evitar possíveis adoecimentos como, o conformismo, passividade, individualismo, entre outras. O trabalho vai influenciar na construção da autoimagem do funcionário, sendo o ambiente o maior indicador de sofrimento psíquico, podendo gerar insatisfação e ansiedade. (DEJOURS, 1999 apud SILVA, 2006).

Para Silva (2006) os profissionais que atuam com a POT, devem entender que o trabalhador poderá sofrer estando presente na organização ou fora, devendo estar preparado, para lidar essa situação, pois o trabalhador ativo tende a sofrer devido ao medo de ficar sem emprego e as pressões internas da organização podendo gerar impactos nas atividades, e o trabalhador que foi desligado da organização que se encontra desempregado, pois tem medo de não encontrar uma nova oportunidade de emprego. Neste sentido para Fiorelli (2009 apud Pesca, 2011, p. 226) “as pessoas estão sujeitas a serem vítimas de transtornos mentais, sejam eles ocasionados pelo trabalho ou não”.

Diante do exposto fica claro a importância do psicólogo atuando na área da POT, pois os indivíduos inseridos nas organizações podem manifestar várias doenças, relacionadas à ocupação, ameaçando assim o psiquismo, desta forma o profissional poderá atuar na prevenção e na recuperação do bem estar dos funcionários.

CAPITULO II

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para a que fosse alcançado o que foi proposto pela presente pesquisa, que pretende responder à problemática: Quais são os aspectos psicossociais das pessoas que estão em situação de desemprego, que buscam recolocação no mercado de trabalho da cidade de Manaus? E como objetivo geral: analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho, e os objetivos específicos: identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego; descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas; investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrenta à situação de desemprego, foi relevante realizar pesquisa de campo, pois permitirá conseguir dados a respeito da problemática e dos objetivos do trabalho em questão. “A pesquisa de campo é utilizada com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos acerca de um problema para o qual procuramos uma resposta [...] descobrir novos fenômenos ou as relações entre eles.” (FREITAS E PRODANOV, 2013, p.59).

A finalidade da pesquisa é de natureza descritiva, pois ocorrerá um levantamento de dados dos aspectos psicossociais das pessoas em situação de desemprego, que para Gil (2008 p. 28) “as pesquisas deste tipo têm como objetivo levantar as opiniões, atitudes e crenças de uma determinada população”, já para Campos (2008, p.48) é uma pesquisa que “Busca conhecer e interpretar a realidade sem nela interferir e descrever o que ocorre na realidade”, desta forma visando à compreensão de vários aspectos da na qual o individuo está inserido.

A Natureza da pesquisa é quantitativa, que visa fornece uma análise mais detalhada do campo estudado, conforme afirma Campos (2008 p. 55) “ é aquele que prevê a mensuração das variáveis pré-determinadas, buscando verificar e explicar sua existência, relação ou influência sobre outra variável”, permite a utilização de técnicas onde os dados podem ser mensurado em números, classificados e analisados.

O campo da pesquisa é uma agência de emprego que fica no bairro do centro na cidade de Manaus, cujo o objetivo é intermediar a mão-de-obra para empresas, é compostos por atendentes, analistas e psicólogos. A agência também realiza orientação aos trabalhadores; encaminhamento de pessoas com deficiência para oportunidade de emprego; qualificação

profissional; seguro-desemprego formal; seguro-desemprego do pescador artesanal e emissão de CTPS.

A população considerada foram homens e mulheres com faixa de idade entre 18 a 45 anos, que estavam na fila da agência de emprego em busca de uma oportunidade de trabalho nas segundas-feiras do mês de outubro de 2016, no período da manhã, no horário de 05:00 às 05:45. A população considerada foi aquela em que os sujeitos estavam desempregados e que buscavam uma oportunidade de emprego. A amostra é intencional não probabilística, uma vez que depende da quantidade de pessoas presente no horário da realização da pesquisa e de sua disponibilidade para participação, e que estavam desempregadas, desta maneira foram investigados 45 sujeitos.

Quanto ao critério de inclusão para este estudo, foram considerados: sujeitos de ambos os sexos e com idades entre 18 a 45 anos; desempregados. Os critérios de exclusão ajuizados são: serão excluídos, os sujeitos que responderem de maneira incorreta e/ou inadequada as respostas apresentadas no questionário e que sinalizaram não mais querer participar da pesquisa.

Quanto ao instrumento para efetuar a pesquisa utilizou-se de um questionário, composto por 4 perguntas adaptadas com base em um estudo de Silva (2006), além de perguntas mista dicotômicas e de múltipla escolha, (APÊNDICE A), que para Gil, (2008, p. 121) “ é uma técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas as pessoas com o propósito de obter informações”, permitindo assim justificar o método quantitativos da pesquisa em questão. O questionário era composto por 16 perguntas, dividido em duas partes, sendo a primeira composta por 8 perguntas mistas, referente aos dados sócio demográficos e a segunda parte é composta de 7 perguntas, visando alcançar e responder ao problema que a pesquisa propôs.

Para o início da coleta de dados, foi solicitado do local da pesquisa autorização para realização da mesma. Depois da autorização, deu-se início da aplicação do instrumento da pesquisa de acordo com o planejamento, sendo realizada nos dias 03, 10, 17 e 31 de outubro. Os sujeitos da pesquisa foram abordados na fila da agência de emprego, com o intuito de explicar-lhes os objetivos da pesquisa e solicitar a participação destes na mesma. Mediante a aceitação de participação da pesquisa, foi solicitada a assinatura do (TCLE) Termo de Consentimento Livre Esclarecido (ANEXO A), lhes oferecendo garantia quanto ao sigilo e a confidencialidade em relação aos seus dados. Respeitando assim a resolução 466/2012 do ministério da saúde,

196/1996 do conselho nacional de saúde e as orientações do conselho federal de psicologia para pesquisa com seres humanos.

Logo após era prestando o instrumento aos sujeitos, ficando sempre à disposição para esclarecer qualquer dúvida que pudesse existir em relação ao preenchimento dos dados e as perguntas realizadas. Depois da realização da aplicação dos instrumentos deu início à tabulação dos dados para posterior interpretação e análise, de acordo com as etapas.

Foram utilizados as Planilhas e Fórmulas do Microsoft Office Excel 2010 para a tabulação, levantamento dos dados estatísticos (percentuais) e elaboração das Tabelas e Gráficos.

CAPÍTULO III

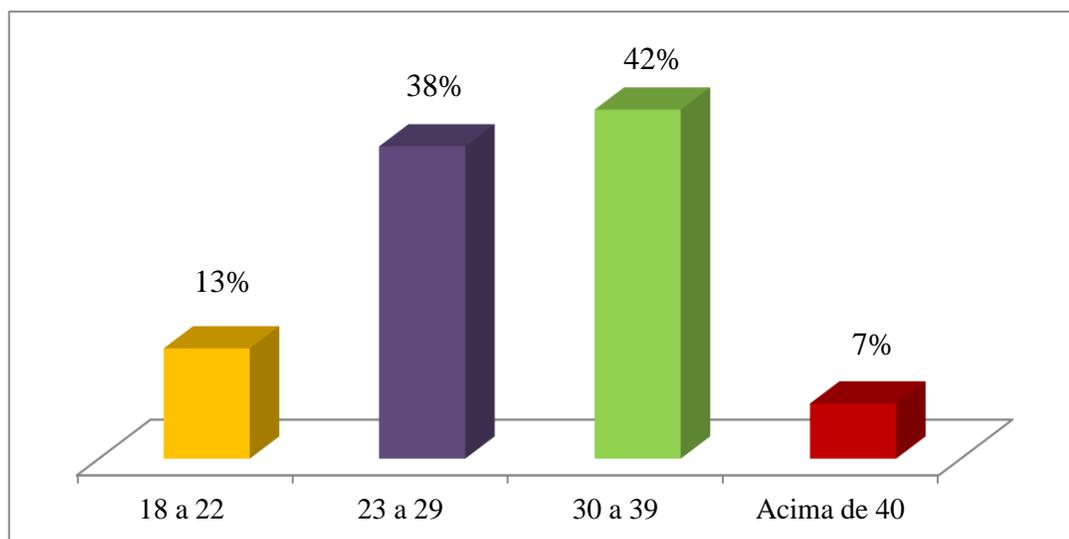
RESULTADOS OBTIDOS

1. DADOS SOCIODEMOGRÁFICOS

TABELA 1 - Quanto a Idade

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
18 a 22	6	13%
23 a 29	17	38%
30 a 39	19	42%
Acima de 40 anos	3	7%
Total	45	100%

GRÁFICO 1 - Quanto a Idade

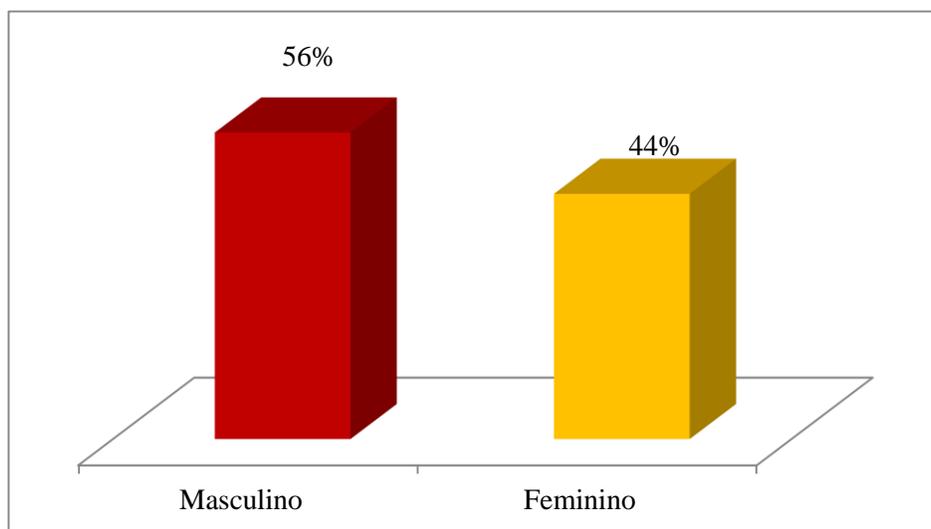


Quanto a idade dos participantes da pesquisa o Gráfico 1 demonstra que 42% da população está na faixa etária de 30 a 39 anos, 38% está na faixa etária de 23 a 29, 18% está na faixa etária de 18 a 22 anos, enquanto que 7% possui acima de 40 anos.

TABELA 2 - Quanto ao Gênero

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Masculino	25	56%
Feminino	20	44%
Total	45	100%

GRÁFICO 2- Quanto ao Gênero

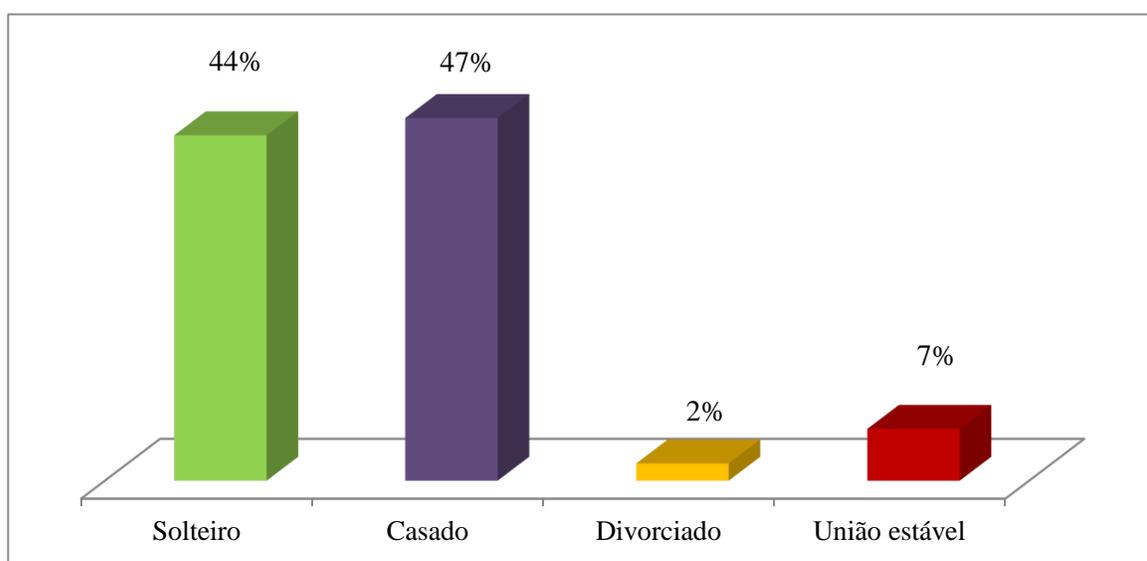


Referente ao gênero verificou-se no Gráfico 2 que, 56% dos sujeitos da amostra são do sexo masculino e 44% representa o sexo feminino.

TABELA 3 - Quanto ao Estado Civil

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Solteiro	20	44%
Casado	21	47%
Divorciado	1	2%
União estável	3	7%
Total	45	100%

GRÁFICO 3 - Quanto ao Estado Civil

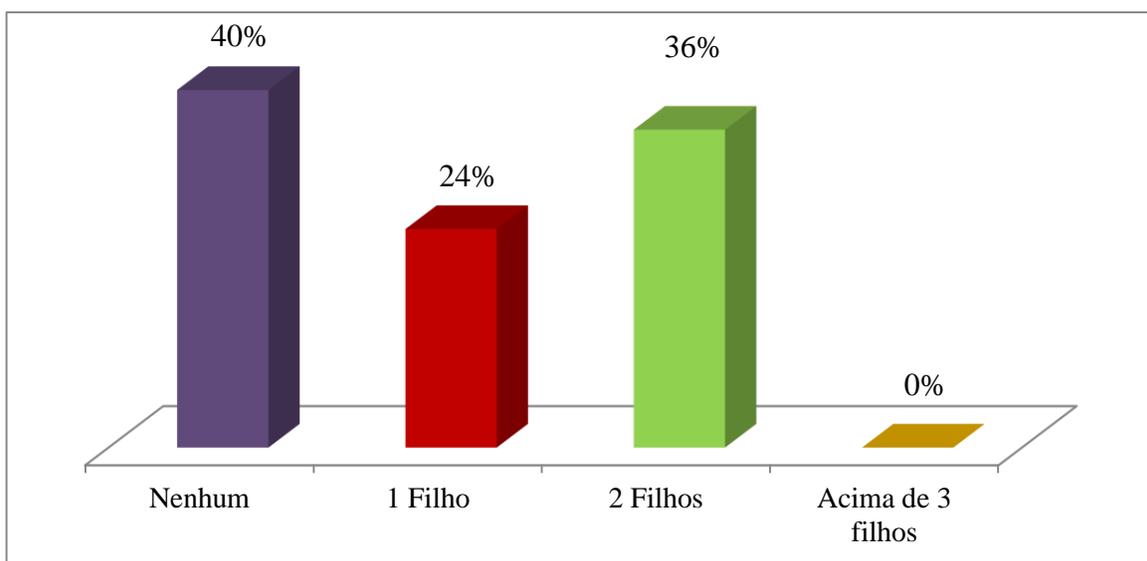


Quanto ao estado civil, o Gráfico 3 demonstra que 47% dos sujeitos são casados, 44% são solteiros, 7% possui união estável e 2% são divorciados.

TABELA 4- Quanto ao número de filhos

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Nenhum	18	40%
1 filho	11	24%
2 filhos	16	36%
Acima de 3 filhos	0	0%
Total	45	100%

GRÁFICO 4- Quanto ao número de filhos

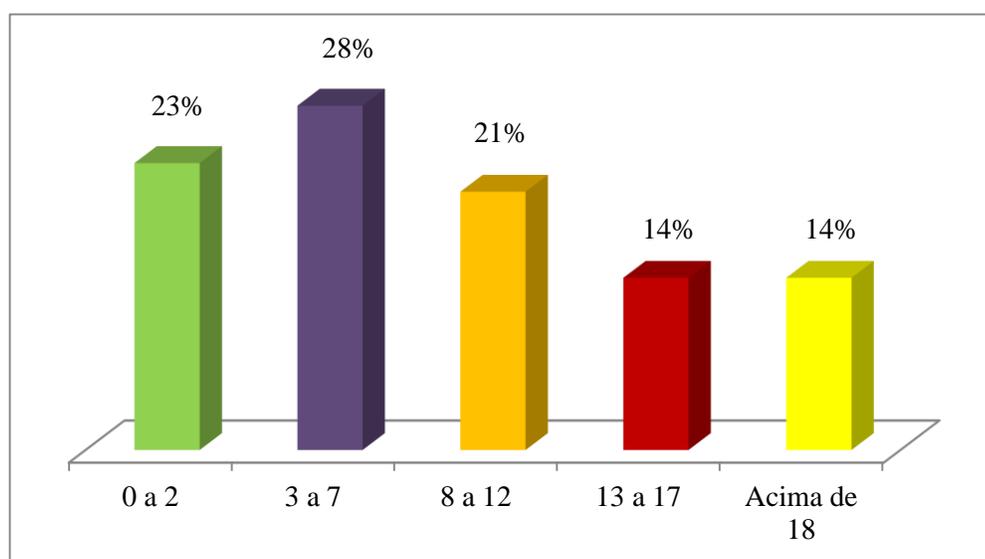


No que diz respeito ao número de filhos, o Gráfico 4 revela que, 40% dos sujeitos investigados não possui filhos, 36% possui 2 filhos enquanto que 24% possui 1 filho.

Tabela 5- Quanto à idade dos filhos

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
0 a 2	10	23%
3 a 7	12	28%
8 a 12	9	21%
13 a 17	6	14%
Acima de 18	6	14%
Total	43	100%

GRÁFICO 5- Quanto à idade dos filhos

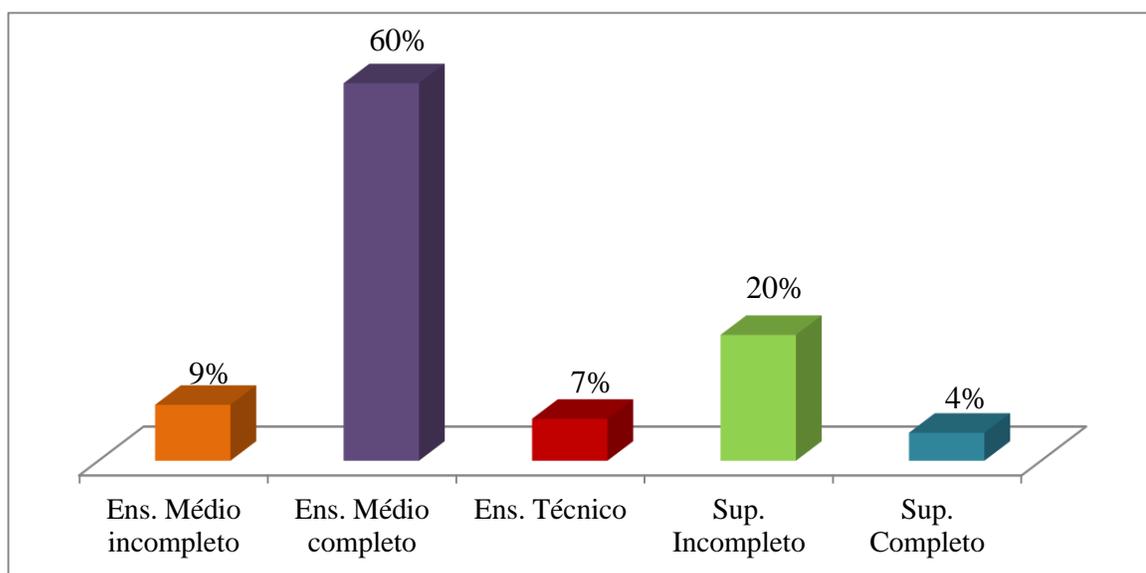


Referente à idade dos filhos dos sujeitos investigados, o Gráfico 5 demonstra que, 28% possui faixa etária entre 3 a 7 anos, 23% com faixa etária entre 0 a 2 anos, 21% com faixa etária entre 8 a 12 anos, enquanto que 14% possui faixa etária entre 13 a 17 e 14% com idade superior a 18 anos.

Tabela 6- Quanto ao nível de escolaridade

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Ens. Médio incompleto	4	9%
Ens. Médio completo	27	60%
Ens. Técnico	3	7%
Sup. Incompleto	9	20%
Sup. completo	2	4%
Total	45	100%

GRÁFICO 6- Quanto ao nível de escolaridade

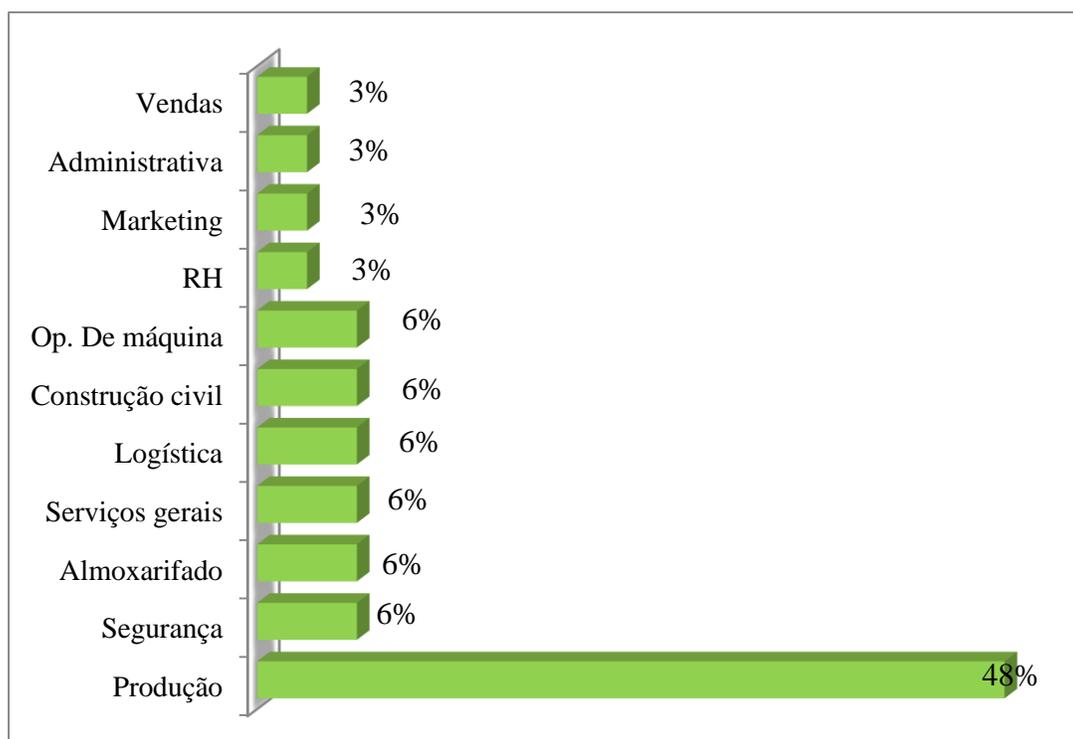


Em relação ao nível de escolaridade, 60% possui o ensino médio completo, 20% superior incompleto, 9% ensino médio incompleto, 7% possui ensino técnico e 4% superior completo Conforme exposto no Gráfico 6.

Tabela 7- Quanto à área de atuação

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Produção	15	48%
Segurança	2	6%
Almoxarifado	2	6%
Serviços gerais	2	6%
Logística	2	6%
Construção civil	2	6%
Op. De máquina	2	6%
RH	1	3%
Marketing	1	3%
Administrativa	1	3%
Vendas	1	3%
Total	31	100%

GRÁFICO 7- Quanto à área de atuação

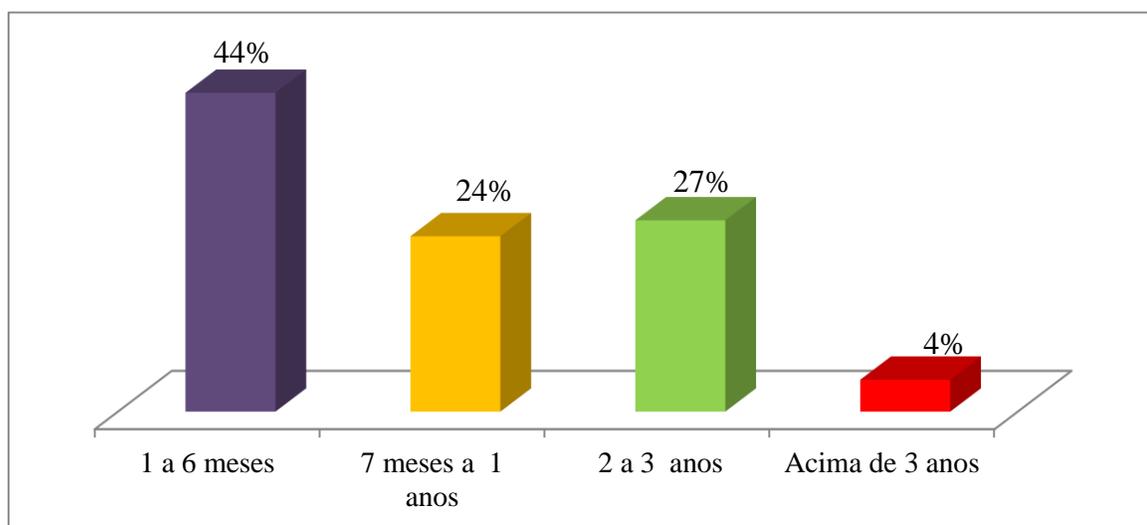


Quanto a área de atuação da população investigada, o Gráfico 7 revela que, 48% atuam em linhas de produção, 36% atuam nas áreas de segurança, almoxarifado, serviços gerais, logística, construção civil e operação de máquinas, enquanto que 12% atuam nas áreas de recursos humanos, marketing, administrativa e vendas.

Tabela 8- Quanto ao tempo desempregado

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
1 a 6 meses	20	44%
7 meses a 1 ano	11	24%
2 a 3 anos	12	27%
Acima de 3 anos	2	4%
Total	45	100%

GRÁFICO 8- Quanto ao tempo desempregado

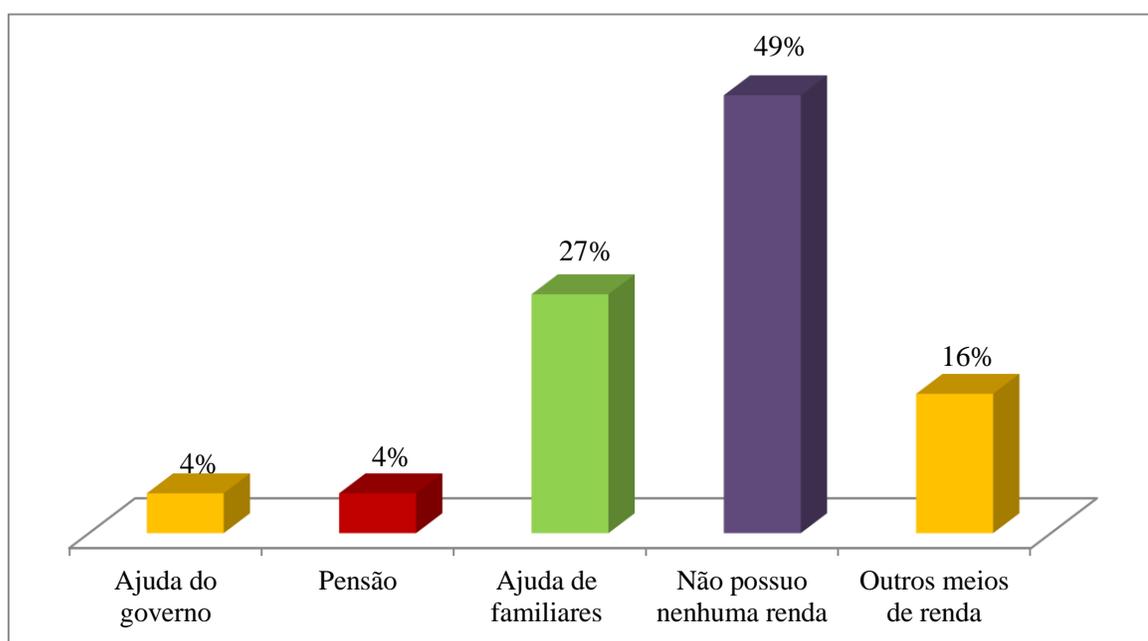


Referente ao tempo que está desempregado (a), o Gráfico 8 demonstra que 44% estão fora do mercado de trabalho entre 1 a 6 meses, 27% entre 2 a 3 anos, 24% entre 7 meses a 1 ano e 4% acima de 3 anos.

TABELA 9 - Quanto à renda mensal

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Ajuda do governo	2	4%
Pensão	2	4%
Ajuda de Familiares	12	27%
Não possuo nenhuma renda	22	49%
Outros meios de renda	7	16%
Total	45	100%

GRÁFICO 9 - Quanto à renda mensal

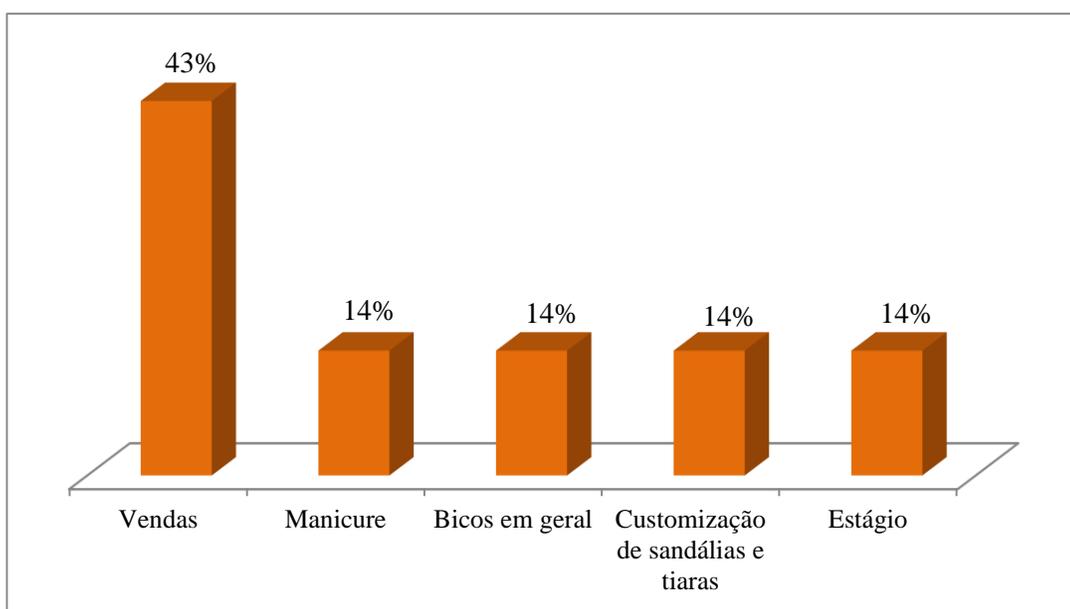


Em relação à renda mensal, 49% da população informa que não possui renda nenhum, 27% recebe ajuda de familiares, 16% possui outros meios de renda, 4% recebem pensão e 4% recebem ajuda do governo. Conforme apresentando no Gráfico 9.

TABELA 10 - Quanto aos meios de renda citados

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Vendas	3	43%
Manicure	1	14%
Bicos em geral	1	14%
Customização de sandálias e tiaras	1	14%
Estágio	1	14%
Total	7	100%

GRÁFICO 10 - Quanto aos meios de renda citados



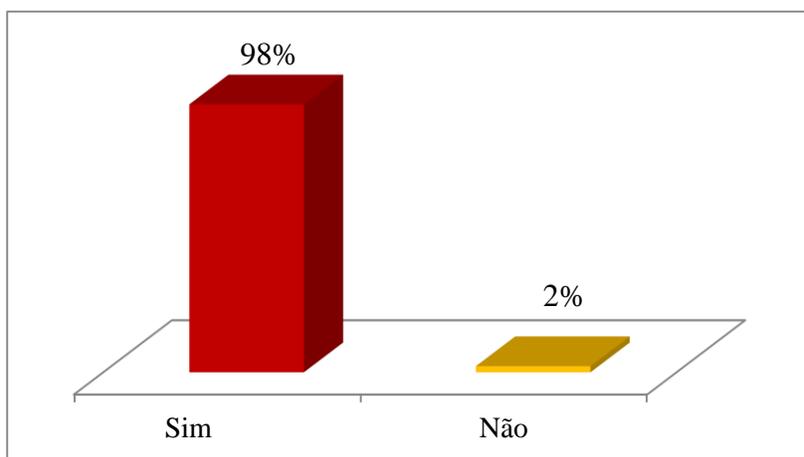
O Gráfico 10, revela os meios de rendas citados pelos participantes, onde 43% praticam a venda, 14% realiza a atividade de manicure, 14% faz bicos em geral, 14% customiza sandálias e tiaras e 14% realiza estágio.

2. DADOS SOBRE O TEMA INVESTIGADO

TABELA 11- Quanto às dificuldades de conseguir emprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Sim	44	98%
Não	1	2%
Total	45	100%

GRÁFICO 11 - Quanto às dificuldades de conseguir emprego

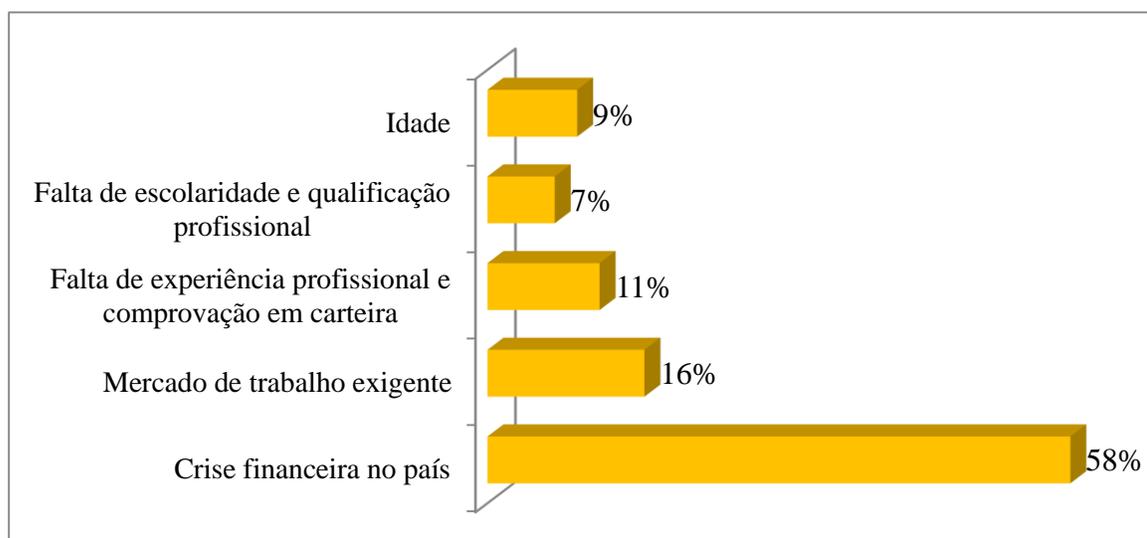


Quanto às dificuldades para conseguir emprego, o Gráfico 11 revela que, 98% da população afirmam que está difícil conseguir uma oportunidade de emprego e 2% negam que exista alguma dificuldade.

Tabela 11.1- Quanto às dificuldades de conseguir emprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Crise financeira no país	26	58%
Mercado de trabalho exigente	7	16%
Falta de experiência profissional e comprovação em carteira	5	11%
Falta de escolaridade e qualificação profissional	3	7%
Idade	4	9%
Total	45	100%

GRÁFICO 11.1- Quanto às dificuldades de conseguir emprego



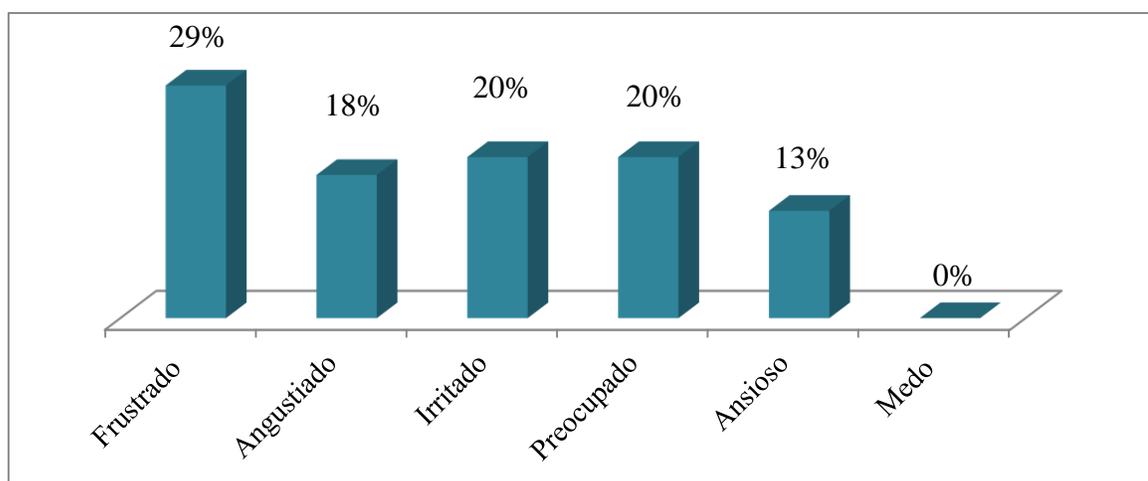
Em relação à questão quanto às dificuldades para conseguir emprego, no que diz respeito às opções de resposta, verificou-se que no Gráfico 11.1, 58% dos participantes indicaram que a crise financeira está dificultando recolocação no mercado, 16% indicam que o mercado de

trabalho está exigente, 11% informam que é devido à falta de experiência e comprovação na CTPS, 9% informa que é devido à idade e 7% falta de escolaridade e qualificação profissional.

TABELA 12- Quanto aos aspectos psicológicos sentidos nos últimos meses devido à situação de desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Frustrado	13	29%
Angustiado	8	18%
Irritado	9	20%
Preocupado	9	20%
Ansioso	6	13%
Medo	0	0%
Total	45	100%

GRÁFICO 12 - Quanto aos aspectos psicológicos sentidos nos últimos meses devido a situação de desemprego



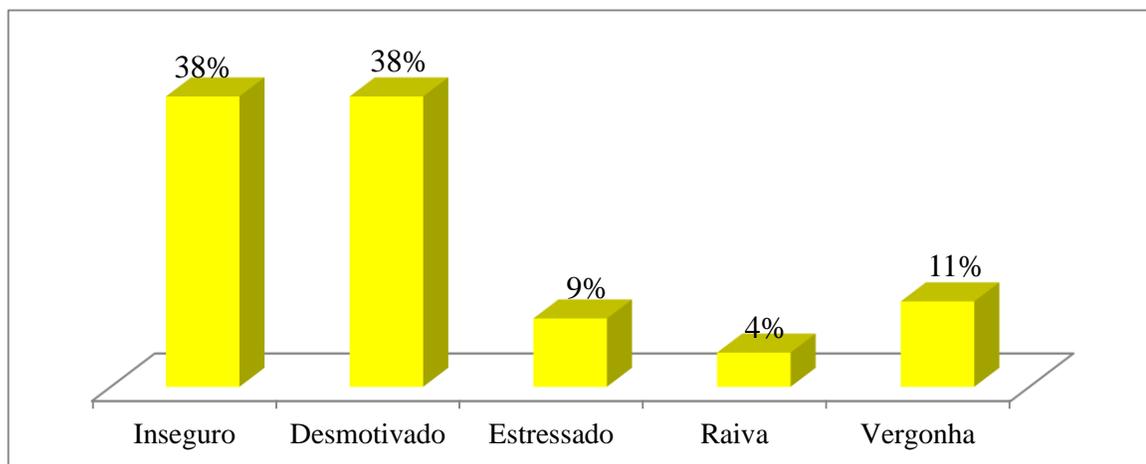
Quanto aos aspectos psicológicos sentidos nos últimos meses, devido à situação de desemprego, o Gráfico 12 revela que, 29% da população investigada sentem-se frustrados (a),

20% sentem-se irritados (a), 20% sentem-se preocupados (a), 18% sentem-se angustiados (a) e 13% sentem-se ansiosos (a).

TABELA 13- Quanto ao que está sentindo no momento devido a sua situação de desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Inseguro	17	38%
Desmotivado	17	38%
Estressado	4	9%
Raiva	2	4%
Vergonha	5	11%
Total	45	100%

GRÁFICO 13 - Quanto ao que está sentindo no momento devido a sua situação de desemprego

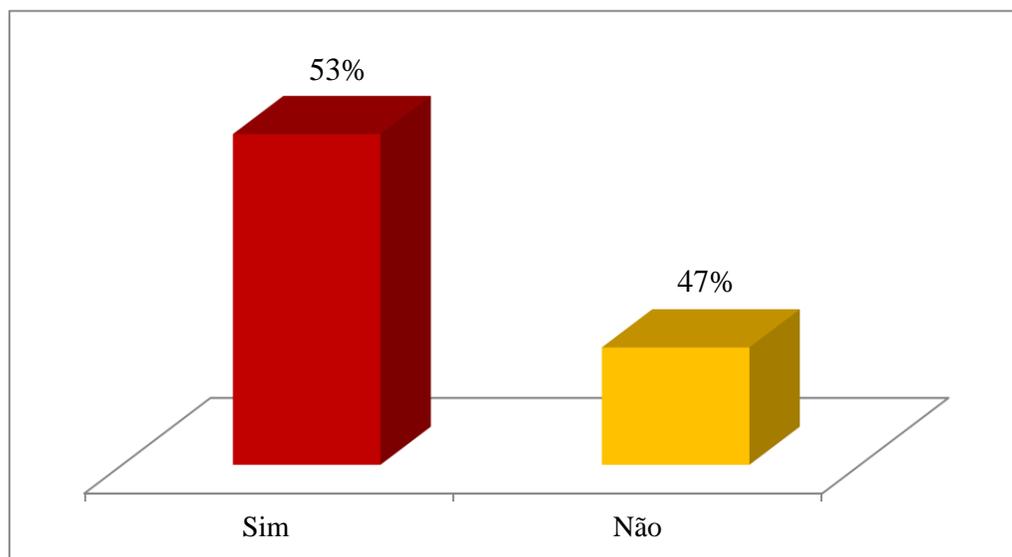


O Gráfico 13, refere-se ao que o participante da pesquisa estava sentindo no momento, devido a sua situação de desemprego, demonstrando que 38% estavam sentindo-se inseguros (a), 38% estavam sentindo-se desmotivados, 11% sentindo-se envergonhados, 9% estavam estressados e 4% estavam com raiva.

TABELA 14- Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Sim	24	53%
Não	21	47%
Total	45	100%

GRÁFICO 14 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego

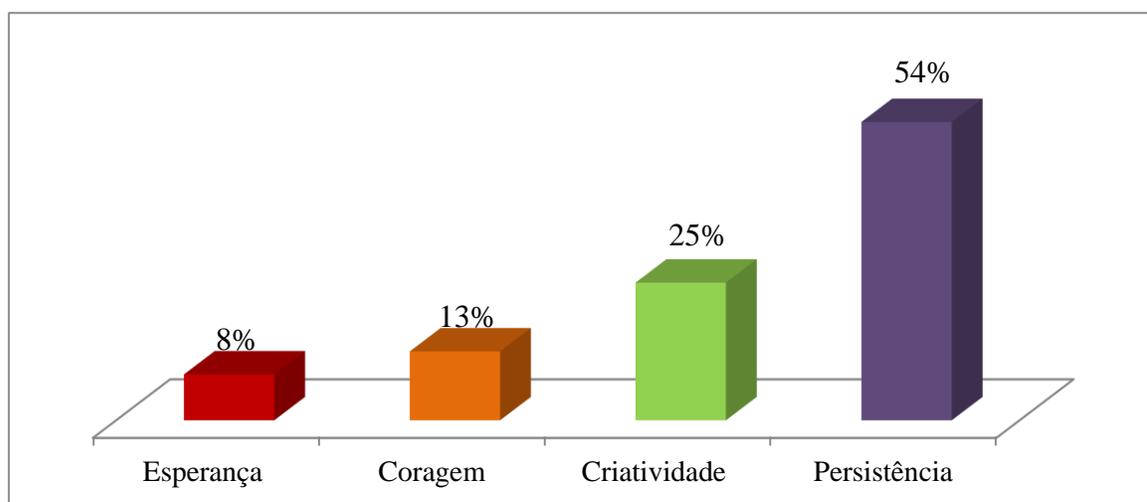


Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego, o Gráfico 14 evidencia que 53% da população investigada, afirma que pelo fato de estarem desempregadas sentem –se positivas, e 47% nega que o desemprego possa gerar algum aspecto positivo.

TABELA 14.1 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Esperança	2	8%
Coragem	3	13%
Criatividade	6	25%
Persistência	13	54%
Total	24	100%

GRÁFICO 14.1 - Quanto a algum aspecto positivo gerado pela situação de desemprego

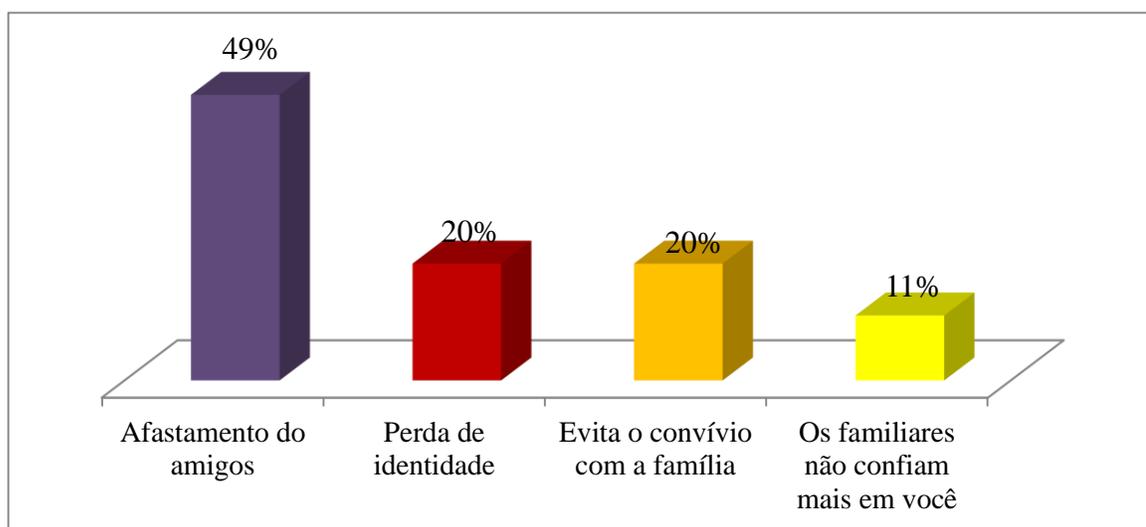


Referente à questão quanto aos aspectos positivos gerado pela situação de desemprego, no que diz respeito às opções de resposta, o Gráfico 14.1 mostra 54% dos participantes informam ser persistentes na busca de uma oportunidade de emprego, 25% informam ser criativos, 13% apresentam coragem e 8% esperança.

TABELA 15- Quanto aos aspectos sociais vivenciado nos últimos meses devido ao desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Afastamento dos amigos	22	49%
Perda de identidade	9	20%
Evita o convívio com a família	9	20%
Os familiares não confiam mais em você	5	11%
Total	45	100%

GRÁFICO 15- Quanto aos aspectos sociais vivenciado nos últimos meses devido ao desemprego

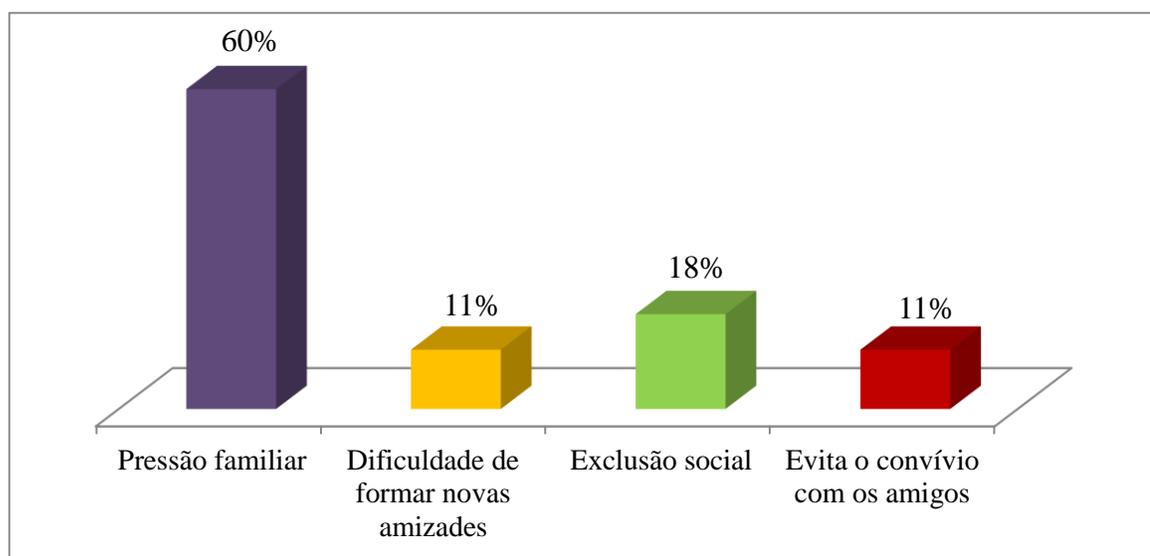


Foi constatado no Gráfico 15, quanto aos aspectos sociais vivenciados nos últimos meses devido ao desemprego, que 49% dos participantes vivenciam afastamento dos amigos, 20% vivenciam perda de identidade, 20% evitam o convívio com a família e 11% indicam que não possui mais a confiança dos familiares.

TABELA 16- Quanto aos aspectos sociais vivenciado no momento devido ao desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Pressão familiar	27	60%
Dificuldade de formar novas amizades	5	11%
Exclusão social	8	18%
Evita o convívio com os amigos	5	11%
Total	45	100%

GRÁFICO 16- Quanto aos aspectos sociais vivenciado no momento devido ao desemprego

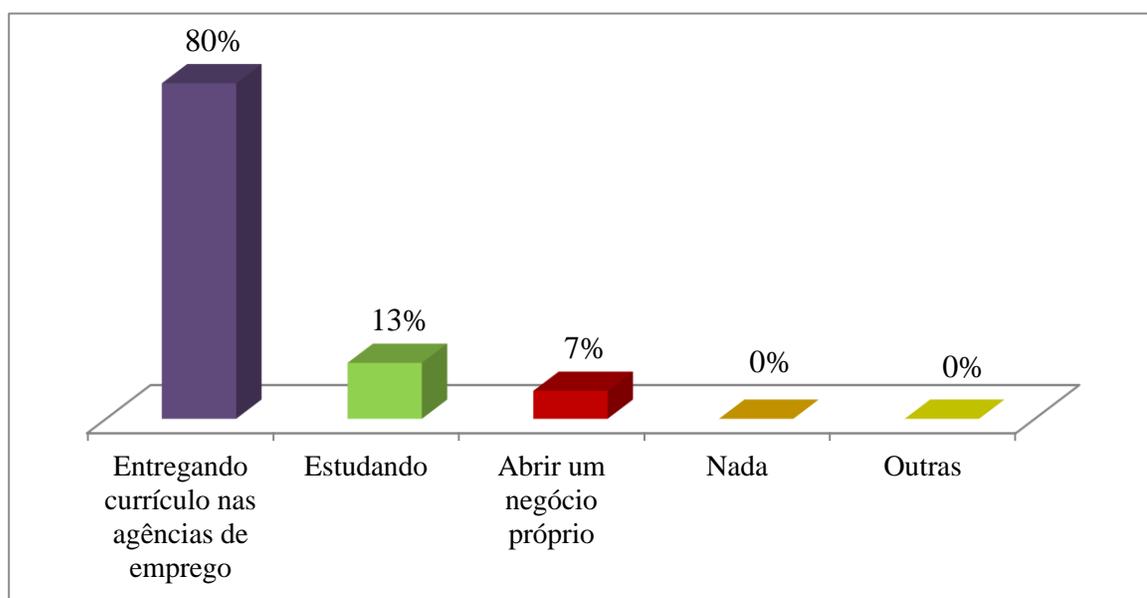


Quanto aos aspectos sociais vivenciado no momento devido ao desemprego, o Gráfico 16 releva que, 60% da população vivencia pressão familiar, 18% vivencia exclusão social, 11% vivencia dificuldade para forma novas amizades e 11% evita o convívio com os amigos.

TABELA 17- Quanto às estratégias para enfrentar a situação de desemprego

ALTERNATIVAS DE REPOSTAS	Nº	%
Entregando currículo nas agências de emprego	36	80%
Estudando	6	13%
Abrir um negócio próprio	3	7%
Nada	0	0%
Outras	0	0%
Total	45	100%

GRÁFICO 17- Quanto às estratégias para enfrentar a situação de desemprego



Em relação às estratégias para enfrentar a situação de desemprego, 80% dos participantes indicam que para enfrentar a situação de desemprego entregam currículo nas agências de emprego, 13% indicaram que estudam e 7% pretendem abrir um negócio próprio. Conforme exposto no Gráfico 17.

CAPÍTULO IV

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Neste capítulo serão apresentados as análises e as discussões a respeito dos dados obtidos na pesquisa de campo presente no capítulo anterior, que baseia-se em responder ao objetivo geral, que foi de analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho; bem como suas especificidades, a saber: identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego; descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas e investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrentar à situação de desemprego. Objetivos estes considerados para responder a problemática abordada no trabalho aonde os dados da referente pesquisa vêm atender a estes critérios expostos, podendo também ser encontrado nos resultados obtidos através da coleta de dados por meios dos gráficos. A população alvo da pesquisa foram 45 pessoas, que estavam na fila de uma agência de emprego na cidade de Manaus em busca de recolocação profissional.

A fim de responder ao primeiro objetivo específico da pesquisa, que é identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego, o Gráfico 1 revela que 42% dos sujeitos estão na faixa etária de 30 a 39 anos, 38% estão na faixa etária de 23 a 29 anos, 18% estão na faixa etária de 18 a 22 anos, enquanto que 7% possui acima de 40 anos. Diante dos dados podemos afirmar que, 80% da população investigada estão entre o estágio realizador e o executivo, que segundo o modelo de desenvolvimento cognitivo desenvolvido por K. Warner Schaie, citado por Papalia (2008, p.533), o estágio realizador é “final da segunda década de vida ou início dos 20 até início dos 30 anos. Os jovens adultos [...] utilizam o que sabem para perseguir objetivos, como a carreira profissional e a família”, e o para o mesmo autor o estágio o executivo é onde “pessoas de meia-idade responsáveis pelos sistemas sociais lidam com relacionamentos complexos em diversos níveis”.

Em relação ao gênero identificou-se que 56% dos sujeitos que estavam em busca de uma oportunidade de emprego eram do sexo masculino e 44% do sexo feminino, revelando uma diferença de 12% em relação a homens e mulheres que buscavam oportunidade naqueles dias, conforme mostra o Gráfico 2. Deste modo é possível observar “à realidade da presença crescente das mulheres no mercado de trabalho é o estímulo à sua permanência em igualdade de condições

em relação aos homens” (ABRAMO, 2010, p. 32), ou seja hoje as mulheres estão mais presentes no mercado de trabalho, na mesma proporção que os homens. Referente ao estado civil, o Gráfico 3 demonstra que 47% dos sujeitos são casados, 44% são solteiros, 7% possui união estável e 2% são divorciados. Quanto ao número de filhos Gráfico 4 revela que, 40% da população investigada não possui filhos, 36% possui 2 filhos enquanto que 24% possui 1 filho. Confirmando um dado da Síntese de Indicadores Sociais de 2015 do IBGE, onde, as mulheres vem tendo menos filhos, apontado através da taxa de fecundidade que relava 1, 74 filhos.

Ainda referente ao primeiro objetivo da pesquisa o Gráfico 6, demonstra que 60% dos sujeitos investigados possuem ensino médio, 20% possuem ensino superior incompleto enquanto que apenas 4% apresentam ensino superior completo, destacando que apenas uma minoria apresenta o ensino superior completo, de modo que podemos observar que a falta de qualificação profissional e estudo pode ser um fator para o desemprego relacionado a população investigada, que segundo Deeise (2011, p.43) “O crescimento da preferência por ocupados mais qualificados explicava-se, em parte, pelo aumento das exigências de escolaridade”, segundo Chahad e Chahad (2005, p. 203) “ um bom nível de escolaridade e de qualificação é importante para o mercado de trabalho, servindo como um fator de seleção no momento de recolocação”.

Em relação às áreas de atuações dos sujeitos, a pesquisa revelou que, 48% atuam na área de produção, 36% atuam nas áreas de segurança, almoxarifado, serviços gerais, logística, construção civil e operação de máquinas, enquanto que 12% atuam nas áreas de recursos humanos, marketing, administrativa e vendas, conforme o Gráfico 7, desta forma estes dados confirmam que a maioria dos sujeitos investigados, já atuaram ou atuam em linhas de produção de empresa do PIM (Polo Industrial de Manaus), devido as várias oportunidades de emprego geradas. Para Ferreira e Botelho (2014), a mão de obra no PIM é considerada barata, em comparação com outros países, desta maneira muitas empresas preferem aumentar o quadro de funcionários em casos de grandes demandas, ou invés de investir em tecnologia.

Com relação ao tempo que está desempregado (a), o Gráfico 8 demonstra que 44% estão fora do mercado de trabalho a aproximadamente 1 a 6 meses, 27% entre 2 a 3 anos, 24% entre 7 meses a 1 ano e 4% acima de 3 anos. Neste sentido segundo Silva (2006, p.24) “ este fator é um reflexo das mudanças ocorridas no mercado de trabalho nos últimos tempos, que provocaram maiores dificuldades de inserção profissional, aumentado assim o tempo de procura por trabalho”. Estes sujeitos podem ser aqueles que foram desligados recentemente e que ainda

estão recebendo o seguro desemprego, mas que não querem ficar apenas com o seguro, e saem para buscar uma oportunidade de trabalho.

Em relação à renda mensal o Gráfico 9, demonstra que 49% dos sujeitos não possuem renda nenhuma, 27% recebem ajuda de familiares e 16% possui outros meios de renda. Um ponto relevante avaliado na pesquisa é referente aos outros meios de renda, sendo citado pelos sujeitos conforme revelado no Gráfico 10, onde 43% praticam a venda, 14% realiza a atividade de manicure, 14% fazem bicos em geral, 14% customiza sandálias e tiaras e 14% realiza estágio. Segundo Chahad e Chahad (2005, p. 197) “Na falta de um trabalho regular, o desempregado procura "bicos" para poder ganhar um dinheiro, como forma de sustento.” Todos esses dados indicam o perfil sócio demográfico dos sujeitos da pesquisa de acordo o primeiro objetivo na qual o estudo se propôs.

Quanto ao segundo objetivo específico, que corresponde descrever os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas em situação de desemprego, observou-se no Gráfico 12, que 29% dos sujeitos investigados sentem-se frustrados, 20% sentem-se irritados, 20% sentem-se preocupados, 18% sentem-se angustiados e 13% sente-se ansiosos, estes dados demonstram que a maioria da população investigada apresenta frustração, que para Silva, Silva e Steiner (1986 apud Chahad e Chahad, 2005, p. 186), afirmam que “o desemprego causa frustração e sentimento de impotência no indivíduo, gerando uma agressão que é dirigida à família, fazendo surgir uma instabilidade emocional familiar.” Além disso, para Cabral (2006, p. 135) é um “estado afetivo e (ou) emocional resultante de uma resistência, impedimento, contrariedade, decepção ou fracasso”, neste sentido esse sentimento tem haver com as prováveis tentativas de concorrer a uma oportunidade de emprego e ser contratado. Referente à questão da irritabilidade e da preocupação, para Caleiras (2015, p. 15) “As grandes preocupações que os desempregados genericamente dizem respeito ao futuro próximo e ao cenário de instabilidade que resulta, da perda do emprego e do rendimento certo que lhe estava associado”.

Quanto ao que estavam sentindo no momento da aplicação da pesquisa relacionado ao desemprego, o Gráfico 13 revela que, 38% estavam sentindo-se inseguros na mesma proporção que 38% sentindo-se desmotivados, 11% estavam sentindo-se envergonhados, 9% estavam estressados e 4% estavam com raiva. Em relação aos dados da pesquisa para Chiavenato (2010, p. 476) “A motivação funciona como o resultado da interação entre o indivíduo e a situação que o envolve”, ou seja, os sujeitos da pesquisa demonstram que a situação de desemprego não permite

que consigam ter uma boa interação com sua situação real, desta forma sentindo-se desmotivados. Quanto a questão da insegurança, a teoria de Maslow que está dividida em 5 hierarquia de necessidades, onde cada um tem influencia no comportamento humano, onde afirma que a necessidade de segurança “inclui segurança e proteção contra ameaça ou perigo físico e emocional. Buscam assegurar a estabilidade das pessoas” (CHIAVENATO, 2010, p. 478). Neste sentindo o fato de se sentirem inseguros, faz com que o indivíduo busque proteção contra qualquer ameaça de perigo, sendo nesse caso, a ameaça é o desemprego, e a proteção é a busca por uma oportunidade de trabalho.

Ainda em relação aos aspectos psicológicos os Gráfico 14 e 14.1, demonstram que pelo fato de estarem desempregados o sujeitos sente algum aspecto positivo, denotando que 53% afirmam sentir algum aspecto positivo, e 47% negam que o desemprego possa gerar algum aspecto positivo, os sujeitos indicaram como as aspectos positivos a persistência com 54%, a criatividade com 25% e 13% indicaram a coragem. Para Seligman (1998 apud Hutz e Bastianello 2015, p. 238) “ser otimista não se reduz a ter pensamentos positivos, mas ao modo como a pessoa pensa sobre as causas de eventos ruins”, ou seja os sujeitos da pesquisa indicaram que de certa forma, mesmo estado desempregados, são otimistas quanto a possibilidade de retorna ao mercado de trabalho, alinhada a essa afirmativa “ auto avaliações otimistas da própria capacidade, quando não demasiadamente afastadas da realidade, podem ser mais vantajosas do que julgamentos mais realistas” (BANDURA, 1989 apud BARRERA, 2010, p. 171).

Outra questão relevante ainda relacionado ao segundo objetivo, é referente aos aspectos sociais vivenciados nos últimos meses devido a situação de desemprego, conforme indicado no Gráfico 15, 49% dos sujeitos vivenciam afastamento dos amigos, 20% vivenciam perda de identidade igual a 20% que indicaram evitar o convívio com a família e 11% indicam que não possui mais a confiança dos familiares. Em relação ao afastamento dos amigos, para Chahad e Chahad (2005, p. 187) cita que “como um ser social, o homem acha importante contribuir e ser útil para a sociedade e ser reconhecido por esse fato. O fato de estar trabalhando, gera nele tal sensação e lhe dá um senso de propósito na vida. ”, ou seja o homem tem necessidade de conviver com outros , pois é um ser social, desta forma os dados demonstram que a principal vivência em relação ao desemprego da população investigada e o afastamento dos amigos.

Quanto aos aspectos sociais vivenciados no momento devido ao desemprego, o Gráfico 16 denota que, 60% dos sujeitos vivenciam pressão familiar, 18% vivenciam exclusão social,

11% vivenciam dificuldades para formar novas amizades e 11% evita o convívio com os amigos. Em relação à pressão familiar, Chahad e Chahad (2005, p.197) “com o desemprego, a renda do indivíduo e da família cai e, por isso, dificuldades financeiras começam a aparecer. [...] novas estratégias são necessárias para manter o sustento de vida individual e/ou familiar”.

Se tratando do terceiro objetivo específico da pesquisa que pautou-se por investigar as estratégias que os sujeitos estão utilizando para enfrentar a situação de desemprego, onde o Gráfico 17 mostra que, 80% dos participantes indicam que para enfrentar a situação de desemprego estão entregando currículo nas agências de emprego, 17% indicaram que estudam e 7% pretendem abrir um negócio próprio. Bernardillene, (2003, p. 101) cita que para conseguir recolocação é importante que a pessoa “ procure agências de emprego, leia jornais, revistas [...], preste atenção nos anúncios das empresas que estão construído, se expandindo e procurar enviar currículos, por correio ou por email[...]”, e Kennedy (2014, p. 10), cita que “toda pessoa que busca um emprego precisa abarcar o pacote inteiro de ferramentas e estratégias frescas para conseguir um novo emprego”, nesta mesma linha Chahad e Chahad, (2005, p. 203) “uma das formas utilizada pelos desempregados na busca de trabalho são as agências de emprego. Essas servem de intermediária entre o empregador, indicando candidatos e o desempregado, captando vagas”.

Em síntese considerando os aspectos psicológicos e sociais gerados pela situação de desemprego, o objetivo geral da pesquisa foi alcançado. Referente ao primeiro objetivo que era identificar o perfil sócio demográfico das pessoas em situação de desemprego, com relação ao gênero, houve uma diferença pequena entre homens e mulheres, a predominância da idade ficou entre 23 a 39, sendo a maioria com ensino médio completo, buscando oportunidade de emprego na área da produção, e que não possuíam renda mensal nenhuma, estando desempregados a aproximadamente 1 a 6 meses. O segundo objetivo era descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas, a pesquisa revelou que os sujeitos apresentam como aspectos psicológicos, frustração, insegurança e desmotivação, porém apresentam também aspectos psicológicos positivos conforme revelado na pesquisa que se trata da persistência, em relação aos aspectos sociais apresentaram vivenciar afastamento dos amigos e pressão familiar, e quanto ao terceiro objetivo que era investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrentar a situação de desemprego, a pesquisa demonstra que as pessoas realizam entrega de

currículos nas agências de emprego da cidade de Manaus., respondendo assim aos objetivos e a questão problema desta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conseguir uma oportunidade de emprego com a crise econômica instalada no país hoje é muito difícil, e vem afetando todas as regiões do país, e a população de Manaus vêm vivendo essa realidade. As empresas instaladas no PIM que são as que empregam centenas de pessoas, devido a crise não abrem novas oportunidades, e para se manterem acabam reduzindo seu quadro funcional, e aumentando o desemprego. Devido a essa realidade o tema estudado nesta pesquisa foi: Identificação dos aspectos psicossociais das pessoas que estão em situação de desemprego. Para isso foi realizado uma pesquisa de campo, em uma agência de emprego na cidade de Manaus, através de um questionário com 16 perguntas, sendo a população homens e mulheres que estavam na fila da agência de emprego.

É relevante dizer que a respectiva pesquisa denota-se como significativa, pela razão que vêm responder aos objetivos, da mesma maneira, em relação à questão problema exposto neste trabalho, onde buscou-se saber: Quais são os aspectos psicossociais das pessoas que estão em situação de desemprego, que buscam recolocação no mercado de trabalho da cidade de Manaus? Sendo possível identificar nos achados da pesquisa, que as pessoas que estão desempregadas estão propensas a apresentarem aspectos psicológicos e sociais desagradáveis devido à situação que enfrentam. Dessa forma, foi possível alcançar o objetivo geral, que pretendia analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho.

Com o propósito de responder ao primeiro objetivo específico, que foi identificar qual o perfil sócio demográfico das pessoas que estão em busca de emprego, foi possível verificar que de acordo com a amostra obtida é conveniente considerar, que as mulheres estão buscando recolocação na mesma proporção que os homens, e que a faixa etária dos sujeitos investigados está entre 23 a 39 anos, com pouca diferença entre os casados e solteiros, sendo relevante destacar que a maioria não possui filhos. Com relação à escolaridade a maioria dos sujeitos possui ensino médio completo, estão desempregados a aproximadamente 1 a 6 meses, buscando recolocação na área da produção e que não possuíam nenhum tipo de renda.

Com a intenção de responder ao segundo objetivo específico, que foi descrever quais são os aspectos psicológicos e sociais vivenciados pelas pessoas, pôde se constatar que os sujeitos apontaram está sentindo devido a situação de desemprego a frustração, insegurança e a

desmotivação, e que estão vivenciando no meio social o afastamento dos amigos e a pressão familiar. Desta forma esses resultados revelam que as pessoas que estão desempregadas tem uma tendência a desenvolver o sofrimento psíquico, e que também trás interferências em seu meio social. É importante destacar que uma pequena parcela dos sujeitos investigados, vêem o desemprego de forma positiva, gerando neles sentimento de persistência para continuar buscando oportunidades.

Referente ao terceiro objetivo específico, que buscou investigar quais são as estratégias que as pessoas utilizam para enfrenta à situação de desemprego, os resultados mostram que a estratégia mais utilizadas pelos sujeitos investigados é a entrega de currículos nas agências de emprego na cidade de Manaus. Esse resultado se relaciona com a área de atuação revelada pelos sujeitos investigados, onde a maioria apontou atuar na área da produção, sendo comum em Manaus as contratações para a área da produção, ocorrerem por intermédio de agências de emprego.

De acordo com os critérios expostos para o andamento da pesquisa, foi possível alcançar os objetivos da pesquisa. Sendo assim, o estudo torna-se importante para a sociedade, pois se trata de um assunto atual que é muito comentado em todos os meios de comunicação e que acomete centenas de pessoas em todo país, porém relatam apenas índices e não se preocupam de saber o impacto que o desemprego pode vir a gerar na vida das pessoas. Existe uma carência grande de produções científicas atuais sobre a temática, sendo relevante desenvolver mais estudos.

O emprego tem grande importância na vida das pessoas, logo quando as pessoas não o têm, é como se algo faltasse em suas vidas, para que as complete. Diante disso as pessoas que estão desempregadas fazem o possível para conseguir recolocação, sendo uma delas, dormir em portas de agências de emprego, sem se quer saber se irá ter uma oportunidade para elas. E essas buscas em vão acabam gerando nas pessoas sofrimento, como a frustração e a desmotivação.

Além da crise existe outro fator que dificulta a recolocação para aquelas pessoas que estão desempregadas, que a qualificação profissional, principalmente para aqueles que possuem apenas a escolaridade básica. Desta forma é importante que a pessoa esteja sempre se aprimorando, buscando curso de capacitação e de atualização, e não se esquecendo de buscar capacitação na área comportamental, pois por mais que a pessoa tenha muito conhecimento técnico e experiência, se não possuir um bom relacionamento interpessoal as empresas dificilmente

contratam e as mentem no quadro. O processo de empregabilidade deve ser contínuo, e a pessoa não pode esperar para ficar desempregada para começar a repensar em sua carreira profissional.

Em vista disso, a pesquisa procurou alertar aos profissionais de psicologia que atuam na área do POT, quanto à necessidade de ter um olhar diferenciado nos processos de desligamento que ocorrem nas empresas, cabendo orientar as pessoas que irão conduzir o processo, que na maioria das vezes ocorre com o superior imediato, que seja feito de maneira correta, humana e respeitosa, pois se trata de um momento difícil para a pessoa, a fim minimizar impactos psicológicos nos ex-funcionários. Outro ponto de alerta para os profissionais do POT, é referente aos processos de seleção, sendo importante atentar, que os candidatos que estão participando destes processos são pessoas que podem está em sofrimento, cabendo ter cuidado no momento do retorno negativo, sendo adequando criar uma forma de comunicação padrão, que tragam o mínimo de sofrimento para as pessoas, e que seja usada por todos os outros profissionais envolvidos no processo.

A experiência obtida através do estudo, permitiu compreender que Psicologia Organizacional e do Trabalho, atuam tanto dentro das empresas como fora. O ambiente interno da empresa pode gerar o sofrimento nos funcionários, e que o medo de ficar desempregado e o desemprego em si, geram impactos psicológicos e sociais, e em muitas vezes até transtornos mentais.

Ir a campo e vivenciar o esforço que as pessoas fazem para se recolocar no mercado, sem saber, que vagas a agência está oferecendo, mostra o quanto as pessoas são persistentes e confiantes. O estudo permitiu entender que todos os esforços, são para as vagas do PIM, devido aos benefícios que as empresas oferecem como rota, plano de saúde, auxílio creche, cestas básicas, que de certa forma acabam deixando as pessoas habituadas, e não conseguem ver outras formas de se empregarem.

Em síntese é importante destacar a importância do psicólogo organizacional e do trabalho, nas empresas, pois poderá estabelecer ações que irão minimizar os impactos nos processos de desligamento, que além de orientar as pessoas envolvidas nesse processo, podem criar programas de orientação profissional ou de recolocação, desta forma o funcionário que ficará desempregado não se sentirá desamparado.

REFERÊNCIAS

ABRAMO, Lais. **Igualdade de gênero e raça no trabalho: avanços e desafios/** Organização Internacional do Trabalho. ISBN: 9789228234763;9789228234770 v. 10, n. 03, 2010. Disponível em: < [http:// www. oit. org. br](http://www.oit.org.br) >. Acessado em: 01.10.2016.

ARAUJO, Marta Maria. **O “currículo vitae” de candidatos ao emprego público no século XVIII.** Revista Educação em Questão, v. 25, n. 11, p. 235-237, 2015. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 15.11.2016.

BRASIL, Ângela de Souza. Et al. **Empregabilidade: escassez da mão de obra em três lagoas.** Revista conexão eletrônica – V. 09, Nº 1 e 2, 223 – 232, 2012. Disponível em: < <http://www.aems.edu.br/>>. Acessado em: 27.03.2016

BASTIANELLO, Micheline Roat; HUTZ, Claudio Simon. **Do Otimismo Explicativo ao Disposicional: a Perspectiva da Psicologia Positiva.** Psico-USF, v. 20, n. 2, p. 237-247. Porto Alegre, 2015. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 07.10.2016.

BARCELLOS, Ricardo; PEDROSO, Maria. **Desenvolvimento Pessoal e Interpessoal.** 1º ed. Instituto federal de educação, ciência e tecnologia: Paraná, 2012.

BARRERA, Sylvia Domingos. **Teorias cognitivas da motivação e sua relação com o desempenho escolar.** Poíesis Pedagógica, v. 8, n. 2, p. 159-175. Goiás, 2011. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 07.10.2016.

BARROS, Celso Aleixo; OLIVEIRA, Tatiane Lacerda. **Saúde Mental de Trabalhadores Desempregados.** Revista Psicologia: Organizações e Trabalho. volume 9 número 1 janeiro - junho 2009. p. 86-101. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 23.03.2016.

BAYLÃO, André Luis da Silva; ROCHA, Ana Paula de Sousa. **A Importância do Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal na Organização Empresarial.** In: Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014, Rio de Janeiro. Brasil: Associação Educacional Dom Bosco. Disponível em: < [http:// www.aedb.br/](http://www.aedb.br/)> Acesso em: 15.11.2016.

BERNARDINELLI, Ademar R. **Como conseguir e manter um emprego.** 1º Ed. São Paulo: Nobel, 2003.

BEZERRA, Vinícius. **Sobre a centralidade do trabalho: da antropologia filosófica à ontologia do ser social.** Revista Pesquisa em Foco: Educação e Filosofia Volume 4, Número 4, Ano 4, ISSN 1983-3946, Julho 2011. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 12.11.2016.

CABRAL, Alvaro. **Dicionário de psicologia.** 14º ed. São Paulo: Cultrix, 2006.

CAGED - **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados.** Disponível em <www.mtps.gov.br/trabalhador-caged>Acesso em: 24.03. 2016.

CHAHAD, Carolina; CHAHAD, José Paulo Zeetano. **Os impactos psicológicos do desemprego e suas conseqüências sobre mercado de trabalho.** Revista da ABET, v. 5, n. 1, São Paulo, 2005. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 15.11.2016.

CALEIRAS, Jorge. **Para lá dos números:** as conseqüências pessoais do desemprego. 1º ed. Coimbra: Almeida, 2015.

CAMPOS, Luiz Fernando. **Métodos e técnicas de pesquisa em psicologia.** 3º ed. São Paulo: Alínea, 2008.

CAMPOS, Keli Cristina. **Construção de uma escala de empregabilidade:** definições e variáveis psicológicas. Revista Estudos de Psicologia I Campinas I 28(1) I 45-55 I janeiro – março, 2011. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 12.11.2016.

CLT - **Consolidação das leis do trabalho.** Disponível em <[http:// http://www.trtsp.jus.br/](http://www.trtsp.jus.br/)> Acesso em: 19.03.2016.

CHAVES, Natália Azenha; NUNES, R. V. **O papel do psicólogo na gestão de recursos humanos das organizações.** Revista científica e eletrônica de psicologia, VIII (14), São Paulo, 2010. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 15.11.2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos.** 2º ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

C.F - (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988,** de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 30.10.2016.

DIAS, Aline da Silva; REZENDE, Rayana Vichiati. **A busca da mulher pela igualdade entre os sexos no mercado de trabalho.** Etic-encontro de iniciação científica-issn 21-76-8498, v. 4, n. 4, 2009. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 01.10.2016.

DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Qualificação Profissional e Mercado de Trabalho :** reflexões e ensaios metodológicos construídos a partir da Pesquisa de Emprego e Desemprego, 2011. Disponível em: < [http:// http://www.dieese.org.br/](http://www.dieese.org.br/)>. Acessado em: 01.10.2016.

DUTRA, Francisco Inácio. **Desemprego e sofrimento:** um estudo multicaseos com os ex-trabalhadores de uma grande mineradora no estado de minas gerais, tese de mestrado em administração, Faculdade Novos Horizontes, Belo horizonte, 2011. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 07.03.2016

FERREIRA, Sylvio Mário Puga; BOTELHO, Lissandro. **O emprego industrial na Região Norte:** o caso do Polo Industrial de Manaus. Estudos avançados, v. 28, n. 81, p. 141-154, Manaus, 2014. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br>>. Acessado em: 01.11.2016.

FARACHE, Jacob Arnaldo Campos. **Relação de trabalho x relação de emprego:** breves notas sobre o tema. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 17 out. 2011. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.33611&seo=1>>. Acesso em: 30.10.2016.

FIGUEIREDO, Vanessa Catherina; NASCIMENTO, Brunna. **Sufrimento psíquico-social de mulheres desempregadas:** no contexto de trabalho precarizado. Revista da RET - Rede de Estudos do Trabalho, Ano VIII, Número 15, Mato Grosso do Sul, 2015. Disponível em: < www.estudosdotrabalho.org > Acesso em: 09.11.2016.

FREITAS, Ernani Cesar e PRODANOV, Cleber Cristiano. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2º Ed. Universidade – Feevale, Rio grande do sul, 2013.

FOGARI, Isaura; TEIXEIRA, Edgard Sérgio. **A Importância do Desenvolvimento Humano para a Organização.** Revista Eletrônica Gestão e Negócios , Volume 3, nº 1, São Paulo, 2012. Disponível em: < www.facsao Roque.br/novo > Acesso em: 30.10.2016.

GUEDES, K. C.; GAUDÊNCIO, E. O. **Trabalho e Logoteoria:** análise existencial da situação de desemprego. Revista Logos & Existência, 1, 26-37, 2012. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 12.11.2016.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa sociais.** 6º Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GONÇALVES, Marcilene Martins da Silva. **Empregabilidade:** Análise a partir de uma empresa de contratação de profissionais. Dissertação do Curso de Mestrado Profissional em Administração. Fundação Pedro Leopoldo. Pedro Leopoldo, 2015. <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 12.11.2016.

IBGE – **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/>> Acesso em: 19.03.2016.

IPEA – **Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.** Disponível em <<http://www.ipea.gov.br/pub/bcmt/mt028.htm>> Acesso em: 19.03.2016

KENNEDY, Joyce Lain. **Currículos para leigos.** 1º Ed. Rio de Janeiro: Alta Books, 2014

LACOMBE, Francisco José. **Comportamento Organizacional:** Fácil. 1º Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMA, Micheli Rodolfo; ROMERO, Luz Maria. **Reflexões sobre a importância das pessoas nas organizações.** Revista Organização Sistêmica, v. 4, n. 2, p. 5-20, Paraná, 2013. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 09.11.2016.

LOURENÇO, Cléria Donizete; FERREIRA, Patricia Aparecida, BRITO, Mozar José. **O Significado do Trabalho para uma Executiva: a Dimensão do Prazer.** In: XXXIII EnANPAD, 2009, Anais. São Paulo: associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. Disponível em: < [https:// http://www.anpad.org.br/](https://http://www.anpad.org.br/) > Acesso em: 12.11.2016

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 1º ed. São Paulo: Editora Gente, 2010.

NASCIMENTO, Sergio Vieira do. **O processo de recrutamento e seleção e seus impactos na produtividade das empresas do polo industrial** de Manaus. Disponível em: < <http://www.administradores.com.br/>>. Acessado em: 07.10.2016.

NOVO, Luciana Florentino. **O significado do trabalho para os docentes de uma ifes**: um contributo à área de gestão de pessoas. In: X COLOQUIO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN UNIVERSITARIA EN AMÉRICA DEL SUR, 2010, Mar del Plata. Anais. Argentina: Universidade Federal de Santa Catarina, 2010. Disponível em: < <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/>> Acesso em: 30.10.2016.

PAPALIA, E.D. & Olds, W.S. **Desenvolvimento humano**. 8º ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

PEDROSO, Paulo et al. **Acesso ao Emprego e Mercado de Trabalho**—Formulação de políticas públicas no horizonte de 2013. Coimbra, FEUC, 2005. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br/>>. Acessado em: 23.03.2016.

PESCA, Andrea Duarte. **Psicologia Organizacional**. 1º Ed. Natal:Edump, 2011.

PIGNATA, Francine Aparecida; CARVALHO, Daltro Oliveira. **Efeitos da crise econômica no Brasil em 2015**. Revista Eletrônica Diálogos Acadêmicos. v. 09, nº 2, p. 04-18, 2015 Disponível em: < <http://www.cielo.com.br/>>. Acessado em: 12.11.2016.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Timothy; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional**: Teoria e prática no contexto brasileiro. 14º Ed. São Paulo: Editora Person Pretice Hall, 2010.

ROSA, Claudio Roberto; WOLF, José Silvio. **Relação de trabalho X relação de emprego**. Revista Eletrônica de Iniciação Científica. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.3, p. 208- 228, 3º Trimestre de 2013. Disponível em: < www.univali.br/ricc >- Acesso em: 15.11.2016.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Desemprego e Desgaste mental**: Desafio às políticas públicas e aos sindicatos. Revista Ciências do Trabalho, n. 4, p. 89-109, 2015. Disponível em: < <http://rct.dieese.org.br/>> Acesso em: 15.11.2016.

SILVA, Narla Ismail Akel. **Construção de escala para avaliar sofrimento Psíquico-Social por parte de desempregados**. Monografia de psicologia, Centro universitário de Brasília. Distrito Federal, 2006. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br/>>. Acessado em: 07.06.2016

SILVA, Cássia Cristina Moretto. **A proteção ao trabalho na constituição federal de 1988 e a adoção do permissivo flexibilizante da legislação trabalhista no Brasil**. Revista da Academia Brasileira de Direito Constitucional. Constituição, Economia e Desenvolvimento: Curitiba, 2012, vol. 4, n. 7, Jul.-Dez. p. 274-301. Disponível em: <www.abdconst.com.br/revista8> Acesso em: 30.10. 2016.

SCHMIDT, Andrea Cristina. **Administração Financeira**. 1º ed. São Paulo: DCL, 2013.

TUMOLO, Ligia Maria Soufen; TUMOLO, Paulo Sérgio. **A vivência do desempregado: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo**. Revista trabalho, educação e saúde, v. 43, p. 1-13, Rio de Janeiro, 2004. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 09.11.2016.

SOBRAL, Carolina de Oliveira. **Relação De Trabalho X Relação De Emprego**. Revista jurídica da Toledo de Presidente Prudente-SP, Vol. 10, No 10, ISSN 1677-1281, 2008. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/>> Acesso em: 30.10 2016.

TONETTO, Aline Maria et al. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo**. Revista Psicologia & Sociedade, v. 20, n. 2, p. 165-173, Porto Alegre, 2008. Disponível em: < <http://www.cielo.com.br> > Acesso em: 15.11.2016.

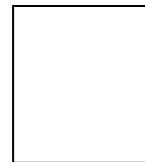
ZANELLI, J. C; Silva, N. & Soares H. P. **Orientação para aposentadoria nas organizações: projetos para o pós-carreira**. Porto Alegre: ARTMED, 2010.

ANEXO A**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)**

Eu, _____, declaro de livre e espontânea vontade querer participar do estudo: Identificação dos psicossociais das pessoas em situação de desemprego e que busca recolocação em uma agência de emprego da cidade de Manaus, a ser realizado por Késsia Lyra Batista acadêmica do 10º período de Psicologia, sob orientação do Professor MSc. Rockson Pessoa.

Autorizo o uso dos dados obtidos na minha participação somente para os fins do presente estudo e que se guarde sempre sigilo absoluto sobre a minha pessoa. Declaro que me foi explicado que as informações ajudaram no melhor conhecimento do assunto em estudo. Foi-me informado também que minha participação consiste em apenas responder algumas perguntas. Sei que posso me negar a participar deste estudo, como também me retirar do mesmo a qualquer momento que desejar, sem que com isso, nem eu nem minha família venhamos a sofrer qualquer tipo de represália. Minha participação é inteiramente voluntária e não receberei qualquer quantia em dinheiro ou em outra espécie. Também sei que em caso de dúvida posso procurar a informação e/ou ajuda a qualquer momento com a coordenadora do Estudo, **Prof. MSc. Rockson Pessoa** ou a Acadêmica responsável pela pesquisa **Késsia Lyra Batista**.

Assinatura do Sujeito da Pesquisa



Digital

Data: ____/____/____

ANEXO B

CARTA DE ANUÊNCIA AUTORIZAÇÃO DE PESQUISA

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE PSICOLOGIA

Excelentíssimo Sr. **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Assunto: Pedido de autorização para realização de Pesquisa de trabalho de conclusão do curso de psicologia

Solicitamos autorização institucional para realização da pesquisa intitulada *Aspectos psicossociais das pessoas em situação de desemprego e que buscam recolocação em uma agência de emprego da cidade de Manaus*, a ser realizada na unidade **XX**, pela acadêmica do curso de psicologia *Késsia Lyra Batista*, sob orientação do Professor, Mestre *Rockson Pessoa*, da Faculdade Metropolitana de Manaus – FAMETRO. Este trabalho tem o objetivo geral: Analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho. Necessitando portanto, ter acesso as pessoas que estão na **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX** em busca de uma oportunidade de emprego, apenas nas **XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX**. Ao mesmo tempo, pedimos autorização **XX** **XXXXXXX**.

Ressaltamos que os dados coletados serão mantidos em absoluto sigilo de acordo com a Resolução do Conselho Nacional de Educação (CNE/AM) que trata da Pesquisa envolvendo Seres Humanos. Salientamos ainda que tais dados sejam utilizados tão somente para realização deste estudo. Na certeza de contarmos com a colaboração e empenho desta Diretoria, agradecemos antecipadamente a atenção, ficando à disposição para quaisquer esclarecimentos que se fizerem necessária.

Manaus, 14 de setembro de 2016

APÊNDICE A

Instrumento da pesquisa - Questionário

Atenção: Ao responder a este questionário você deverá escolher apenas uma das alternativas, desta forma você estará contribuindo para a realização da pesquisa. Conto com a sua colaboração.

Objetivo da Pesquisa: Analisar os aspectos psicossociais das pessoas que estão vivenciando a situação de desemprego em busca de recolocação no mercado de trabalho.

Parte I – Dados sócio demográficos

1. Idade: _____
2. Gênero: () Masculino () Feminino
3. Estado Civil: () Solteiro () Casado () Divorciado () outros _____
4. Quantidade de filhos: _____ Idade dos filhos: _____
5. Nível de escolaridade: _____
6. Área de atuação de trabalho: _____
7. Tempo que está desempregado: () 1 a 6 meses () 7 meses a 1 ano () 2 a 3 ano ()
Acima de 3 anos
8. Possui alguma renda: () Ajuda do governo () Pensão () Ajuda de Familiares
() Outros meios de renda: _____
() Não possuo nenhuma renda

Parte II – Dados sobre o tema investigado. Escolha uma das alternativas e responda com Sim ou Não, e se a resposta for sim, escolha uma das alternativas para marcar.

9. Você acha que nos dias atuais está difícil conseguir emprego?

- () Sim () Não

Se sim, marque abaixo apenas uma das possíveis dificuldades?

- () Crise financeira no país
() Mercado de trabalho exigente
() Falta de experiência profissional e comprovação em carteira
() Falta de escolaridade e qualificação profissional
() Idade

10. Relacionado aos aspectos psicológicos, nos últimos meses como você vem se sentindo devido a sua situação de desemprego: (Adaptado de Silva, 2006)

Frustrado () Angustiado () Irritado () Preocupado () Ansioso () Medo ()

11. Ainda referente a esses aspectos, como você se sente hoje: (Adaptado de Silva, 2006)

Inseguro () Desmotivado () Estressado () Raiva () Vergonha ()

12. O desemprego gera algum aspecto positivo em você:

() Sim () Não

Se sim, marque uma das alternativas abaixo:

() Esperança () Coragem () Criatividade () Persistência

13. Durante esse período que está desempregado o que mais preocupa você:

() Não cumprir com os pagamentos de dívidas mensais

() Não conseguir sustentar a família

() Não conseguir manter os estudos

14. Com relação aos aspectos sociais, marque o que você vem vivenciado nos últimos meses: (Adaptado de Silva, 2006)

Afastamento do amigos () Perda de identidade () Evita o convívio com a família ()

Perda de identidade () Os familiares não confiam mais em você ()

15. Ainda relacionado à questão anterior, o que você vivencia hoje: (Adaptado de Silva, 2006)

Pressão familiar () Dificuldade de formar novas amizades ()

Exclusão social () Evita o convívio com os amigos ()

16. O que você tem feito para enfrentar a situação de desemprego:

() Entregando currículo nas agências de emprego

() Estudando

() Abrir um negócio próprio

() Nada

Obrigada!

