

Empregabilidade e Espírito Empreendedor Como Novo Modelo de Comportamento Em Organizações Através Da Capacitação Desafiando a Instabilidade Do Atual Mercado De Trabalho

Francisco Oliveira¹
oliveira@unifor.br

Ana Vasconcelos^{1,2}
e-mail do autor. 2

Agostinho Venâncio^{1,2}
e-mail do autor 3

1 Universidade de Fortaleza - UNIFOR – Fortaleza, CE, Brasil

2 Universidade de Fortaleza - UNIFOR – Fortaleza, CE, Brasil

3 Universidade de Fortaleza - UNIFOR – Fortaleza, CE, Brasil

RESUMO

O atual mercado de trabalho vem exigindo de profissionais que buscam um lugar de destaque nas organizações ou em sua área específica, a observação atenta de conceitos, características, interpretações sucintas, primícias e requisitos básicos existentes no contexto empregatício da atualidade, devendo também esse profissional, assimilar toda mudança de hábitos, quebra de barreiras e de paradigmas do trabalho repetitivo, e em alguns casos ter equilíbrio e controle ao disputar com pessoas cuja oportunidade veio através de indicações, indivíduos de pouca experiência e capacidade de assumir o cargo disputado. Objetivou-se nesse artigo destacar a evolução do tema emprego para empregabilidade e fazer um paralelo com o empreendedorismo quando ambos exigem que profissionais tentem manter-se vitalícios no novo mercado de trabalho. O artigo assume que a empregabilidade exige que o profissional esteja em movimento de adaptação contínua às ondas de mudanças no mercado de trabalho. Metodologicamente através de pesquisas, chegou-se a uma idéia subjetiva do contexto geral de pessoas que com grande esforço conseguem chegar ao grau de empregabilidade exigida pelas empresas e com a preocupação de melhorar seu marketing pessoal e vender seu trabalho de maneira que tenha destaque no atual modelo empregatício desse mercado.

Palavras-chave: (no máximo quatro)

Introdução

Em uma época em que estar empregado é privilégio para poucos, é bem comum observar nessas tentativas de se chegar ao primeiro emprego, a desistência de jovens pelo fato de não estarem aptos ou terem a capacidade de assimilar cargos por mais simples que sejam. Eles não buscaram ainda a tempo a capacitação educacional e laboral para assumir tais responsabilidades. Este novo conceito de emprego surge com a necessidade da qualificação profissional, que se resulte em competência o principal vetor para assegurar e garantir a permanência ou a flexibilidade empregatícia no momento atual, buscando a competência profissional a qual confirma a capacidade individual de enfrentar desafios profissionais abolindo rotinas e os serviços competitivos. Nesse contexto a utilização do raciocínio e as emoções cognitivas correspondem a fatores competitivos de desenvolvimento organizacional. São consideradas primícias básicas da empregabilidade: visão do futuro; cultura social; capacidade a aprender; competências humanas e eficiência na comunicação.

Constitui-se como elemento básico para a manutenção da empregabilidade, a responsabilidade pela carreira a capacidade de alcançar metas profissionais e o auto desenvolvimento quando se sabe dar e receber *feedback*, ter iniciativa e estar à frente nas oportunidades surgidas ter visão de futuro, saber analisar e planejar estratégias de vida e operacional, capacidade de implementação e inovar-se pessoalmente para o mercado de trabalho.

Mudar a forma de relação capital trabalho é a temática deste estudo comparando fortemente as manias e atitudes que favorecerão a empregabilidade

1 Características da Empregabilidade

Segundo (BUENO; 1996), são características primordial a empregabilidade, o profissional que obtiver no seu currículo, experiências, formação acadêmica, pós-graduação e vasta gama de conhecimentos. Esses requisitos asseguram ao indivíduo enxergar o foco central deste questionamento, quanto sua disponibilidade profissional para cargos que assumirá no decorrer da sua vida profissional.

Anteriormente tinha-se em mente e acreditava-se que os requisitos que asseguravam o emprego seriam: dedicação ao extremo, lealdade e quando baseava galgar degraus na busca de subir hierarquicamente na companhia.

Os modelos fascista e assistencialista, protetor e conseqüentemente manipulador com empregados alienados, gerou relações de ódio com os empregadores e insatisfações com a baixa produtividade e também conflitaram relações trabalhistas durante épocas. A busca frenética de melhorar esse quadro exigido pelas organizações e o mercado de trabalho, visavam somente o lucro e a hierarquia enfática de seus subordinados, vem passando por transformações decadentes extinguindo-se do meio inovador de trabalho. Com essa nova fórmula de crescimento pessoal, a empregabilidade força esses empregadores e empresas a mudança de hábitos atingindo patamares de excelência no novo modelo de emprego.

Acreditando dessa forma que aquele emprego será vitalício. A valorização profissional desponta no momento acreditando o profissional no seu potencial e na própria carreira não a entregando a terceiros.

A exclusão do mercado de trabalho é originada pelo fator de incapacidade profissional. Ao tentar alternativas contrárias a essa exclusão se prioriza a capacidade de gerar constantemente trabalhos de remuneração e não só emprego e salário.

É motivo para assegurar a empregabilidade: manter-se atualizado (comunicação); leituras de livros e revistas; participar de cursos e palestras que venham a engrandecer a capacidade individual levando o mesmo a sentir-se apto a assumir o cargo desejado. Seguindo esse raciocínio, o profissional que demonstrar capacidade de controlar suas próprias emoções, evidenciará a idéia de equilíbrio pessoal e gera ao mesmo tempo o enriquecimento de idéias e pressupostos beneficiando diretamente o seu quociente emocional.

Segundo LOCKE (1984, p. 93) a satisfação no trabalho está associada a uma série de conseqüências organizacionais e essa série de conseqüências e reações são muito complexas, pois a satisfação no trabalho é simplesmente, antes de qualquer coisa, uma resposta emocional".

O grau de exigência organizacional ao indivíduo que busca vaga no mercado de trabalho atual extrapola o tradicional com relação a disputas por empregos de altos níveis, muito embora algumas empresas não possuem programas de reconhecimento e iniciativas individuais que venha a promover a valorização de resultados do profissional, causando dessa forma, desestímulo e frustrações. Nesse ínterim o profissional afetado procura outras colocações que lhes ofereçam

chances de mostrar e aplicar seus talentos, a empresa acabará perdendo-o para a concorrência por esse tipo de profissional.

Para a empregabilidade propriamente dita, o profissional busca constantemente seu aprimoramento através de auto desenvolvimento e trabalham em empresas que valorizem e investem na capacitação profissional e na sua qualificação obtém-se do funcionário performances diferenciadas, que desenvolverão resultados eficientes para empresa em todos os parâmetros.

Integridade, confiabilidade e qualidade no trabalho destacam a vantagem competitiva do profissional na hora de disputar uma vaga no disputadíssimo mercado, assim como ter a capacidade deste profissional vender seus conhecimentos a diferentes consumidores sem que se submeta a um único patrão.

É salutar ao profissional conquistar a empregabilidade vitalícia e não o emprego vitalício, pois, a primeira observação prepara esse profissional para as novas realidades do emprego globalizado.

Nível de desempregos elevadíssimos agregados a pouca capacitação está conduzindo indivíduos a desenvolver habilidades, os relacionamentos interpessoais e posicionar-se estrategicamente diante do difícil mercado de trabalho, administrar seu marketing pessoal o qual contribuirá de referência como referência ao cargo pretendido, capaz de acompanhar a evolução digital de maneira que possa estar preparado a encarar a empregabilidade de maneira consciente e capaz, administrando velhos paradigmas os quais privilegiavam pessoas influentes, políticos a solicitarem vagas a seus protegidos.

"O que hoje se necessita e se exige, numa era de trabalhadores inteligentes, não é a obediência robotizada, mas pessoas que possam pensar. Na sociedade manufaturaria valorizávamos o braço, atualmente, na sociedade da informação, valorizamos o cérebro. O capitalismo criou um mercado para a mente independente" (BRANDEN, Nathaniel)

"Seriam os problemas encontrados na educação os responsáveis pela inadequação dos profissionais que necessitam estarem aptos a conviver com tecnologias que buscam uma especialização flexível? Ou estaria na escola a solução para tais dificuldades? O sistema educacional, ultimamente, tem sofrido duras críticas e as avaliações têm mostrado os focos dessas. Se por um lado às ciências que focalizam o ambiente do trabalho, os valores, os anseios e as expectativas dos educadores não são completamente atendidos, por outro os educadores não possuem ou não recebem informações exatas a respeito da real situação do ambiente de trabalho e das profundas transformações pelas quais vem passando o sistema produtivo" KYRILLOS (1998 p. 11).

2. Características II - Marketing pessoal

De acordo com (KUAZAQUI (2000) em seu livro Marketing turístico e de hospitalidade, são consideradas características básicas da empregabilidade:

A busca de oportunidades e iniciativas, persistência e responsabilidade pelo desempenho em atingir metas e objetivos, como também a exigências de qualidade, eficiência no que faz, excelência nas propostas, comprometimento com ideais da empresa sua filosofia e cultura. Com esses atributos podem-se associar modelos assertivos na empregabilidade com características encontradas nos empreendedores.

Em matéria publicada na revista "Você SA" de 2005, consta na pg. 18, artigo do Professor Luiz Carlos Cabrera-FGV, no qual ele enfatiza a empregabilidade de maneira que dissemina a essência do assunto como vertente para os leitores entenderem do quanto se faz necessária à compreensão de preceitos a ser seguido nas empresas.

A seguridade no mercado de trabalho nesse momento está diretamente relacionada com o grau de empregabilidade profissional, e, alheio a esse conceito são determinadamente explicado três eixos fundamentais da empregabilidade:

O primeiro nos fala sobre como acompanhar a velocidade das atividades impostas pelo mercado de trabalho e a globalização, o profissional necessita adquirir o dom do conhecimento apurado, através da leitura de livros, revistas, matérias televisivas, *internet*, conhecer política, economia, etc., contribuir para discussões objetivas e embasadas com a realidade de trabalho presente no mercado e a discussão de qual a melhor maneira para se alcançar postos de destaque em grandes empresas.

Como já fora citado no artigo a participação em palestras, congressos e a devida qualificação em cursos de capacitação profissional fazem o diferencial do profissional que seguir essa doutrina organizacional.

O segundo eixo é o das competências, determina a capacidade do profissional ao enfrentar desafios, experimentando novas situações, encarar riscos e tirar lições de todo o processo.

O terceiro eixo da empregabilidade consiste na palavra *Network*, palavra correspondente a rede de relações interpessoais, que ao deparar com pessoas em qualquer esfera o profissional deverá ver o relacionamento com afetividade conduzindo os envolvidos na rede a situações de entendimentos sustentáveis. O compartilhamento de valores, idéias e competências individuais são esclarecidos e repassados por essa rede mantendo a empregabilidade em alta. Esse projeto de carreira é fundamental determina o livre arbítrio de sua carreira.

Na frase citada por (R.ODANTAS) " O pessimista senta e se lamenta, o otimista, levanta e age", o autor faz-nos crer que o atual mercado de trabalho prioriza profissionais assertivos, autoconfiantes, auto disciplinados pois é a expectativa esperada pelas grandes organizações desses profissional que encarará o difícil mercado e buscará com toda sua experiência e capacidade resultados positivos para a empresa.

(CLAUS MÖLLER; 1996. P. 28.) No seu livro "*Employeeship*", apresenta situações que o funcionário deverá gerar para que a empresa considere-o a participar e suprir expectativas esperadas.

Citaremos continuamente em cada situação apresentada, o procedimento correto em suas execuções:

- Ao ingressar na empresa, o funcionário deverá mostrar satisfação em estar participando desta empresa e de seus objetivos;
- Contribuir com metas esperadas pela empresa no mercado global, confirmará lealdade deste profissional;
- Primar por iniciativas em qualquer necessidade da empresa;
- Chamar para si, responsabilidades a fim de dividi-las com a equipe;
- Pontualidade, flexibilidade, cooperação são também atributos positivos para a direção da empresa;
- Considerar, respeitar e mostrar interesse profissional por todos companheiros, demonstra fidelidade;

- Economizar é a chave para interpor gastos excessivos; Não ficar na retaguarda quando a empresa ou colegas de trabalho estiver passando por dificuldades.

3. Característica III

Podemos citar como outras características da empregabilidade, a busca de graduação universitária; ser fluente em mais de um idioma, conhecimentos de tecnologia (informática), liderança, carisma, habilidade para suportar pressões e a utilização da persuasão(convencimento) ao tentar obter com isso do colega de trabalho, conhecimentos e formas que agilizem processos produtivos esperados pelas organizações.

Nesta nova era para se alcançar a empregabilidade, não basta ser esforçado no trabalho, só isso não faz o profissional obter êxitos. Será necessário que o profissional tenha a capacidade de perceber e seguir três pontos básicos para se alcançar o objetivo esperado nas busca de sua empregabilidade, que são: a sobrevivência, isto é, a permanência no mercado; o crescimento pessoal fazer o máximo hoje pela sua carreira engrandecendo-a através de cursos, treinamentos, etc., para amanhã obter bons resultados, e a o terceiro é lucratividade, com esses três pontos o profissional conseguirá ser referencia no mercado.

É necessário também que o profissional ao procurar atingir níveis de produtividade e eficiência na carreira escolhida, ele deverá amar plenamente o que faz.

De acordo com (BUENO, J.H.), a principal regra da empregabilidade, é a seguinte: saia da zona da mediocridade.

4. Metodologia

A utilização do questionário trará elucidação de dúvidas quanto o grau de empregabilidade individual dessa turma.

Na busca de conceitos e estudos enriquecidos com casos comuns de sucesso profissional ao utilizar alguns requisitos básicos citados, por autores consagrados considera-se também parâmetro para se tentar explicar de forma simples o que é e como consiste o dever do profissional demonstrar segurança pessoal na fase de disputar mercados de trabalho competitivo que seleciona os melhores e mais qualificados.

5. Empregabilidade e Empreendedorismo

Schumpeter (1949) conceitua refletindo o espírito empreendedor como - *“aquele que destrói a ordem econômica existente pela introdução de novos produtos e serviços, pela criação de novas formas de organização ou pela exploração de novos recursos e matérias”*.

Ao analisar características da empregabilidade citadas anteriormente é comum o profissional respeitar as diferenças culturais, Ter uma vida pessoal equilibrada contribuindo para o seu engrandecimento, ter uma família ajustada e saber resolver problemas(conflitos) pessoais sem repetir os mesmos erros, demonstrará ênfase na diferenciação trabalhista e em contrapartida, na eminência do mesmo se tornar o dono do seu próprio negócio. Essas virtudes ajudarão o profissional alcançar vantagens competitivas e alcançar índices baixos de rejeição do mercado, galgando dessa forma a colocação do novo empreendimento compactado com a empregabilidade dos seus funcionários, sendo dessa forma bem sucedido e preparado para as diversidades surgidas no difícil mercado de trabalho.

6. Requisitos básicos

Possuir sólida formação acadêmica em eletrônica, mecânica, matemática aplicada, utilizar ferramentas de comunicação e linguagem desde a escrita a oralidade e o uso da informática, torna o profissional apto a encarar e se posicionar no topo da cadeia empregatícia, sem nenhum empecilho que venha abalá-lo. Sempre aparecerá uma saída e uma solução para o problema surgido ou a meta que se quer alcançar.

7. Realizações profissionais

A valorização e a utilização da informação no ato de tomar decisões condizem com profissionais já descritos. Ao persistirem eles conseguem aproveitar oportunidades com eficiência realizando tarefas reduzindo tempo custos e recursos, aprimora-se às realizações esperadas. É de muita importância para o profissional obter altos níveis de qualidade no trabalho.

8. Os dez mandamentos da empregabilidade

1. Acima de tudo, adote uma postura ética.
2. Afine o instrumental: aprimore continuamente sua bagagem técnica e cultural.
3. Desenvolva maturidade pessoal e profissional.
4. Cuide de suas quatro dimensões.
5. Desenvolva qualidade empática.
6. Desenvolva uma comunicação vibrante.
7. Invista maciçamente na sua visibilidade.
8. Cuide bem de sua auto-estima.
9. Construa e mantenha uma visão energética do futuro.
10. Tenha um plano: antes de agir ligue o cérebro.

8.1 - Interpretação dos mandamentos

O primeiro mandamento diz que você pode escapar do julgamento dos homens, do seu chefe, ou dos amigos. Mas não conseguirá fugir da sua consciência. Ela lhe será implacável. Nada vale a pena se não conseguirmos dormir à noite, por questão da consciência fragilizada.

A maior parte das empresas busca referências significativas. Por isso é sempre bom deixar relações significativas no emprego anterior, pois quando solicitadas informações suas, terão um resultado positivo de aceitação se forem coerentes de acordo com a necessidade da empresa que lhe empregou.

No segundo mandamento as empresas procuram pessoas que tenham soluções a oferecer, isto é você passará por um processo seletivo no qual serão cobrados tecnicamente:

- a) seu ajuste vocacional, se esta área se identifica com você e gostarás de fazer bem as tarefas;
- b) Se sua capacitação técnica de criar soluções plausíveis, impactantes agregando valor e vantagem competitiva para a empresa;
- c) Sua visão de mundo, sua percepção social, política, cultural soma seus valores e expectativas esperadas;
- d) Prontidão intelectual, Na busca de alternativas você dá vida a seus desafios;
- e) O grau de atualização, se você lê jornal, livros, manchetes televisivas atuais, envolve-se com a *internet*, etc.

Com relação ao terceiro mandamento aumentar seu nível de consciência, atuando de forma madura, com lucidez e equilíbrio são características desafiantes que as empresas buscam enxergar nos seus funcionários.

No quarto mandamento as quatro dimensões correspondem a visão holística do homem, são elas: Mental; Física; Espiritual e Emocional.

A empatia citada no quinto mandamento é representada como o exemplo de MORENO em Psicodrama: "dá-me teus olhos, para que eu veja o mundo como você o vê e tomam os meus, para que vejas o mundo como eu vejo". É o mesmo que estejamos interessados em assumir um compromisso com o entendimento recíproco.

O sexto mandamento a simplificação de palavras ainda é uma boa regra, falar demais em demasia com euforia e ansiedade muitas vezes causa fracasso nas relações trabalhistas e pessoais.

Construir sua *network*, ou seja, sua rede de relacionamentos pessoais e profissionais, e manter contatos regulares com essas pessoas são de fundamental importância para a visibilidade contida no sétimo mandamento.

No oitavo mandamento, cuidar bem da auto-estima provém de seis importantes atitudes que você deverá desenvolvê-las: Integridade pessoal e profissional, auto-aceitação, auto-respeito, auto-afirmação, auto-responsabilidade e intencionalidade.

São quatro os requisitos segundo Arthur Barker para compor a visão:

1. É iniciada por líderes;
2. É abrangente e detalhada;
3. É positiva e inspiradora;
4. São compartilhadas e apoiadas pelos demais líderes e liderados

Para se ter um bom plano é necessário seguir o seguinte: alinhar desejo, disciplina e determinação, com essas misturas conscientes chegar-se-á ao sucesso previsto no décimo mandamento da empregabilidade.

9. Características e competências

Para a situação ideal de sucesso e crescimento pessoal e profissional, as empresas devem oferecer um ambiente favorável para que seus funcionários possam realizar determinadas competências como:

Employeeeship: com essa técnica, o profissional assume adequadamente responsabilidades e poder.

Empowerment: é uma prática que consiste em delegar responsabilidades e poder aos funcionários.

Employability: o emprego, durante muito tempo, representou para as pessoas uma forma de estabilidade e segurança de vida. Entretanto nota-se, a cada dia, que o tempo de permanência de indivíduos na empresas tem diminuído consideravelmente.

10. Estabilidade é empregabilidade

Conselhos básicos

1 – Participe constantemente dos programas de reciclagem profissional, pois as empresas "compram" a sua experiência e o seu conhecimento. Por isso, é importante você estar atualizado e mostrar o seu grau de atualização.

2 – Mantenha sempre ótimo o nível de relacionamento com seus superiores, especialmente junto ao seu superior imediato. Não se esqueça de que eles são fontes de indicação para promoção ou referências.

3 – Existe um ditado que diz que a galinha cacareja para que todo mundo saiba que foi ela quem botou o ovo. Assim, todas as vezes que você realizar um trabalho importante para a empresa, procure, com discrição, mostrar essa sua realização.

4 – Conhecimento de idiomas, principalmente o inglês, é um grande diferencial. Mesmo que na sua empresa atual isso não seja exigido, se você deseja tornar-se competitivo no mercado, pratique idiomas.

5 – Conhecimento de informática também é requisito importante nos processos de recrutamento e seleção.

6 – Desafios devem ser enfrentados e, sempre que possível, superados com êxito. Esteja sempre atento às oportunidades. Considere a possibilidade de mudar de área de atuação, se isso agregar valor à sua carreira.

7 – Procure mostrar resultados comprovados e canalizar sua energia para aquilo que é realmente importante e vai trazer resultados concretos, de preferência em curto prazo.

8 – Aproveite todas as oportunidades possíveis para fazer palestras ou apresentações para o público externo e também para representar a sua empresa em eventos externos. É uma forma de você demonstrar o seu potencial.

9 – Participe ativamente de equipes de trabalho, reuniões em grupos informais, associações, sindicatos patronais, câmaras de comércio, etc. Este é um dos meios para você manter atualizado o network.

10 – Se você receber um convite de um *headhunter* para concorrer a uma vaga, não recuse, e mesmo que você julgue que o momento não é o mais oportuno para mudar de emprego, verifique detalhadamente do que se trata. Pode ser esta a melhor oportunidade de sua vida.

11 – É preciso estar preparado para o que dizer na primeira abordagem do *headhunter*. O contato pode ocorrer no seu ambiente de trabalho, durante uma reunião, um almoço, ou ainda quando você estiver junto com o seu chefe. Nas residências, esses contatos costumam ser realizados à noite, ou aos sábados.

12 – Seja simpático: ainda que você recuse uma oferta, agradeça o convite e mantenha as portas abertas. É importante deixar boa impressão ao *headhunter*, pois ele trabalha com muitos cargos e poderá lembrar de você em outra oportunidade.

13 – Invista nos relacionamentos: jamais dê respostas por telefone. Procure marcar uma reunião para, pessoalmente, buscar mais informações ou comunicar sua decisão. Não se esqueça de que nada substitui o contato pessoal e de que por meio dele você poderá deixar registrada a sua “marca”, ou seja, a sua imagem. Essa reunião pode ser informal, um almoço ou jantar.

Conclusão

Procuramos trabalhar características, conceitos de alguns autores do assunto estudado, que mostram propostas de como deverá agir o profissional que fará opção de diferenciar-se no mercado de trabalho competitivo.

Emoldurou-se um quadro pitoresco do trabalhador em busca do ser vitalício no emprego corroborando com a idéia contrária de se seguir esse modelo ultrapassado. Atentamos também para o fato da busca de iniciativas na qualificação profissional através da leitura e da participação de seminários e cursos, procurando tabular dados concretos com dados subjetivos, acreditando-se desta maneira na especialização forçada do profissional que busca se distanciar de ensinamentos prejudiciais ao seu desenvolvimento laboral dentro da carreira escolhida.

Em se tratando de capacitação profissional, galgar conscientemente a nova era da empregabilidade, a conscientização de que empresas persistem na real necessidade de Ter em seu quadro profissionais capacitados e com visão futuristas, adaptáveis ao mercado mundial.

Referências

BUENO, José Hamilton. *Autodesenvolvimento para a empregabilidade: sobrevivendo e prosperando numa sociedade sem empregos* - São Paulo: Ltr, 1996. P. 255.

DORNELAS, José Carlos Assis. *Empreendedorismo: transformando idéias em negócios* / José Carlos Assis Dornelas. Rio de Janeiro, ed. Campus, 2001. p. 39.

Estabilidade é Empregabilidade. Disponível em:

<http://www.manager.com.br/reportagem/reportagem.php?id_reportagem> Acesso em: 02/05/20

KUAZAKI, Edmir. Marketing Turístico e de hospitalidade: fonte de empregabilidade e desenvolvimento para o Brasil. São Paulo: Makron Books, 2000.

Questionário para o cálculo do grau de Empregabilidade: Disponível em:

<<http://www.rhinfo.com.br/emailemprega.htm>> Acesso em: 02/05/2005