

O novo perfil do trabalhador de acordo com a empregabilidade e a empresabilidade

The new profile of the worker according to the employability and the entrepreneurship

Cintia Moura

Aluna do curso de Pós-graduação em Pedagogia Empresarial do UNIPAM, sob orientação da professora Ms. Daniela de Castro Brito Landim.

Resumo: Em tempos de globalização, em que além do desemprego crescente, as exigências do mercado de trabalho se tornam cada vez mais amplas, a empregabilidade, tema deste estudo, se transforma em um quesito essencial para o trabalhador. Trata-se de uma estratégia necessária para a formação e manutenção profissional. Paralelamente a isso, este estudo deteve-se também no conceito de empresabilidade, que seria, de modo amplo, a capacidade empresarial de atrair e de reter bons funcionários. Para sua execução, procurou-se demonstrar o que vem a ser a empregabilidade e de que forma ela se manifesta, no sentido de contribuir para com aqueles que estão em vias de arrumar o primeiro emprego, ou desempregados em busca de novas colocações. Sua realização se deu por meio da pesquisa bibliográfica e o tema foi considerado de grande relevância, uma vez que permitirá àqueles que o lerem entender que as mudanças que têm ocorrido de forma tão rápida atingem não somente o meio empresarial, mas também todos os profissionais que precisam se adequar a elas para se manterem bem empregados. Considerou-se, ao final, que com a mesma intensidade que o profissional deve buscar constante aprimoramento, através do autodesenvolvimento, as organizações que pretendem ter sucesso em seus negócios também precisam despertar para a necessidade de desenvolver e utilizar as competências intelectuais e técnicas de seus talentos, investindo na qualificação e requalificação de seus quadros e capacitando-os para a nova realidade.

Palavras-chave: Empregabilidade; empresabilidade; habilidades; atitudes.

Abstract: In times of globalization, in which besides an increasing unemployment, the demands of the market become even more ample, the employability, theme of this work, becomes an essential point for the worker. It is a necessary strategy for the professional formation and maintenance. Parallel to this, this study also considered the concept of entrepreneurship, which would be essentially the enterprise ability to attract and maintain good employees. For the fulfillment, we tried to demonstrate what employability means and how it manifests, so as to help those who are about to get their first job, or unemployed ones in search of new jobs. Its accomplishment was made through bibliographic research and the theme was considered of high relevance, because it will lead those who read it to understand that the changes that have occurred so fast affect not only the enterprise world, but also all the professionals who

need to be adequate to them, so as to maintain their jobs. Finally, we considered that with the same intensity the professional should search for refinement, through a self-development, the organization that look for success in their business should also be aware of the need to develop and use the intellectual competences and techniques of the talented, by investing in the qualification and requalification of their boards, and turning them competent for the new reality.

Keywords: employability; entrepreneurship; abilities; attitudes.

1. Introdução

Após a globalização, rápidas e intensas transformações atingiram, de forma bastante evidente, o mundo do trabalho. No Brasil, as consequências desse fenômeno também puderam ser observadas. Paralelamente a um histórico de sucessivas crises econômicas ocorridas ao longo do século XX e que precederam a estabilização da economia e a abertura do mercado brasileiro às importações, bem como a crescente utilização das inovações tecnológicas, o desemprego no país vem apresentando números crescentemente assustadores.

Portanto, não só as empresas, mas também a mão-de-obra precisou se adequar a todas estas transformações. As empresas precisaram modernizar seus processos de produção e, para diminuir custos, muitas delas se viram obrigadas a reduzir seus quadros de funcionários. Por outro lado, manter-se inserido no mercado de trabalho tornou-se um grande desafio para os profissionais, uma vez que as empresas passaram a buscar pessoas que tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar a essa nova realidade. Significa dizer que os trabalhadores encontrarão condições mais favoráveis ao seu sucesso profissional, na medida em que entenderem os novos paradigmas do mercado.

Foi nesse contexto que a empregabilidade ganhou maior relevância. Considerada como a “habilidade de obter ou manter um emprego ou trabalho” (MINARELLI, 1995, p. 37), ela implica um conjunto de fatores físicos, pessoais, psicológicos e sociais que contribuem para que o trabalhador não só permaneça em seu emprego atual, como para que possa ainda almejar nova colocação mais atrativa, permitindo também, aos desempregados, se reinserirem em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

2. A empregabilidade em um cenário de transformação do emprego e do trabalho

A globalização da economia, de modo geral, pode ser entendida como a concorrência internacional. Ou seja, remete-se à transformação ocorrida, a nível mundial, a partir da qual as empresas no mundo inteiro passaram a competir em pé de igualdade, com os mesmos produtos e serviços.

Os meios de distribuição baratearam seus custos com a redução de impostos e taxas provocados pela queda das barreiras alfandegárias. Com os meios de comunicação, canais a cabo ou satélite, as informações divulgadas pela Internet, o mundo se tornou uma “aldeia global,” como disse Marshall Macluhan. Uma vez liberado e habituado a comprar produtos de ótima qualidade a bons preços e com longos prazos de pagamento, o consumidor não aceita mais as condições anteriores que se praticavam no Brasil. Em função dessa mudança de comportamento, muitas empresas não conseguiram se adequar à nova realidade de competição global e vão diminuir suas atividades até desaparecer do mercado (LEITE; SANCHES, 2000, p. 16).

Conforme explica Chiavenato (2004), todo o processo desencadeado no mundo após a globalização da economia, que inclui o aumento da competitividade, o intenso desenvolvimento tecnológico e os incisivos programas de produtividade e de qualidade, acabou por modificar o papel das pessoas nas empresas.

Conseqüentemente, alteraram também e de modo bastante profundo, o perfil profissional dos funcionários, transformando-se em “uma verdadeira seleção natural das espécies profissionais” (p. 1), haja vista que aqueles que não se ajustarem à nova demanda do mercado tornar-se-ão obsoletos e, assim sendo, fadados a perder o emprego para outro candidato mais adequado às novas expectativas do mercado.

Isso, segundo Costa (2007, p. 3), ocorreu porque

num ambiente marcado por instabilidade e incertezas, empresas e Estados focaram suas estratégias de ajuste competitivo no princípio de flexibilidade e desregulamentação do trabalho e da redução dos gastos sociais. Em muitos países, estas políticas significaram o abandono das metas de pleno emprego e o aumento dos regimes de emprego precários ou não-regulamentados.

Peres (2005, p. 2), argumenta, nesse sentido, que a mudança maior se deu, na realidade, em relação ao emprego, vista de maneira mais evidente nas últimas décadas no Brasil. Segundo o autor, anteriormente e por séculos, “os trabalhadores eram leais a seus empregos, as suas empresas e a seus empregadores”. Entretanto, na atualidade, esta lealdade se voltou para a empregabilidade que os trabalhadores possuem. Corroborando com essa ideia, Chiavenato (2004) acredita ser imperativo

tornar-se e manter-se empregável ao longo do tempo, apesar das mudanças na natureza do emprego. Conseguir manter-se surfando na crista das ondas que aparecem e se alternam continuamente neste tempestuoso mar de mudanças. Estamos vivendo na era da empregabilidade (p. 1).

Desse modo, infere-se que já não é mais tão importante conseguir emprego, mas, sobretudo, assegurar a empregabilidade. É válido, no entanto, lembrar, segundo Reis (2009), que “as palavras-chave das empresas de sucesso hoje são qualidade, velocidade

e flexibilidade. Não é por outro motivo que as empresas buscam colaboradores cujas características não são mais apenas as de pontualidade e assiduidade”.

3. A empregabilidade e as possibilidades de se tornar empregável

O trabalho é uma condição de vital importância para todo indivíduo adulto, independentemente de seu sexo, raça, ou condições físicas ou sociais, uma vez que, além de atender suas necessidades pessoais, também resgata sua dignidade, possibilitando, com isso, o pleno exercício da cidadania. Contudo, para obter um trabalho adequado e contínuo, o indivíduo precisa ter condições de ser empregável (BAPTISTA, 2009).

De acordo com Baptista (2009, p. 6), um indivíduo é considerado empregável “quando demonstra capacidade para funcionar com desenvoltura nos ambientes de trabalho. A competência global para a vida de trabalho corresponde exatamente à idéia conceitual de empregabilidade, que pressupõe fatores físicos, pessoais, psicológicos e sociais”.

Segundo Kugelmeier (2006), por empregabilidade pode-se entender que seja a busca constante do desenvolvimento de competências, necessárias para procurar ou manter um emprego atrativo. Shiroma (1998) explica, entretanto, que o conceito de empregabilidade ainda tem contornos pouco definidos e, por isso mesmo, tem se prestado a diversos usos. Segundo esta autora, a literatura econômica a tem definido como a passagem do desemprego para o emprego, ou como a capacidade de se obter um emprego. Refere-se também à capacidade ou aptidão que determinadas pessoas têm de conquistar um emprego e mantê-lo todos os dias, numa sociedade sem emprego.

Na literatura corrente o termo tem sido usado para descrever a preparação de habilidades necessárias para que uma pessoa construa as habilidades específicas que precisará no trabalho. Dentre estas habilidades básicas estão aquelas relativas à comunicação, relações interpessoais, solução de problemas e gestão de processos organizacionais. Nesse sentido, as habilidades de empregabilidade podem ser aplicadas em muitos serviços e podem embasar a preparação para muitas ocupações diferentes (SHIROMA, 1998, p. 2).

Chiavenato (2004, p. 1), explica que o termo empregabilidade significa:

o conjunto de competências e habilidades necessário para uma pessoa manter-se colocada em uma empresa. Significa a capacidade de conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa. E como a natureza do emprego está mudando rapidamente, essa capacidade deve necessariamente incluir flexibilidade e inovação da pessoa para acompanhar essa mudança irresistível. O emprego está se tornando temporário, parcial, fugidio e passageiro. Mais do que isso: multifuncional, flexível e mutável

De acordo com Baptista (2009, p. 6), as condições de empregabilidade vão desde

a apresentação dos documentos previstos por lei ao domínio de determinados tipos de conhecimentos sobre o ambiente de trabalho. Espera-se daquele que tem empregabilidade, que tenha ainda uma “objetiva capacidade de trabalho competitivo e que atue dentro de padrões aceitáveis de atitudes, hábitos e comportamentos estabelecidos pela empresa”.

Shiroma (1998) esclarece ainda que, atualmente, algumas definições que procuraram conceituar a empregabilidade passaram a incluir, além das habilidades, diferentes atitudes e hábitos valorizados no trabalho.

O uso do termo empregabilidade, portanto, não se restringe apenas às características individuais do trabalhador, mas sim a todas as habilidades capazes de fazer com que este “possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego” (LAVINAS, 2001, p. 3). Mafra ressalta ainda que não basta ter empregabilidade. É preciso mantê-la. Nesse sentido, argumenta que

para a manutenção da empregabilidade, é fundamental o profissional buscar: autodesenvolvimento, iniciativa, formação acadêmica, conhecimento de outros idiomas, melhorar o network, fazer cursos de aperfeiçoamento, flexibilidade, pró-atividade, adaptabilidade, capacidade de trabalho em equipe, equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, atingir resultados de curto e longo prazo e inteligência emocional (MAFRA, 2010, p. 2).

Entre as atitudes que contribuem para o aumento da empregabilidade e o consequente crescimento profissional do indivíduo, o autor acima citado lista ainda o comprometimento, o alinhamento com os objetivos organizacionais, a capacidade de terminar as tarefas com a mesma motivação com que começou, a demonstração de interesse pelo próprio desenvolvimento, a ação participativa nos processos da organização, saber trabalhar em equipe, prestar atenção aos detalhes e se concentrar para fazer todas as tarefas que lhe forem delegadas, bem feitas. Mafra lembra também que os contratantes sempre esperam que o funcionário exceda suas expectativas revelando que um modo de conseguir isso é fazendo, sempre, um pouco mais do que lhe foi solicitado.

Não se pode omitir, contudo, que existem alguns elementos que diminuem a empregabilidade. Pode-se citar, nesse caso, o desequilíbrio emocional, a acomodação em uma mesma função, a falta de motivação, a falta de visão estratégica, a resistência à inovação, o desconhecimento das tecnologias, as dificuldades de relacionamentos, uma carreira administrada somente pela empresa e a dificuldade na execução dos planos.

Reis (2009) reconhece, sob essa perspectiva, que dentro desse novo perfil esperado dos profissionais mais desejados pelas melhores organizações, está a ética.

Muitas pessoas acham que conciliar lucro com ética não é possível. Afinal as raízes de lucro e logro vêm da mesma palavra em Latim *lucrum*. Mas as pesquisas com executivos de grandes corporações no mundo inteiro apontam a ética como característica número um do novo perfil profissional. Muitas são as razões para a ascensão da ética.

Uma grande razão se explica com os altos (e às vezes inúteis) custos do controle (REIS, 2009, p. 6).

A autora em questão ressalta ainda que o perfil do profissional de sucesso de vinte anos atrás era de uma pessoa que tivesse trabalhado muitos anos em uma ou duas grandes empresas. Hoje, alguns itens são bem mais relevantes que isso para que se obtenha uma alta empregabilidade:

Os conhecimentos básicos exigidos, além de sua própria atividade profissional, são línguas (especialmente inglês e espanhol), informática e cada vez mais Qualidade. Naisbit nos apresenta dados claros: 70% da correspondência mundial está em inglês. 85% de todas as conversas telefônicas internacionais são feitas em inglês. 80% de todos os dados armazenados nos 100 milhões de computadores do mundo estão em inglês. A ampla troca de informações internacionais que já está sendo possível com o acesso às redes de informação, como a Internet, é mais revolucionária do que foi a invenção da imprensa. Estar de fora da era da informação é perder oportunidades, é perder poder. Não saber informática equivale a ser um analfabeto (REIS, 2009, p. 7).

Ao analisar como deve ser o perfil daquele que será considerado o melhor profissional para se contratar, Navarro (2008) levou em consideração as necessidades das empresas. O resultado de suas observações aponta para uma série de habilidades que considera imprescindíveis e que, segundo ela, fazem parte do perfil empreendedor que existe no profissional com mais alto índice de empregabilidade.

Em primeiro lugar, são profissionais cheios de vitalidade, de energia, e que desejam fazer aquilo que sabem de melhor, haja vista serem indivíduos com consciência de que podem agregar e fazer diferença real em seu ambiente profissional. Além disso, são pessoas que, com integridade e coerência, tentam fazer com que os demais membros da equipe se comprometam com ela e que gostem de cooperar. Apesar disso, são flexíveis o suficiente para lidar com os imprevistos e conseguir contorná-los.

Navarro (2008) acredita ainda que são indivíduos capazes de assumir riscos calculados e de tomar decisões acertadas, porque são dotados de autoconfiança e autoconhecimento. Confiam em sua própria intuição para ajudar a desenvolver ainda mais a capacidade criativa e para agir quando o tempo é escasso. Por outro lado, são pessoas com grande capacidade crítica para analisar dados, informações, circunstâncias e ações, ajudando na tomada de decisões. Tomam a iniciativa de tornar real as boas ideias, tendo em vista a cultura da organização e de todos os que fazem parte dela. São ágeis e desenvolvem bons relacionamentos com os diferentes membros da organização e também com os clientes e fornecedores.

Por fim, pode-se dizer que a empregabilidade se torna bastante evidente também em pessoas com grande capacidade de aprendizagem e de desenvolvimento pessoal, que estão sempre dispostas a iniciar novas tarefas e buscar novos enfoques para as ações realizadas no trabalho.

Um profissional deve analisar quais dessas características estão presentes em suas ações e verificar os momentos em que elas se sobressaem. Deve observar e avaliar seu comportamento para investir, desenvolver e potencializar as habilidades que não estão muito presentes no seu dia-a-dia. Assim, tanto profissional como empresa terão uma atuação máxima, e a empresa melhor para se trabalhar terá essa classificação, pois possuirá os melhores profissionais para se contratar (NAVARRO, 2008, p. 1).

No limiar das habilidades imprescindíveis no perfil do empregado, torna-se ainda necessário citar o fato de que, diferentemente do que ocorria no passado, trabalhar muitos anos em uma mesma empresa pode ser interpretado como uma atitude de acomodação profissional. Espera-se que os profissionais tenham experiências diversificadas, especialmente se estas tiverem sido adquiridas em empresas consideradas “boas”. Nesse sentido, Reis (2009) reconhece que o conceito de boas empresas abrange aquelas que priorizam a competência, a capacidade profissional, o treinamento e que se mantêm atentas para as questões da qualidade.

4. A empresabilidade

O maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas. Luna (2010, p. 1) adverte que, do mesmo modo que é preciso que o profissional se aprimore para ser considerado “altamente empregável”, é necessário que as empresas despertem para a importância de se desenvolver e utilizar “as competências intelectuais e técnicas de seus talentos, investindo na qualificação e requalificação de seus quadros e capacitando-os para a nova realidade”. Segundo este autor,

para se tornarem e se manterem competitivas, as empresas necessitam de profissionais com performance diferenciada, que se destaquem pela capacidade de integração, confiabilidade e qualidade no trabalho. Este profissional deve encontrar na empresa condições e ambiente para aprender e para se desenvolver, correspondendo às expectativas da organização e às suas próprias expectativas. Quanto maior a intensidade com que as pessoas e as organizações aprendem, mais condições existem para a criação de vantagens competitivas. As chamadas organizações de aprendizagem nada mais são do que um grupo de pessoas que produzem conhecimento e compartilham o saber, aprimorando constantemente sua capacidade de criar o futuro (LUNA, 2010, p. 4).

Entretanto, apesar de já ser possível ver que algumas empresas têm se preocupado em preparar as pessoas, mesmo com o foco voltado para a melhoria da sua própria performance e do posicionamento no mercado, elas ainda não se encontram totalmente preparadas para aproveitar e absorver essa qualificação.

Kugelmeier (2006) entende, nesse sentido, que a empresabilidade deve ser compreendida como sendo “a capacidade das empresas de desenvolver e utilizar as competências intelectuais e técnicas de seus membros, para sustentar um posicionamento diferenciado no mercado”.

Luna (2010) explica que, no entanto que, para que a empresa consiga reter seus melhores talentos, precisa possuir executivos com visão estratégica direcionada para a implantação de projetos que demandem a aplicabilidade dos conhecimentos adquiridos pelos profissionais:

Caso contrário, esses profissionais habilitados irão buscar um ambiente em que possam aplicar os conhecimentos adquiridos e onde tenham oportunidades de aprendizado constante, tendo como consequência o crescimento pessoal e organizacional. Quero aqui sugerir que se enxergue o assunto empresabilidade sob um prisma ampliado, ou seja, a capacidade da empresa de atrair potenciais clientes, fornecedores, parceiros, investidores e comunidade, os chamados *stakeholders*, os grupos que lidam com a empresa no dia-a-dia (LUNA, 2010, p. 5).

Infere-se, diante do exposto, que não basta que o empregado se torne empregável. É fundamental que as empresas façam o possível para que estes profissionais queiram permanecer em seu quadro de funcionários.

Corroborando com o pensamento de Luna (2010), Malschitzky (2002, p. 1), afirma que as empresas também precisam despertar para a necessidade de desenvolver seus talentos, investindo na qualificação e requalificação de seus quadros e capacitando-os para a nova realidade. Este profissional deve encontrar na empresa condições e ambiente para aprender e para se desenvolver, correspondendo às expectativas da organização e às suas próprias expectativas.

4. Conclusão

As mudanças percebidas nos padrões de emprego, ocasionadas em sua maioria pelos efeitos da globalização da economia, passaram a exigir novas habilidades dos trabalhadores ao mesmo tempo em que as empresas passaram a exigir um alto grau com relação ao perfil dos profissionais que gostariam de contratar para seu quadro de pessoal.

Ao conjunto de habilidades que o profissional detém e que faz com que ele se torne altamente empregável, ou seja, desejado pelas empresas, denomina-se empregabilidade. Entretanto, na maior parte dos casos, apesar de exigirem tanto, as empresas não apresentam um programa de reconhecimento e de valorização, que leva ao desestímulo e à frustração do profissional.

No atual cenário econômico, em que se exige com cada vez maior intensidade que o profissional procure melhorar continuamente sua performance, seja para arrumar um novo emprego ou se manter no que está, as empresas precisam se atentar para a necessidade de utilizar os talentos disponíveis e de estimular para que estes profissionais apliquem nelas os seus talentos. Quando isso não ocorre, os trabalhadores procuram outra colocação onde lhe serão oferecidas oportunidades de desenvolver e aplicar seu talento e que os animem em relação ao aperfeiçoamento contínuo.

Considera-se importante ressaltar que existem atitudes que precisam e que po-

dem ser desenvolvidas para que a empregabilidade se evidencie e que sirva não só ao propósito de manter o indivíduo no emprego, mas, sobretudo, que lhe permita crescer pessoal e profissionalmente. Do mesmo modo que é preciso atentar para a existência de alguns elementos que contribuem negativamente para isso e que devem ser constantemente eliminados para não atrapalhar o desenvolvimento profissional do indivíduo.

Assim sendo, faz-se necessário que as empresas despertem para o aproveitamento de seus talentos, direcionando seus conhecimentos e habilidades para o aumento dos resultados dos negócios e a sua sobrevivência num mercado cada vez mais voltado à criatividade e inovação.

Referências

BAPTISTA, Wladimir. *Empregabilidade: trabalho levado a sério*. (2007) Disponível em: <<http://www.crfaster.com.br/empregabilidade.htm>> Acesso em 17 jan.2011.

CHIAVENATO, Idalberto. *Talento e empregabilidade*. (2004). Disponível em: <<http://www.portaladm.adm.br/Tga/tga18.htm>>. Acesso: 15 dez 2010.

COSTA, Márcia da Silva. Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo. *RAE- eletrônica*, v. 6, n. 2, Art. 16, jul./dez. 2007. Disponível em: <www.rae.com.br/eletronica>. Acesso: 15 dez. 2010.

KUGELMEIER, Werner. *Empresabilidade: a empregabilidade da empresa*. [2006]. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/informativo/empresabilidade-a-empregabilidade-da-empresa/7732/>> Acesso: 15 dez 2010.

LAVINAS, Lena. *Empregabilidade no Brasil: inflexões de gênero e diferenciais femininos*. Texto para discussão nº 826. Rio de Janeiro, setembro de 2001. Disponível em: <<http://www.ipea.gov.br>> Acesso: 12 jan.2011.

LEITE, Roberto Cintra; SANCHES, Gizelle. *Como sobreviver no mercado de trabalho*. 1ª edição eletrônica. São Paulo: Cintra Leite Editora, 2000.

LUNA, Ricardo. *Empregabilidade x Empresabilidade*. Disponível em: <<http://www.revistaestilofashion.com.br/financas-e-negocios/empregabilidade-x-empresabilidade/>> Acesso: 12 dez 2010.

MAFRA, Wander Batista. *Empregabilidade: Desafio do século XXI*. Disponível em: <<http://migre.me/8dTNa>> Acesso: 14 jan. 2001.

MALSCHITZKY, Nancy. *Empregabilidade x Empresabilidade*. *Revista FAE BUSINESS*, n. 2, jun. 2002.

MINARELLI, J. A. *Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre*. São Paulo: Gente, 1995.

NAVARRO, Leila. Seja o melhor profissional para se contratar, *Jornal Carreira & Sucesso*. 344. ed. 2008. Disponível em:

<http://www.catho.com.br/jcs/inputs_view.phtml?id=9310>. Acesso: 14 fev. 2011.

PERES, Ângelo. *O Mundo do Trabalho e a Empregabilidade*. [2005] Disponível em: <http://internativa.com.br/artigo_rh_06.html>. Acesso: 16 jan. 2011.

REIS, Vania Prata Ferreira. *O Perfil de Empregabilidade: o Desafio do Autodesenvolvimento*. Disponível em: <http://www.senac.br/informativo/bts/241/boltec241c.htm>. Acesso: 12/01/2011.

SHIROMA, Eneida Oto. *Da competitividade para a empregabilidade: razões para o deslocamento do discurso*. [1998]. Disponível em:

<<http://www.gepeto.ced.ufsc.br/arquivos/dacompetitividade1.pdf>>. Acesso: 03 jan. 2011.