



GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos da disciplina Projeto Integrador,
sob orientação do Professor Mestre Harrison Parizotto.

SÃO PAULO

2022

INVENIO
GRADUAÇÃO EM GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

Trabalhos apresentados à Faculdade INVENIO, ao curso de Gestão de Recursos Humanos, como parte da avaliação da disciplina Projeto Integrador, sob orientação do Professor Mestre Harrison Parizotto.

Alunos-autores:

Daniel Hitoshi de Jesus
Débora Vitória Abreu Caridade
Edson Caridade
Elaine da Silva Rozeno
Francisca Gerlândia da Silva

Organizador: Prof. Ms. Harrison Parizotto da Paixão

SÃO PAULO
2022

SUMÁRIO

- DESIGUALDADE ENTRE TERCEIRIZADOS E FUNCIONÁRIOS CLIENTES
- COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIFERENTES IDADES, DIFERENTES COMUNICAÇÕES
- DESAFIO DA COMUNICAÇÃO EM HOME OFFICE DO ATENDIMENTO EM CALL CENTER NA ATUAL PANDEMIA DO COVID-19
- A IMPORTÂNCIA DE ELABORAR UM PLANO DE SUCESSÃO DE UMA EMPRESA FAMILIAR
- A REINSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO PÓS-MATERNIDADE
- A FALTA DE COMUNICAÇÃO - Restaurante Popular

DESIGUALDADE ENTRE TERCEIRIZADOS E FUNCIONÁRIOS CLIENTES

CONTEXTUALIZAÇÃO

EMPRESA 1 -> AMBIENTE TENSO E COMPETITIVO

AMBIENTE -> AMPLO / DIVISÓRIAS / MUITOS FUNCIONÁRIOS.

Com isso o nível de ruído era muito alto pois não há concentração no serviço, utilizavam sempre fones de ouvido.

Existia uma grande separação entre os grupos de trabalho, diferença de comunicação de grupos entre terceirizados e os funcionários.

Os grupos de trabalho eram muitos fechados e de difícil acesso, não havia igualdade entre eles.

Empresa prestadora de serviços que não ouvia os funcionários.

Não havia comunicação direta do RH com os funcionários.

EMPRESA 2 -> AMBIENTE COM MENOS COMPETIÇÃO ENTRE OS COLABORADORES

AMBIENTE -> Dividido / Melhor ruído / ambiente colaborativo, os funcionários são tratados com igualdade.

A empresa que é prestadora de serviços não prestava atenção e não fazia questão dos funcionários.

No Trabalho como terceirizados não há os mesmos benefícios e ganhos dos funcionários da empresa.

PROBLEMAS:

Empresa 1: É uma prestadora de serviços, que não tinha feedback com os funcionários e também não tinha uma boa relação do RH com os colaboradores.

Empresa 2 : Não havia igualdade nos benefícios e ganhos dos funcionários com os de terceiros; e não havia plano de carreira para os terceirizados.

OBJETIVOS:

Reuniões com os contratados que estão com os clientes finais;

Criar um portal de comunicação de feedback para auxiliar os funcionários;

Melhorar o alinhamento de plano de carreira entre o cliente e o terceirizado;
Alinhar dos benefícios de um funcionário terceiro com o funcionário da empresa contratante;

METODOLOGIA:

Pesquisas de artigos;
Entrevista com a pessoa que vivenciou a situação no ambiente de trabalho;

DESENVOLVIMENTO

Para uma comunicação funcionar adequadamente, segundo Ruggiero (2002) é necessário conhecer cada

um dos seus colaboradores e funcionários, ouvir suas ideias e atender às diferenças de cada um.

Segundo afirmação de Van Rieel (2011) a reputação da empresa depende do propósito e das relações com seus funcionários, tratando-os com respeito e transparência, com isso temos uma imagem positiva da organização.

Mandelli ET AL.(2003), diz que as informações devem ser passadas pelo presidente da empresa, isso faz com que a mensagem seja melhor entendida em todas as camadas estruturais da organização, assim os funcionários podem executar seus serviços.

Para resolver tais problemas, como:

Sugestões

1. Reuniões periódicas entre os funcionários terceirizados e a empresa que o contratou;
2. Reunião periódica entre a empresa contratante e empresa terceira, visando melhorar a comunicação entre elas para melhor conhecimento do funcionário;
3. Elaborar um plano de carreira objetivo para os colaboradores terceirizados;
4. Utilizar um canal de comunicação para auxiliar os colaboradores terceirizados com o gestor de RH;
5. Elaborar um plano de benefícios, como:
 - a. financiamento para cursos extras;
 - b. financiamento para graduação e pós graduação;
 - c. financiamento para especializações;
 - d. equiparar os benefícios dos terceirizados com os funcionários definitivos da empresa;

6. Equiparar financeiramente o funcionário terceiro do funcionário da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ausência dos itens citados no desenvolvimento dos temas relacionados neste projeto provocam a desmotivação do colaborador terceirizado depois de algum tempo no ambiente empresarial.

A falta de comunicação entre as partes diminui a perspectiva profissional do colaborador terceirizado, devido ao plano claro de carreira.

Visto nessa situação o profissional terceiro busca efetivamente novas oportunidades que possibilitem resolver os problemas observados neste projeto.

A falta de comunicação entre a empresa que contrata e a terceirizada pode provocar o isolamento do funcionário.

REFERÊNCIAS:

RIEL, Cees B.M. van. Reputação corporativa e alinhamento estratégico na era global. São Paulo, entrevista concedida à publicação comunicação.

MANDELLI, Pedro et al. A disciplina e a arte da gestão das mudanças: como integrar estratégias e pessoas- Rio de Janeiro: Campus, 2003

COMUNICAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: DIFERENTES IDADES, DIFERENTES COMUNICAÇÕES

1. OBJETIVOS

O objetivo desse projeto é expor resultados de pesquisas sobre como se torna difícil a comunicação no ambiente de trabalho diante da diversidade de idades e comunicação entre os colaboradores. O projeto é trazer dados o suficiente para a solução do problema, mostrar bons hábitos para uma comunicação saudável e eficaz no ambiente de trabalho. A comunicação é o ideal para todos e além do mais para um local tão formal, pois a forma da comunicação interna espelha como será a comunicação externa.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Estamos à frente de duas empresas, ambas com dificuldades na comunicação entre os colaboradores com diferentes idades.

Empresa A, apresenta uma situação de conflitos entre colegas de departamento, com uma dificuldade de se comunicarem, pois o colaborador que está numa faixa etária maior não dá abertura para acatar as mudanças necessárias que o mais novo propõe. Isso espelha no departamento, irá começar conflitos e discordâncias, além da perda de tempo e falta de produtividade no departamento.

Empresa B, já passou por situações parecidas com a empresa A, então optou por se posicionar de forma diferente, os colaboradores trabalham em ambientes diferentes, sendo divididos por idades, para não resultar em improdutividade à empresa. Mas a falta de trabalho em conjunto, que promove interação, pode trazer uma grande barreira a ser enfrentada pela empresa.

3. JUSTIFICATIVA

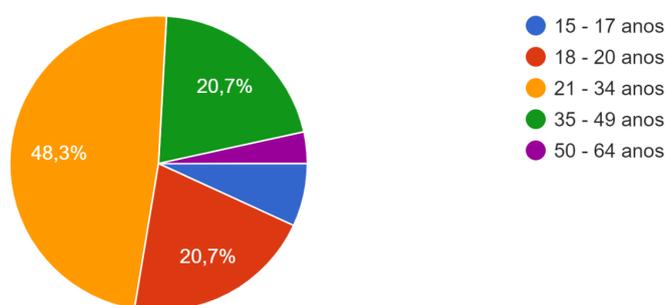
Observa-se que em um ambiente onde existem diversas pessoas, há diferentes idades, diferentes comunicações, que resultam em alguns conflitos. Quando foi apresentado o objetivo do projeto em questão, observei que o ambiente profissional enfrenta esses conflitos. Veja bem, um novo colaborador na empresa, sendo o primeiro emprego ou até mesmo encarando um novo desafio profissional, ele descobre novas comunicações com seus colegas de trabalho, a forma que irá se comunicar muda, por serem novas pessoas e um ambiente formal, por estar se relacionando com pessoas totalmente diferentes, com experiências, idades e maturidade diferentes isso se torna desafiador, e o colaborador precisa se adaptar com o ambiente, desencontro de gerações e comunicações, acostumando com os conflitos. Por esta razão apresento alguns fatos e resultados de pesquisas para uma possível solução.

4. METODOLOGIA

Esse trabalho é com base em pesquisas bibliográficas, encontrando projetos relevantes estruturando uma nova tese no que já foi dito e optei por usar a metodologia com questionário, coletando informações recentes e alcançando pessoas específicas, obtendo respostas válidas para chegar ao objetivo do projeto. Com 29 participantes os dados foram verificados e coletamos

Quantos anos você tem?

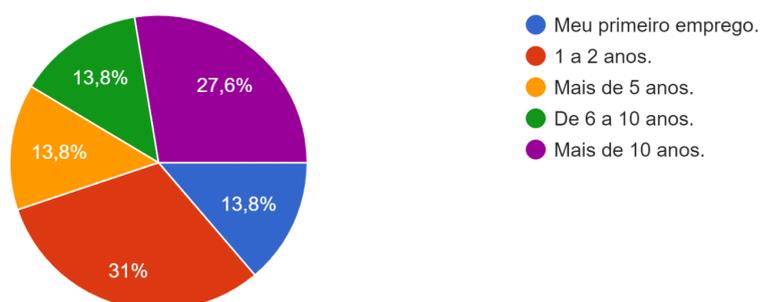
29 respostas



No primeiro dado, apresento a variedade de idades que está inserida no mercado de trabalho. A chamada geração Y é uma geração de pessoas que está altamente vinculada nesse ambiente.

Você trabalha a quanto tempo?

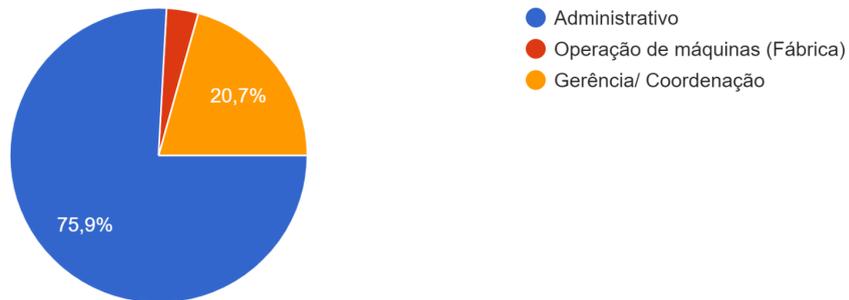
29 respostas



A quantidade apresentada em tempo de trabalho é variada. Há pessoas com pouco tempo e pessoas que estão no mercado há muito tempo. Estes têm uma certa prioridade em falar sobre a comunicação interna, pois em dez anos já vivenciou muitos conflitos e concordância dentro de uma empresa.

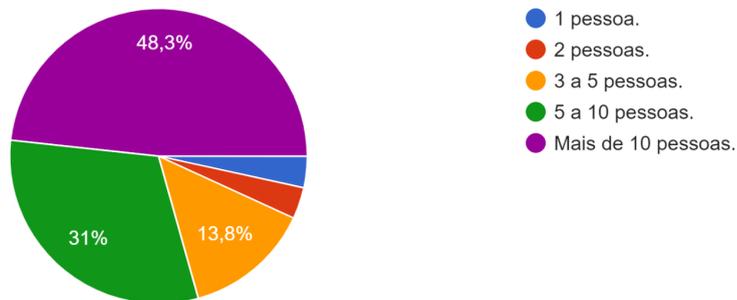
Em qual área você atua?

29 respostas



Quantas pessoas que tem no seu ambiente (fechado) de trabalho?

29 respostas



Nesse ambiente a variedade de idade (mais de 5 anos de diferença) é grande?

29 respostas

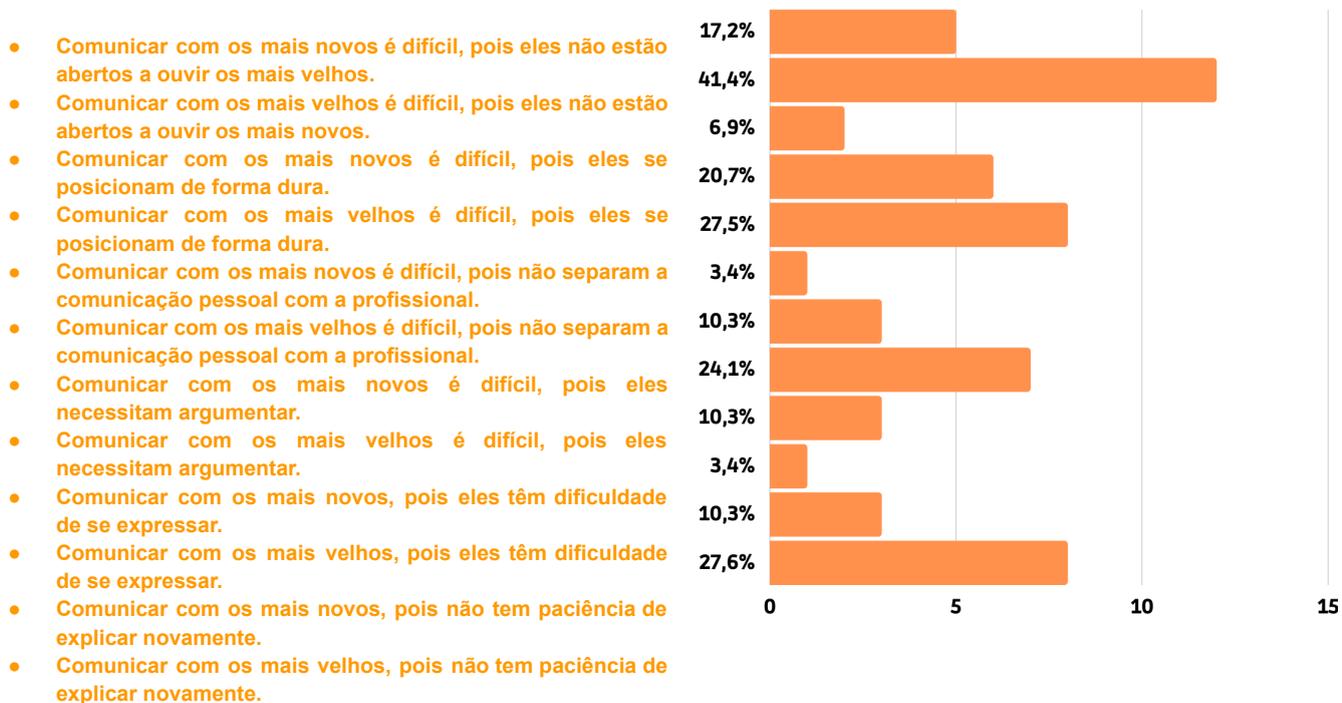


O maior número de pessoas que foi alcançada estão inseridas internamente em organizações, isto leva a entender que a comunicação interna precisa ser eficaz para um crescimento saudável da empresa e dos colaboradores. Estes trabalham no mínimo com 3 pessoas em um único ambiente, então a comunicação direta é uma das ferramentas usadas diariamente. E essas ferramentas são utilizadas com o grupo completo da empresa, se em um único ambiente se encontra pessoas

diferentes e de comportamentos desarmônicos, ocorrem interferências na comunicação.

Complemento da pergunta anterior... Você já enfrentou alguma situação desconfortável em se comunicar com os colaboradores do seu ambiente de trabalho? Qual?

29 respostas



Em vista disto, as barreiras da comunicação vão sendo encontradas, pois não são todos que se comunicam da mesma forma, mesmo que todos falam o mesmo idioma, a forma expressada é diferente entre eles, o comportamento entre as gerações são diferentes, basta perceber os dados, vemos a maior porcentagem 41,4% (12/29 pessoas) que expôs a dificuldade com os mais velhos não serem ouvintes. E outra dificuldade apresentada com 27,6% dos votos, é que os mais velhos não têm paciência em explicar mais de uma vez algo, um grande conflito que possa ocorrer, sendo que se o receptor não entender trás consequências para a empresa e gera conflitos na comunicação. Outra observação encontrada com base na pesquisa, foi que uma porcentagem de 27,5% das pessoas encontram uma grande barreira em conviver com os mais jovens pois eles tem o ruim comportamento em separar a vida pessoal e profissional. Causando grandes riscos para a carreira do colaborador.

5. DESENVOLVIMENTO

A comunicação é a “ação de transmitir uma mensagem e, eventualmente, receber outra mensagem como resposta” (DICIONÁRIO OXFORD LANGUAGENS, 2003). ou seja, algo que seja recíproco e tem como objetivo fazer que o transmissor e o receptor tenham um diálogo harmônico, pois a função da comunicação é tornar algo comum. No ambiente de trabalho não pode ser diferente. Tornar ideias comuns e conciliar pensamentos é necessário, pois passamos uma grande parte do tempo com os nossos colegas de trabalho. Nossos pensamentos podem influenciar muitos deles, nós podemos ser influenciados por eles também, e muitas vezes nos deparamos com uma falha grande na comunicação entre os colaboradores com a indiferença de ser mais velhos ou mais novos, e são estes que precisam se comunicar, pois eles têm suas experiências a serem divididas.

Um desafio enfrentado pelas atuais empresas, é a variedade de idades e o desenvolvimento progressivo de pessoas em um único ambiente. São quatro gerações diferentes introduzidas no mercado atual, cada uma com suas características, o papel ideal da empresa nessa situação é tratar os diferentes casos da forma ideal, ou seja, de acordo com a capacidade e experiências de cada colaborador.

No mercado de trabalho, seja nas diferentes áreas, as gerações se misturam, convivem, mas tem uma grande dificuldade de se comunicar, sendo que ela é o instrumento que garante um bom ambiente de trabalho.(ESTADO DE MINAS, 2019) A geração Z/Y (nascidos entre 1988 e 2007) evolui com grande facilidade, sua expressão mais ampliada e informal traz uma boa aprendizagem. A geração X (nascidos entre 1972 a 1987) com uma vasta experiência, mesmo que na mesma posição que o exemplo anterior, já assume um espaço operacional na empresa, pulando uma grande parte do treinamento, esse grupo se expressa com mais objetividade e de forma concreta e formal, por isso tem uma grande dificuldade em ouvir. Existe também a geração *baby boomers* (nascidos entre 1956 a 1971) - o termo surge em virtude da explosão demográfica que aconteceu após a II Guerra Mundial - precisam estes tratar com mais calma, as suas experiências são muitas, mas apresentam uma certa dificuldade de assumir novos desafios e aprender a tecnologia atual, sua expressão é de forma categórica. Atualmente a geração silenciosa (nascidos antes de 1955) tem voltado ao mercado de trabalho, assumindo aquilo que conhecem, para ensinar algo mais *vintage* e aprender com a tecnologia sua comunicação é antiga e formalmente profissional.

Empresas que atingem os funcionários com uma boa comunicação e ampla sabedoria, ajudam com esse desenvolvimento, proporcionando áreas dinâmicas e operando em conjunto, abrangem a comunicação entre os funcionários e todos, expondo seus ideais que trarão crescimento individual e coletivo.

Conforme o sociólogo, Karl Mannheim afirma : “Cada um vive com gente da mesma idade e de idades distintas em uma plenitude de possibilidades

contemporâneas. Para cada um o mesmo tempo é um tempo distinto, quer dizer, uma época distinta de si mesmo, que é partilhada com seus coetâneos.” (Weller, p. 5 apud Pinder, p. 21 apud Mannheim p. 517).

O problema da geração segundo a teoria de Karl Mannheim, é que considerar uma visão de um outro grupo não quer dizer que o indivíduo está apto a entender totalmente a realidade do outro. A sua realidade devido a idade diferente, pois vive o mesmo mundo, o mesmo momento mas com instruções diferentes, com uma disciplina diferente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Colhendo esses dados, vemos que enfrentamos diversos conflitos que atingem diretamente e indiretamente algumas áreas pessoais do colaborador e também em áreas de grande importância da empresa, conseqüentemente deve ir em busca de uma solução, para que haja um crescimento saudável da organização. Com base em uma pesquisa pude perceber que a solução para este problema seria a Gestão Horizontal, esta foi aplicada pela Tesla Motors em Abril/2018, após o CEO Elon Musk perceber que as ações da Tesla despencavam em 25% desde setembro de 2017. Foi um método organizacional muito bem pensado, além de resolver o problema da comunicação entre as gerações, muitos outros problemas se resolvem.

Método organizacional, a gestão horizontal tem seu princípio básico em uma estrutura sem valorização de relações de poder. Assim como o nome mostra, contrapõe a gestão vertical (derivada da hierarquia) como uma forma mais participativa, em que as decisões são tomadas em conjunto e, portanto, tem a responsabilidade dividida entre os membros do time. (BARBOSA, Suria. Gestão horizontal: como funciona o modelo organizacional em que Google e Netflix apostam. Na Prática.org)

O método usado ajuda a fazer um bom trabalho com um todo da empresa, deixar o colaborador muito mais confortável, comunicação organizacional não é somente trabalho em grupo, é estar em grande contato com o todo da empresa que cresce em conhecimento, comunhão e o principal comunicação. Implementar esse método na empresa, haverá grandes movimentos na estrutura da empresa, salas de reunião mais amplas e com uma visibilidade do restante da empresa, nada exclusivo ou individual, as reuniões no “aquário” da empresa. Os conflitos têm que ser resolvidos na empresa o famoso “roupa suja, se lava em casa” o funcionário tem que resolver o seu problema no período de serviço, sair com aquela frustração causará danos ao crescimento da empresa, o método organizacional que a forma “horizontal” trás é bom por isso, pois é de extrema importância o acompanhamento de todos numa visão “transparente” no trabalho. Apesar de todo o movimento, a estrutura na comunicação será a recompensa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MOURA, Eliane (ore). **QUAIS DIFICULDADES AS PESSOAS NA TERCEIRA IDADE ENCONTRAM PARA SE MANTEREM ATUANTES NO MERCADO DE TRABALHO?** Cachoeirinha – RS. ANAIS DA VI MOSTRA CIENTÍFICA DO CESUCA v.1, n. 6, 2012.

CRISTINA, Tânia Bassani Cecílio (org). **MELHOR IDADE VOLTA AO MERCADO DE TRABALHO.** Nova Odessa, SP. – Revista da Faculdade de Sistema de Informação v. 7, n.1, 2012.

MOTTA, Alda Britto da. **GÊNERO, IDADES E GERAÇÕES.** Salvador - BA. Caderno v. 17, n.42, 2004.

WELLER, Wivian. **A ATUALIDADE DO CONCEITO DE GERAÇÕES DE KARL MANNHEIM.** Cidade - Revista Sociedade e Estado, v. 25, n. 2, 2010.

DESAFIO DA COMUNICAÇÃO EM HOME OFFICE DO ATENDIMENTO EM CALL CENTER NA ATUAL PANDEMIA DO COVID-19

1. INTRODUÇÃO

Devido às restrições de contato social e as prevenções causadas pelo contágio do COVID 19, entre as maiores dificuldades enfrentadas pelo atendente de call center em home office está a adaptação de horário. O objetivo deste trabalho é apresentar a modalidade de trabalho a distância que tem se fortalecido dia após dia, ganhando um novo escopo de trabalho. Porém o novo ambiente de *trabalho, em* fase de adaptação, tem sido uma das grandes dificuldades enfrentadas pelos colaboradores porém o teletrabalho representa a transição de uma “visão” industrial para uma sociedade do conhecimento. Conforme Di Martino (2001), o local de trabalho pode ser qualquer lugar. O trabalho e a vida dos trabalhadores digitais em atendimento de telemarketing em Home Office tem dado a oportunidade para muitas pessoas que não se sentiam em condições de retorno ao mercado de trabalho. Hoje temos por diversas empresas se adequando a esta realidade, o novo normal, que se diga de passagem, tem aberto portas para mães/pais e responsáveis que viam a necessidade de ter uma atividade remunerada e, bem mais além disto, poder estar enquadrados no mercado de trabalho por muito competitivo atualmente por certo assim seguir, tendo a oportunidade de ser competitivo e estar se desempenhando uma função que por ora não se enquadra a realidade de muitas pessoas.

2. OBJETIVO

Nosso objetivo é rever os momentos vividos por colaboradores de home office, dificuldades, pensamentos negativos, incerteza de como seria o novo amanhã, e o que era apenas um momento virou tendência no atual século da tecnologia, colaboradores se destacam em seu ambiente de trabalho compartilhado em seu lar com seu filho, esposo e etc.. Já não é mais uma surpresa desagradável para quem enfrenta e sim a disposição para o trabalho home office. Hoje as empresas estão se adequando no sistema home office e os colaboradores estão se preparando e a nova tendência é que os colaboradores se dividam em $\frac{2}{3}$ para que seja uma adequação de trabalho onde trabalho $\frac{2}{3}$ em casa e local físico de trabalho.

3. CONTEXTUALIZAÇÃO

Como sabemos a nossa atual realidade imposta por um momento pandêmico entre 2020 a 2021 nós trouxe grandes transformações que demandam grandes adaptações imediatas com os protocolos de distanciamento para poder conter a

transmissão do vírus. E neste momento surge a necessidade de propor o trabalho em home office em caráter emergencial, onde as empresas teriam os trabalhos em andamento e a segurança dos funcionários e familiares. Apesar de ser apresentado como uma alternativa emergencial, mas logo após um ano o trabalho em home office tem se mostrado eficaz e aceito por uma gama de profissionais.

Segundo a pesquisa “Covid-19 Consumer Study” da IBM, a possibilidade de trabalhar remotamente agradou a grande parte dos brasileiros, de modo que 52% dos profissionais entrevistados desejam continuar trabalhando majoritariamente em casa ou com idas esporádicas ao escritório, 25% querem voltar ao modelo presencial, mas com a possibilidade de trabalhar em casa ocasionalmente e apenas 10% preferem trabalhar todos os dias no escritório da empresa. Neste sentido, organizações do mundo todo, como o Twitter e a corretora de câmbio XP Investimentos, já estão criando estratégias para a implementação do trabalho híbrido pós-pandemia.

Hoje o home office tem sido uma das melhores alternativas de trabalho onde temos uma adesão de novos candidatos ao trabalho com a modalidade de home office (trabalho em casa).

Partindo desta realidade, temos enfrentado momentos difíceis entre 2020 e 2021, onde nos deparamos com uma realidade que jamais foi vista nos últimos anos, trazendo um deslocamento em massa. A dificuldade enfrentada por todos independentes de classe social e o cenário de incertezas, dúvidas. O atendente de telemarketing enfrenta esta realidade com sensação de incertezas e dúvidas, a sensação de perda do trabalho e se mantivesse o trabalho enfrentaria a incerteza que poderia estar sendo contaminado e sucessivamente levando o vírus para a sua família.

4. PROBLEMA

Devido às restrições de contato social e às prevenções causadas pelo contágio do COVID-19 e entre as maiores dificuldades enfrentadas pelo atendente de call center em home office está a adaptação de horário, rotina, stress, telefone, barulho, distração, cuidado com os filhos, etc... Quanto a saúde física, emocional e psicologia. O novo ambiente em fase de adaptação tem sido uma das grandes dificuldades enfrentadas pelos colaboradores, pois não estava adaptado para o ajuntamento do local de trabalho para o ambiente familiar. Um fator bem lembrado é a questão psicológica em momento de total desconforto e incerteza.

Conforme as orientações obtidas, pode se inferir que apesar dos desafios referentes aos problemas na conexão de REDE VIRTUAL PRIVADA (VPN), instabilidade/lentidão nos sistemas softwares, etc...

Alguns problemas apresentados por funcionários são a falta de apoio das empresas e os cuidados com os funcionários e familiares.

A BBC News Brasil ouviu operadores de telemarketing que disseram trabalhar a poucos centímetros uns dos outros em espaços sem ventilação com até 400 funcionários.

Em alguns desses, há pessoas trabalhando com sintomas do vírus e até casos confirmados, segundo informações obtidas com os operadores.

Henrique*, operador de telemarketing na Atento, em Salvador, disse que nenhuma medida tinha sido implantada para manter a distância entre os cerca de 250 funcionários que trabalham no mesmo andar que ele.

5. JUSTIFICATIVA

No início de 2020 o mundo passou por um momento pandêmico. Um modelo de trabalho apresentado gerou um desconforto e incertezas no estilo de vida, hábitos pessoais, etc.... Neste novo modelo de garantia de trabalho e com a queda da economia, a redução de trabalho, gerou o aumento de desemprego. Assim o momento pandêmico trouxe um novo modelo de trabalho home office.

O teletrabalho representa a transição de uma “visão” industrial para uma sociedade do conhecimento. Conforme Di Martino (2001), o local de trabalho pode ser em qualquer lugar, desde que haja uma rede eletrônica de comunicação que favoreça a atividade, por exemplo, no quarto de hotel, no aeroporto, no carro, em casa, entre outros. Assim, o teletrabalho é expressado como “telecommuting” e, definido como trabalho em domicílio, no qual o indivíduo possui um vínculo empregatício, porém exerce uma função sem a necessidade de se deslocar para empresa, comunicando-se com a mesma por meio de computadores, dispositivos móveis, aplicativos (softwares). Dessa forma, existem outros termos que significam essa modalidade: home office (trabalho em casa), telework (teletrabalho), telecommuting, trabalho remoto, trabalho a distância, trabalho em domicílio.

Entre várias gigantes da área a ATENTO S.A, líder em serviços de gestão de relacionamento com clientes e terceirização de processos de negócios (CRM/BPO) na América Latina, falou sobre seus esforços empreendidos para dar seguimento na qualificação de seus funcionários, deixando os seus colaboradores em segurança, entre eles: gestantes, lactantes, hipertensos; entre outras medidas de segurança implementadas em toda a empresa e supervisionadas por comitês regionais e globais especiais.

Carlos López-Abadia, CEO da Atento, comentou: “Nossa prioridade é a saúde e o bem-estar de nossos funcionários, mantendo níveis de serviço para nossos clientes cujos produtos e serviços atingem mais de 500 milhões de consumidores na América Latina, Estados Unidos e Espanha”. O que se destaca é o novo modelo de trabalho de infraestrutura de tecnologia e suporte logístico e o processo de transformação e inclusão digital.

6. DESENVOLVIMENTO

Rever os momentos vividos por colaboradores de home office, dificuldades, pensamentos negativos, incerteza de como seria o novo amanhã, e o que era apenas um momento virou tendência no atual século da tecnologia, colaboradores se destacam em seu ambiente de trabalho compartilhado em seu lar com seu filho, esposo e etc.. Já não é mais uma surpresa desagradável para quem enfrenta e sim a disposição para o trabalho home office. Hoje as empresas estão se adequando no sistema home office e os colaboradores estão se preparando e a nova tendência é que os colaboradores se dividem em $\frac{2}{3}$ para que seja uma adequação de trabalho onde trabalho $\frac{2}{3}$ em casa e local físico de trabalho.

O levantamento mostra ainda que os afastamentos atingiram 5% do total de trabalhadores em 32% das empresas consultadas. Em 30%, o patamar oscilou entre 6% e 10% dos profissionais, Notícias CNN.

6.1. Futuro

Para quase metade dos entrevistados (47,91%), o trabalho remoto não é uma preferência, ainda que parte deles tenha a possibilidade de continuar na modalidade quando o período de isolamento deixar de ser necessário. Contudo, 40,29% dos respondentes afirmam que gostariam de permanecer trabalhando remotamente. Na análise dos pesquisadores, o fato de a maioria não demonstrar interesse em permanecer nesse modelo se deve às dificuldades impostas por ele ou ao interesse das pessoas em preservar seus espaços privados e não misturar vida profissional com vida particular.

“Anteriormente, estive em trabalho remoto e só vi benefícios. Porém, na atual conjuntura, durante o dia inteiro preciso me dividir com as tarefas de casa, preparar refeições para todos os familiares, educação dos filhos e cuidados com os filhos. Não sobra tempo para mim, sinto-me esgotada e preciso trabalhar aos finais de semana para dar conta da carga de trabalho, já que durante a semana preciso atender a prole e sou frequentemente interrompida. O nível de estresse está elevado, pois como se não bastasse o panorama mundial atual e as preocupações com a saúde da família, os filhos cobram mais atenção. Eles reclamam que antes eu trabalhava somente durante a semana e agora trabalho todos os dias. Sinto que não consigo focar em nenhuma das atividades de modo adequado.”

“Muitos não estavam preparados para trabalhar remotamente, seja por falta de ferramentas para exercer suas funções ou até pela falta de costume em realizar atividades em casa. Dessa maneira, boa parte das minhas funções foram reduzidas, já que o suporte aos usuários também foi. A adequação do espaço de trabalho é, ao meu

ver, o fator que mais dificulta o trabalho remoto. Uma vez estabelecidos os procedimentos, organizadas as ferramentas de trabalho e o tempo de trabalho, torna-se simples realizá-lo. É muito comum, durante esse período de adequação, extrapolarmos o tempo de trabalho ou exercer as atividades em horários e dias incomuns, já que fica difícil separar quando se está no trabalho ou não.”

“Quando entrou a pandemia as empresas de contact center foram obrigadas a aumentar o distanciamento social como forma de garantir a saúde dos seus funcionários. Quando as empresas fizeram isso, elas criaram posições livres entre os profissionais. Nesse sentido, reduzimos para 40% a capacidade de atendimento”, explicou Topázio Neto, presidente da Sintelmark, entidade que representa as empresas de relacionamento de São Paulo.”

A pesquisa foi realizada pela coordenadora do GETS, Maria Aparecida Bridi; pelos membros da equipe Fernanda Ribas Bohler, Alexandre Pilan Zanoni, Mariana Bettega Braunert, Kelen Aparecida Bernardo, Fernanda Landolfi Maia, Zélia Freiburger; Giovana Uehara Bezerra (Unicamp); e contou, ainda, com o apoio e parceria do Remir.

Carlos López-Abadia, CEO da Atento, a ATENTO empresa líder no segmento de gestão de relacionamento com clientes e terceirização nos processos de negociação, na América Latina tem se destacado entre os cinco maiores provedores a nível mundial. A ATENTO tem adotado medidas seguras para garantir aos seus colaboradores e seus familiares a saúde , bem como o processo de atendimento de nossos clientes.

O Banco Bradesco, se dispôs de enviar mensagens via celular aos seus correntistas informando que os atendentes de call center diminuiu e vendo uma grande possibilidade de incentivar aos seus correntistas o uso do aplicativo bancário A flexibilidade de horários é um ponto chave no HOME OFFICE, afinal é possível organizar seu tempo e realizar suas tarefas no momento em que se sente mais concentrado

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios da comunicação em home office do atendente de call center apresentado neste trabalho tem o objetivo de esclarecer que em meios ao caos que ora vivemos, tivemos uma nova oportunidade de entender o mercado e compreender que o modelo novo do trabalho em home office nos trouxe alguns desafios, mas também muitas oportunidades onde a flexibilidade de trabalho entre as necessidades e oportunidades de poder estar em um ambiente de trabalho e ao mesmo tempo estar no aconchego de sua família, proporcionou uma grande flexibilidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOHLER, Fernanda Ribas. O TELETRABALHO NO SETOR PÚBLICO: : UM ESTUDO JUNTO AOS TELESERVIDORES DO TRT DO PARANÁ. Curitiba, 2019.

SOUZA, Felipe. CORONAVÍRUS: O MEDO DOS OPERADORES DE TELEMARKETING QUE TRABALHAM EXPOSTOS À CONTAMINAÇÃO. SP. BBC News Brasil em São Paulo, 25 de Março de 2020.

MANPOWERGROUP, TRABALHO HÍBRIDO: COMO IMPLEMENTAR DE VEZ A FLEXIBILIZAÇÃO. SP, Att Março, 29, 2022.

VENTURA, Ivan. O QUE MUDOU NO CALL CENTER COM O COVID - 19?. O Consumerista, 11 de Maio de 2020.

A IMPORTÂNCIA DE ELABORAR UM PLANO DE SUCESSÃO DE UMA EMPRESA FAMILIAR

O objetivo deste trabalho é demonstrar as dificuldades e desafios de elaborar um plano de sucessão de uma empresa familiar, onde a grande maioria dos cargos de liderança são ocupados por membros da família.

Introdução

Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) indicam que 90% das empresas no Brasil possuem um perfil familiar. Com isso, elas chegam a representar cerca de 65% do PIB e são responsáveis por empregar 75% dos trabalhadores no país.

No entanto, conforme Pesquisa Global da PwC sobre empresas familiares referente ao ano de 2018, 44% das empresas desse tipo não tem um plano de sucessão e 72,4% não apresentam uma sucessão definida para cargos-chave como os ligados à diretoria, presidência, gerência e gestão.

(Sampaio, Luciano)

No Brasil negócios gerenciados por famílias são considerados os pilares da nossa economia e pesquisas apontam que 100 empresas familiares abertas e ativas, apenas 30 sobrevivem à primeira sucessão, e apenas 5 chegam à terceira geração. O motivo para esses números é a falta de um planejamento estratégico ou um Plano bem elaborado de Sucessão Familiar.

O que pode ser considerado um negócio familiar

Uma empresa familiar é um negócio que pode ser uma micro empresa ou uma multinacional

um exemplo é a rede americana Walmart, tendo San Walton como fundador e seu filho como sucessor após sua morte em 1992.

Normalmente nessas empresas a grande maioria dos cargos de liderança são ocupados pelos fundadores e posteriormente por seus sucessores que na sua grande maioria são os herdeiros.

A maior dificuldade neste tipo de gestão é o conflito de interesses, o que pode fazer com que algumas empresas vão parar nas mãos de membros da família que não possuem preparo para ocupar tal cargo.

Métodologia

A metodologia de pesquisa foi inteiramente online, com base na ideia inicial de como elaborar um projeto de Plano de Sucessão, onde foi identificado quais os passos necessários para atividades práticas de implementação.

Vantagens de um negócio familiar

A maior vantagem do negócio familiar é que a tomada de decisão torna-se mais rápida pois não necessita (em sua grande maioria) passar por todos processos burocráticos uma vez que o conselho é formado por parentes e que possuem o mesmo objetivo: o crescimento da organização.

Outra vantagem é a relação pessoal uma vez que a gestão é formada por membros da mesma família o que faz com que o nível de confiança seja mais elevado e isso acaba sendo benéfico ao relacionamento com seus colaboradores e clientes.

Faz parte também das vantagens a transmissão do conhecimento, das habilidades essas experiências acabam sendo passadas para as próximas gerações.

Desvantagens de uma empresa familiar

Como toda empresa familiar necessita de um plano estratégico bem elaborado.

Parte disso é o relacionamento direto e pessoal com relação às emoções elas precisam ser dosadas e analisadas pois caso contrário poderá afetar diretamente a gestão.

Outra questão que deve ser levantada é a informalidade, por se tratar de uma empresa de parentes os processos podem ser deixados em segundo plano, processos estes que são fundamentais para a saúde e longevidade da organização.

A importância do plano de sucessão familiar

O plano de sucessão tem sua importância pois estrutura a organização para práticas onde todos possuem o mesmo objetivo, pois todos têm o mesmo interesse financeiro e isso contribui para sua perpetuidade.

Mas para que isso ocorra é necessário pensar nas seguintes questões:

- Quem vai administrar o negócio;
- O negócio continuará nas mãos da família ou será necessário contratar um terceiro;
- Caso o sucessor seja um familiar este possui interesse e capacidade para administrar esse tipo de negócio.

Estes questionamentos são essenciais para que o direcionamento da gestão passe por um processo sem conflitos e de maneira saudável, que o sucessor seja e esteja preparado para o cargo.

Um dos objetivos deste plano é garantir que o próximo gestor esteja e queira os mesmos progressos para a organização.

Gestão de riscos em uma empresa familiar

Como não é possível prever os riscos de uma empresa, quanto antes o plano sucessório for elaborado, mais rápido ele poderá ser colocado em prática o que fará com que a empresa permaneça por mais tempo.

Com isso, o planejamento sucessório acaba beneficiando o negócio também agora. O plano não pode ser visto como algo que deve ser implantado somente quando a diretoria resolver resolver passar o cargo ele deve ser usado para construir uma liderança forte, e ajudar o negócio analisar as mudanças do mercado e os objetivos da empresa.

Para que o plano funcione é importante que os interesses pessoais sejam deixados em segundo plano.

Dicas para um planejamento de sucesso

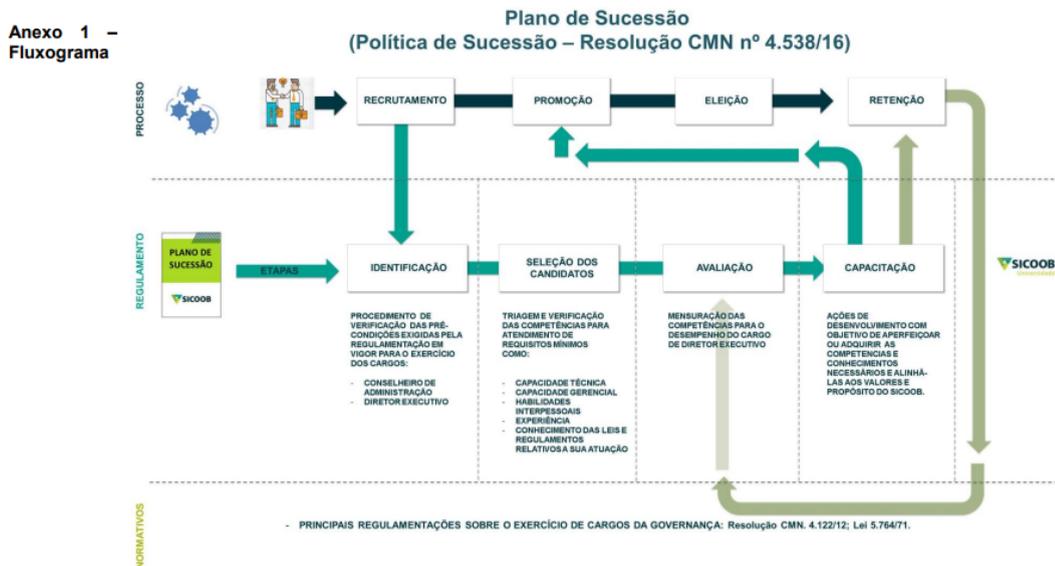
1. Iniciar o planejamento antecipadamente;
Quanto antes ele iniciar, mais eficácia ele terá.
2. Envolver a família;
A participação dos membros da família é importante neste momento para identificar aqueles que possuem interesses em comum com a política da empresa.
3. Treinar o sucessor;
O sucessor deverá ser uma pessoa treinada, capacitada e interessada na organização
4. Envolver o departamento de Recursos Humanos;
Como quem contribui para um bom funcionamento da empresa são os colaboradores e o R.H. Ele é parte fundamental na contratação do melhor candidato.
5. Considerar um sucessor fora da família;
Às vezes os membros da família não tem interesse, e/ou não possui capacitação necessária para sucessão, então não deve ser descartada a contratação de uma pessoa fora do ambiente familiar que pode contribuir positivamente para a saúde da organização.

Modelo de Plano de Sucessão

O modelo de plano de sucessão é uma ferramenta de orientação à família empresária para conduzir o processo de transição gerencial. A sua implantação deve seguir algumas etapas que estão a seguir:

- Etapa 1 – A família gestora deve se unir ao fundador e discutir o que é esperado da empresa, quais os posicionamentos estratégicos para a manutenção, sobrevivência e ascensão e qual o perfil esperado para o futuro sucessor.
- Etapa 2 – Identificar quais os candidatos em potencial, Como já dito anteriormente é importante considerar uma pessoa fora do Círculo familiar, caso esta família não tenha nenhum participante que se encaixa no perfil desejado.
- Etapa 3 – Processo seletivo, Neste momento os futuros candidatos são entrevistados e apresentam seus projetos para organização, neste momento é analisada a carreira profissional, formação e as capacidades técnicas e gerenciais de cada possível candidato.
- Etapa 4 – Análise individual. O mapa do candidato é apresentado ao fundador que neste momento possui um plano estratégico do que é esperado para o sucessor neste momento também ele aloca os possíveis candidatos à sucessão em áreas diferentes da empresa para que com isso eles possam demonstrar através de trabalho efetivo seus projetos de crescimento da organização
- Etapa 5 - Passado o período de análise o fundador nomeia o sucessor e por período acompanha junto a diretoria o escolhido para certificar se que o sucessor tenha capacidade para evolução no cargo.

Abaixo segue um fluxograma do Banco SICOOB



Conclusão

O plano de sucessão nada mais é do que planejar com antecedência, como será futuramente esse processo. Com isso ele não deverá ser somente acessado e posto em prática quando houver alterações na liderança.

Isso porque ele pode ser usado também para construir uma nova política de inovação e mudanças daquele padrão anterior e com isso ajudar a empresa a sobreviver aos desafios do mercado.

O plano de sucessão força os executivos a analisar e planejar os objetivos atuais da organização.

Por ser um processo que envolve também as emoções (membros da família) o ideal é sempre contar com ajuda de pessoas (gestores de Recursos Humanos) pois o departamento tem visão analítica da real necessidade da organização.

Referencias Bibliográficas:

https://www.google.com/search?q=modelo+pronto+de+um+plano+de+sucessao&rlz=1C1CHZN_pt-BRBR993BR993&sxsrf=ALiCzsaBDqGVXXsgJcMO37rAGaNg5AeJew:1659231821319&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwi_7LyagKL5AhX2BLkGHdR0BeAQ_AUoAnoECAEQBA&biw=1366&bih=657&dpr=1#imgrc=KLtod7K54q8R2M

<https://www.pwc.com.br/pt/sala-de-imprensa/artigos/empresas-familiares-e-plano-de-sucessao.html#:~:text=Um%20bom%20plano%20de%20sucess%C3%A3o,do%20futuro%20do%20patrim%C3%B4nio%20familiar.>

A REINSERÇÃO DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO PÓS-MATERNIDADE

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo Geral

Compreender que aspectos interferem na reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade.

1.2 Objetivos Específicos

- a. Identificar os aspectos que facilitam e dificultam a reinserção da mulher no mercado de trabalho, no período da pós-maternidade;
- b. Identificar, a partir da percepção das mulheres, se problemas de gênero ocorrem no processo de recrutamento e seleção, no período pós-maternidade;
- c. Analisar, a partir da percepção das mulheres, a repercussão nas suas carreiras dos aspectos que interferem na sua reinserção no mercado de trabalho no período da pós-maternidade.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Reinserção; Pós-maternidade;

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Mercado de trabalho

Desde os primórdios, aos homens era dada a tarefa de praticar a agricultura, caçar e pescar, enquanto a das mulheres era cuidar dos filhos. Desde então, o homem era responsável pelo sustento da família. Entre os séculos V e IV a.c., na Grécia, as mulheres eram consideradas subordinadas aos maridos, e não consideradas cidadãs. A Revolução Francesa, em 1789, foi a primeira forma de participação feminina na sociedade, quando mulheres se organizaram para lutar por seus direitos. Contudo, foi no século XX, com a era da industrialização, que a participação da mulher no mercado de trabalho passou a crescer (SENA; PINTO; SANTOS; FREITAS; SILVA, 2015).

Antes da Revolução Industrial, as principais ocupações femininas eram encontradas nos campos, nas manufaturas, nos trabalhos artesanais, entre outros. Foi a partir da era da industrialização que a mulher passou a disputar com homens por empregos, nas fábricas. Entretanto, os salários pagos para mulheres eram inferiores aos dos homens - fenômeno presente até os dias de hoje. As jornadas de trabalho eram muito longas, as condições de trabalho subumanas, e as relações de trabalho não tinham interferência do estado (CAMARGO, 2014). Na era da industrialização, a diferença entre as classes era um grande fator de opressão

feminina na sociedade, o que dificultava a liberdade das mulheres (SENA;PINTO; SANTOS; FREITAS; SILVA, 2015).

A partir das ondas do feminismo, o papel da mulher na sociedade começa a ser questionado. As ondas do feminismo iniciaram no século XIX e seguem até os dias atuais, como retratado anteriormente. Elas tratam das desigualdades de gênero, em diferentes sociedades, ao longo do tempo. Segundo Soares e Izaki (2002), há um cerceamento à liberdade das mulheres, atualmente, na medida em que a participação das mesmas no mercado de trabalho é baixa. Isso se deve ao fato de que mulheres são impedidas de trabalhar, devido a barreiras culturais, institucionais ou de qualquer outra natureza. O trabalho de Soares e Izaki (2002) analisa a participação feminina no mercado de trabalho, desde 1977 até 2001. Os autores constatam que há aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho, no período citado. Contudo, elas ainda participam muito menos do que os homens.

Os autores afirmam, ainda, que a crescente participação vem diminuindo ao longo dos anos, ou seja, de acordo com as análises realizadas, a participação das mulheres no mercado de trabalho não aumentará expressivamente nos próximos anos.

Outro dado importante é, entre 1977 até 2001, a grande mudança da inserção de mulheres no mercado de trabalho brasileiro, que ocorreu devido à participação em massa de mulheres cônjuges, e à melhora do nível educacional das mesmas. Isto é, a principal razão do aumento observado foi a entrada em peso das mulheres que eram casadas, ao invés das que eram chefes de família. A variável de aumento do nível educacional de mulheres cônjuges explica 59% do aumento de participação das mulheres no mercado de trabalho. Cabe salientar que outras variáveis foram estudadas, porém não representaram interferência suficiente para justificar o aumento da participação feminina. Foram elas: urbanização, migração, frequência à escola e condição ou posição no domicílio. Além disso, foi descoberto que quanto maior a renda ou o nível educacional do cônjuge, menor a participação da mulher no mercado de trabalho.

Foi a partir do ano de 2003 que o Brasil iniciou um projeto de desenvolvimento integrador, que centralizou aspectos sociais, até então desprezados. Esse projeto de desenvolvimento trouxe profundas transformações econômicas e sociais, quando mulheres foram as principais beneficiárias e protagonistas. Segundo o encarte “Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social” da ONU Mulheres, de 2016.

[...] A responsabilidade pelo cuidado com os filhos acaba por acarretar desvantagens à mulher no mercado de trabalho. Muitos estudiosos se referem a este efeito como efeito teto de vidro, barreira transparente que impossibilita a ascensão da mulher a cargos mais elevados e com maior prestígio. Do lado do empregador, a razão por trás da diferença de gênero pode estar pautada na relação custo-benefício, visto que muitos empregadores podem ficar receosos em investir recursos em qualificação de capital humano para mulheres que podem, em algum momento da vida, optar por deixar o emprego. Desta forma o ônus da maternidade acaba por sobrecarregar

somente a mulher que arca com os prejuízos profissionais ligados à carreira e a ascensão profissional, por conta da omissão social e da falta de políticas públicas e empresariais que vise integrar de forma satisfatória a nova estrutura social que inclui mulheres que não são somente profissionais, mas também são mães (MARQUES, 2017, p. 81-82).

3. JUSTIFICATIVA

Pós-maternidade

A chegada de um filho é um momento precioso, mesmo assim esse período pode se tornar um fardo na vida profissional das mulheres que se tornam ou já são mães. Segundo o estudo Estatísticas de Gênero, divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em março deste ano, apenas 54,6% das mães de 25 a 49 anos que têm crianças de até três anos em casa estão empregadas. A maternidade negra, nesta mesma situação, representa uma taxa ainda menor: menos da metade está no mercado de trabalho (49,7%).

É uma questão de cultura. Acredita-se muito que os filhos precisam da mãe nesta primeira infância e que apenas ela é responsável pelo cuidado deles. Homens com filhos pequenos estão mais empregados (89,2%), do que aqueles que não têm filhos (83,4%). Para especialistas, o índice é explicado pelo preconceito criado por uma cultura machista, que permeia a sociedade e o mercado de trabalho. O pensamento intrínseco que está em cada um é aquele de que o cuidado parental deve ser feito apenas pelas mães, sobretudo nos primeiros anos dos filhos.

Conforme a citação de *Ana Paula Ferraz a revista Eu Estudante*, "Fui eliminada de uma seleção após o recrutador notar meu colar com três pingentes de crianças". Como se não bastasse, ele ainda perguntou à especialista em gestão de pessoas com quem as crianças ficariam caso ela ficasse doente.

4. DESENVOLVIMENTO

Além da inserção no mercado de trabalho, empresas ainda enxergam a maternidade como um risco a pessoas que já estão empregadas e àquelas com carreiras consolidadas.

Ser responsável pelos cuidados domésticos não é tarefa fácil, ainda mais quando é preciso conciliar com a carreira. Ainda assim, cerca de 85% das mulheres vivenciam jornada de trabalho dupla no país, com a realização de atividades domésticas e cuidados com os filhos. E como se já não bastasse a dificuldade propriamente dita, muitas delas ainda precisam enfrentar o preconceito no ambiente corporativo.

Uma pesquisa realizada pelo LinkedIn em fevereiro deste ano revelou que 44% das mulheres nunca pediu aumento ou negociou uma promoção, mesmo tendo certeza do seu merecimento. Isso tem relação com a estrutura social machista que vivemos, na qual as mulheres são perguntadas se têm filhos ou têm vontade de ter

nos processos seletivos, são subestimadas e recebem maus olhados durante a gravidez e são demitidas sem justa causa logo após a conclusão da licença maternidade. E quem foi que disse que a maternidade limita as mulheres? Muito pelo contrário, para muitas ter filhos é uma motivação a mais para ser uma excelente profissional. Existem, inclusive, estudos que comprovam ainda que as mães desenvolvem habilidades e têm mais sensibilidade para lidar com as pessoas no trabalho.

O que dizem as leis?

Confira o que a legislação trabalhista garante às mulheres grávidas:

- A empresa não pode pedir atestado para comprovação de esterilidade ou gravidez no processo de admissão.
- Estar grávida não pode ser motivo para demissão ou não contratação.
- Há estabilidade no emprego de cinco meses após o parto.
- A licença-maternidade obrigatória é de 120 dias (quatro meses).
- Se a trabalhadora foi demitida e estiver grávida, mesmo que não tenha conhecimento, tem direito à reintegração ou à indenização.
- Para possibilitar o acompanhamento médico pré-natal, a mãe tem direito à dispensa do trabalho pelo menos para seis consultas e exames.
- As mães podem fazer duas pausas de meia hora para amamentar até que os filhos completem seis meses.
- Em caso de aborto não intencional, a mulher tem direito a duas semanas de repouso remunerado.
- A empresa deve pagar auxílio-creche ou fornecer espaço adequado para que as crianças fiquem; autônomas que contribuem com o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) também têm direito a auxílio-creche.
- A adoção dá direito à licença proporcional à idade da criança.

Fonte: Alessandro Costa

Quadro 1 – Macro e Micro Categorias de Análise

MacroCategoria	MicroCategorias
<p>4.1. <i>Aspectos facilitadores da reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> · Experiência profissional e formação acadêmica · Rede de contatos · Forte presença feminina na empresa · Organização da vida pessoal · Motivos impulsionadores da reinserção

<p>4.2. Aspectos dificultadores da reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Filhos (as) · Economia · Falta de qualificação profissional · Idade
<p>4.3. Problemas de gênero nos processos de recrutamento e seleção</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Problemas de gênero nos processos de recrutamento e seleção oriundos da primeira maternidade · Problemas de gênero nos processos de recrutamento e seleção oriundos da última maternidade
<p>4.4. Repercussões nas carreiras dos aspectos que interferem a reinserção no mercado de trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> a) Desligamento sem justa causa após a licença-maternidade b) Dificuldade de reingresso no mercado de trabalho c) Interrupção ou adiamento dos estudos d) Limitações à ascensão na carreira · Repercussões positivas na carreira · Realização profissional · Discriminações ao longo da car · Repercussões negativas na carreira

Este quadro foi elaborado pela Machado, Raquel Allegretti, aluna do curso de Administração

O aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho formal e as mudanças do papel feminino nos séculos XX e XXI, remetem a uma adaptação da mulher a esta realidade social. Muitas vezes, é necessário conciliar funções onde a mulher é desafiada a atender diversas demandas e cumprir expectativas provenientes de cada uma delas, como as funções profissional e materna. Observa-se que muitas mulheres estão tendo filhos mais tarde devido à busca por estabilidade. Algumas entram em uma gestação perigosa, em idade avançada, porque, antes de terem uma criança, têm de construir uma situação social que permita ter condições de deixar os filhos em lugares apropriados. Outro impedimento é a resistência psicológica da própria mulher. Muitas vezes, ela vai trabalhar com sentimento de culpa e isso traz prejuízo ao desempenho e ao estado psicológico.

As falas evidenciam a importância que o trabalho tem na vida das mulheres e o quanto não estar exercendo algum trabalho impacta o psicológico e social delas. Esses discursos confirmam as ideias de Oliveira, Olbermann e Oltramari (2016), quando afirmam que a carreira e o trabalho, em si, são fatores importantes de integração, de sentimento de pertencimento, de autoestima e de criação de laços

sociais. Além disso, os autores colocam que, quando há um rompimento com o trabalho, tem-se a possibilidade da pessoa se isolar e sentir fracasso e desprestígio. Uma forma de facilitar a reinserção da mulher no mercado de trabalho é através de alguma instituição ou de alguém que assegure o cuidado com os filhos e filhas dessas mulheres. A ampliação de creches públicas é uma política que ajuda a facilitar essa reinserção.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal compreender que aspectos interferem na reinserção da mulher no mercado de trabalho, no período da pós-maternidade. Primeiramente, foram identificados os aspectos facilitadores da reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade, que foram: a experiência profissional e a formação acadêmica, a rede de contatos, a forte presença feminina na empresa e a organização da vida pessoal.

Nota-se que, tanto a experiência profissional e formação acadêmica, quanto a rede de contatos, são aspectos facilitadores mais comuns em processos de recrutamento e seleção, no geral. Já as questões referentes a uma forte presença feminina na empresa e à organização da vida pessoal, são evidenciadas quando falamos sobre mulheres no mercado de trabalho. Uma forte presença feminina na empresa significa uma maior possibilidade de facilitação na reinserção de profissionais femininas, devido à visão que tal pessoa possui. A organização da vida pessoal também foi um fator determinante para a reinserção das mulheres no mercado de trabalho, visto que é a mulher a principal responsável pelos cuidados dos (as) filhos (as) e das tarefas domésticas.

Em seguida, foram identificados os aspectos que dificultaram a reinserção da mulher no mercado de trabalho no período da pós-maternidade. Foram eles: os (as) filhos (as), a economia, a falta de qualificação profissional e a idade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COSTA, F.A. **A mulher, trabalho e família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares.** Pretextos-Revista da graduação em Psicologia da PUC Minas, 2018.

MACHADO, Raquel Allegretti. **A reinserção da mulher no mercado de trabalho.** Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/184950>.

MARTINS, Thays. **Mercado de trabalho fecha as portas para grávidas e mães com filhos pequenos.** Brasília. Correio Braziliense, 2018. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/03/04/interna-trabalhoeformacao-2019,663783/mercado-de-trabalho-fecha-portas-para-gravidas-e-maes-com-filhos-peque.shtml>.

SOUZA, Talita de. **Mercado de trabalho ainda é rígido com mulheres que são mães.** Brasília. Correio Braziliense, 2021. Disponível em: <https://www.correiobrasiliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2021/05/4923276-mercado-de-trabalho-ainda-e-rigido-com-mulheres-que-sao-maes.html>.

ITSUE, Fátima; HASHIMOTO, Francisco. **Mulher, mercado de trabalho e as configurações familiares do século XX.** Revista Vozes dos Vales da UFVJM: Publicações Acadêmicas – MG – Brasil – Nº 02 – Ano I – 10/2012 Reg.: 120.2.095–2011 – PROEXC/UFVJM – ISSN: 2238-6424 – www.ufvjm.edu.br/vozes. Disponível em: http://site.ufvjm.edu.br/revistamultidisciplinar/files/2011/09/Mulher-mercado-de-trabalho-e-as-configura%c3%a7%c3%b5es-familiares-do-s%c3%a9culo-XX_fatima.pdf#page=13.

A FALTA DE COMUNICAÇÃO

Restaurante Popular

TEMA

A falta de comunicação: restaurante popular com uma equipe de quinze funcionários onde cada um tem sua função

1. OBJETIVOS

Alcançar o crescimento de vendas. A queda da venda vem da falta de comunicação entre os funcionários, ou seja, era muita discussão, desarmonia e o restaurante não crescia, até os colaboradores perceberem que eles tinham que trabalhar em equipe, sendo assim a empresa só tem a crescer eles se dividiram por tarefas, alcançando o desejado crescimento.

O objetivo do restaurante é alcançar a meta vender, muito expandir, diante todas as pesquisas percebi que para ter uma boa administração, a melhor maneira é ter uma boa comunicação, adequada e assertiva que todos interdita, a melhor estratégia de organização. todas as empresas independentemente do porte, pode ter um planejamento, o estratégico, uma comunicação entre as equipes para que possa atingir a missão de crescimento dentro da empresa o sucesso de uma boa empresa e a organização eficaz na parte externa e interna entre os colaboradores, sendo assim, a empresa só tem a evoluir para o sucesso.

2. CONTEXTUALIZAÇÃO

Restaurante popular em Santo Amaro: os problemas são constantes por falta de comunicação, diante dos colaboradores. Eram muitas coisas a serem resolvidas, gerando discussão. Os funcionários perceberam que precisavam trabalhar em equipe para o crescimento da empresa. os colaboradores tiveram que dividir as equipes para montar novas estratégias, planejamento, com o mesmo pensamento de expansão, de melhoria para empresa, e para todos os colaboradores diante dos problemas, percebi que a falta de comunicação interna ainda é o maior desafio a ser solucionado dentro das empresas.

3. METODOLOGIA

Para esse trabalho foi feita pesquisa bibliográfica e em artigo de revista, a escritora Anadir Elenir Pradi Vendruscolo afirma que havia uma grande discussão entre o ensino da ciência de uma boa comunicação, ela fala que devemos desafiar o conceito de mudanças, estabelecendo o ensino científico de forma a promover fundamental na educação de aprendizagem e conhecimentos, sem tantas discussões.

4. DESENVOLVIMENTO

O conflito era global a comunicação interna, dividida em etapas, faltava estratégia na comunicação, diante dos colaboradores, a comunicação de forma direta e mais assertiva. Os funcionários tinham que ver os valores e a visão da empresa, a comunicação operacional seria melhor em ações do dia a dia. Em meio compreensão que vivemos a comunicação interna praticada e melhor estrutura eficiente, o que precisava convocar os funcionários para eles participar das equipes de comunicação, os colaboradores tinham que escutar antes de falar entender a importância de ouvir, e ter novas estratégias, ouvir sugestões, ter canais de comunicação abertos constantemente ao público, saber a necessidade e a importância do público alvo.

O restaurante estava indo muito bem nas vendas: 200 marmitas. Até começar a diminuir, passou a vender só 100 marmitas. Perceberam que isso aconteceu pela forma como estavam sendo servidas as marmitas.

4.1 A importância da comunicação na empresa

Pesquisa no instituto de estudos superiores da amazônia autora. Milena do Socorro Oliveira Albuquerque, comenta que habilidade de se comunicar é uma parte tão básica da experiência humana que é isso que faz tudo aquilo que diferencia o homem do resto da criação. lesly ainda afirma que a habilidade de uma pessoa de se interrelacionar com outra, através de troca de ideias, e o primeiro passo que diferencia o ser humano das outras criaturas.

Baseado nas palavras deste artigo que propõe uma reflexão sobre a comunicação e a informação e como isso reflete nas relações das empresas e seus diferentes públicos, mas especificamente com os seus funcionários, visto hoje como "peça" fundamental para o alcançar e conquistar o sucesso de seus produtos e serviços, as relações pública torna se um profissional valorizado e necessários a "engrenagem organizacional. As empresas passam a reconquistar este profissional, resume as diferenças perspectivas desenvolvidos pelos autores tem procurado evidência a relevância da comunicação organizacional para as organizações. o elo comum entre eles é a preocupação em conceituá-lo e (RE) definir o seu campo de abrangência.

O artigo objetiva, portanto, resgatar essas diferentes perspectivas do ponto de vista das teorias. Em minha maneira mais simples de remeter, a relação entre os colaboradores seria fazer reuniões todas as semanas, para que todos soubessem qual seria o objetivo da empresa em uma determinada especulação financeira . O caminho seria óbvio saber qual procedimento a ser tomado dentro da comunicação organizacional. O projeto afirma que os principais problemas das empresas ainda são sempre as mesmas: a falta de colaboradores com boa vontade, que tenham disponibilidades A aprender tarefas diferentes ,a novas tecnologias.a comunicação entre os profissionais ainda é muito pouco.o que podemos melhorar montar equipes

e aprimorar o fluxo de informações ,integrar a empresa junto aos funcionários com os objetivos da organização dando compromisso as principais tarefas com definição de estratégias,planejamento,gerenciamento, sendo assim a probabilidade de crescimento da empresa e maior, pesquisa realizada pelo project.management institute Brasil.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As pesquisas foram muito importantes para o meu conhecimento ,briu um pouco o entendimento, ver como é bom, pesquisar, tratados de vários temas. As diferentes perspectivas desenvolvidas pelos autores tem procurado evidenciar a relevância da comunicação organizacional.o que uma preocupação comum entre eles para definir o campo de abrangência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Pesquisa foi feita no google acadêmico.e revista autores.milena do socorro oliveira Albuquerque,do instituto de estudo superiores da Amazonia. artigo José Luiz Hesketh meneleu A.de almeida.artigo da revista de administração publicado em 2022,vol.56,Elenir Pradi Vendruscolo feita em São Carlos EDUFSCAR 101-107 realizado em 2005.

referências Bibliográficas.Anadir Elenir Pradi Vendruscolo.escritora reportagem quanto ciência Ha no ensino de ciência feita em São Carlos EDUFSCAR 101-107.marcelo Costa Siqueira Brasport.2005 reportagem sobre importância da organização e administração tecnológica dentro das empresas ter o conhecimento organização. interna ..escritor Philip Lesly falar de relações públicas da comunicação. ele falar ,da habilidade de comunicação básica de aquilo que diferencia e afirma que criação e habilidade de inter relacionar ,e uma troca de ideias , é importante entre o ser humano.