

FARN

**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
FACULDADE NATALENSE PARA O DESENVOLVIMENTO
DO RIO GRANDE DO NORTE**

ADEÍSA MARIA FÉLIX

**A EMPREGABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DO POSTO GÁS DO BRASIL
DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

**A EMPREGABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DO POSTO GÁS DO BRASIL
DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

**Orientador: Carlos Antonio de Lima Morais,
M. Sc.**

**NATAL
2007**

FARN

ADEÍSA MARIA FÉLIX

A EMPREGABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DO POSTO GÁS DO BRASIL DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN, como requisito obrigatório para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Carlos Antonio de Lima Moreira,
M. Sc.

NATAL
2007



Catálogo na Publicação – Biblioteca da FARN
Setor de Processos Técnicos

Félix, Adeísa Maria

A empregabilidade dos funcionários do Posto Gás do Brasil diante do mercado de trabalho: um estudo de caso / Adeísa Maria Félix. – Natal: FARN, 2007.
37f.

Orientador: Carlos Antônio de Lima Moreira (M. Sc.)

Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) – Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte.

1. Empregabilidade – Monografia. 2. Mercado de Trabalho – Monografia.
3. Perfil Empregável – Monografia. I. Título.

RN/FARN/BC

CDU 331.5

ADEÍSA MARIA FÉLIX

**A EMPREGABILIDADE DOS FUNCIONÁRIOS DO POSTO GÁS DO BRASIL
DIANTE DO MERCADO DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO**

Monografia apresentada ao curso de Administração da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte – FARN, e aprovada em ____ de ____ de ____, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Carlos Antonio de Lima Moreira

Carlos Antonio de Lima Moreira, M. Sc.
Orientador

Flávio Emílio M. Cavalcante

Flávio Emílio Monteiro Cavalcante, M. Sc.
Membro Examinador

Adriano Motta, Esp.
Membro Examinador

AGRADECIMENTOS

Nesta trajetória de quatro anos, não posso deixar de agradecer. Foram inúmeras as ajudas e incentivos, onde tive sempre com quem contar, como em todos os momentos da minha vida. Portanto, tenho muito o que e a quem agradecer.

Agradeço, inicialmente, ao pai supremo, que me deu forças para continuar os estudos, após mais de vinte anos de interrupção.

Ao meu amigo Gilberto, que praticamente me pegou pelo braço, me levou para fazer a inscrição no último prazo e também no dia da prova.

A minha filha Heloísa, que sem a sua contribuição valiosa, não teria me permitido chegar até aqui. Não me esqueço das mudanças que ela teve que fazer para se adaptar à minha rotina, principalmente a noite me separando e se preocupando com o horário da minha chegada em casa.

A minha mãe, Maria do Rosário, que me deu forças para que eu pudesse realizar esse sonho de ver uma filha com um nível superior.

Aos meus queridos sogros, cunhados e cunhadas "sororas", que sempre procuraram dar assistência à minha mãe, muitas vezes, tentando me substituir nas tarefas de mãe, para que eu pudesse conviver com menos preocupação.

Aos meus colegas de sala, pela convivência harmoniosa, em especial a Adriano, Carol, Chê, pelo apoio, colaboração nas horas difíceis que enfrentamos juntos; não esquecendo Corângela, sempre com suas palavras de ânimo nos momentos de quase desistência.

A empresa Gás Car, nas pessoas de Alex e Janina, que me abriram as portas para a realização dos trabalhos.

As minhas companheiras de trabalho, que deram sua contribuição.

Ao Sr. Fernando, Ivan, Carlos, pelo apoio, incentivo e ajuda na realização de algumas tarefas.

A Ivo (grande amigo), que sempre me deu apoio incondicional em todos os momentos da minha vida, não só acadêmica como pessoal.

Ao meu orientador, Carlos, que me ajudou em todos os momentos.

Dedico este trabalho a minha mãe, Maria do Rosário, pelo seu exemplo de vida, de mulher batalhadora e grande incentivadora na realização desse sonho, não só meu, mas dela também.

Dedico também a minha filha, Heloísa, pelo apoio incondicional em todos os momentos da minha vida, não só acadêmica como pessoal.

AGRADECIMENTOS

Numa trajetória de quatro anos, não é possível caminhar só. Foram inúmeras as ajudas e incentivos, onde tive sempre com quem contar, como em todos os momentos de minha vida. Portanto, tenho muito o que e a quem agradecer.

Agradeço, inicialmente, ao pai supremo, que me deu forças para continuar os estudos, após mais de vinte anos de interrupção.

Ao meu amigo Gilberto, que praticamente me pegou pelo braço, me levou para fazer a inscrição no último prazo e também no dia da prova.

A minha filha Heloisa, que sem a sua contribuição valiosa, não teria me permitido chegar até aqui. Não me esqueço das mudanças que ela teve que fazer para se adaptar a minha rotina, principalmente à noite me esperando e se preocupando com o horário da minha chegada em casa.

A minha mãe, Maria do Rosário, que me deu forças para que eu pudesse realizar esse sonho de ver uma filha com um nível superior.

Aos meus queridos sogros, cunhadas e cunhados "tortos", que sempre procuraram dar assistência a minha ente querida, muitas vezes, tentando me substituir nas tarefas de mãe, para que eu pudesse caminhar com menos preocupação.

Aos meus colegas de sala pela convivência harmoniosa, em especial a Adriano, Carol, Chris, pelo apoio, colaboração nas horas difíceis que enfrentamos juntos; não esquecendo Cozângela, sempre com suas palavras de ânimo nos momentos de quase desespero.

A empresa Gás Car, nas pessoas de Alex e Janine, que me abriram as portas para a realização dos trabalhos acadêmicos.

As minhas companheiras de trabalho, Neide e Gizelda, que do jeito delas, deram sua contribuição.

Ao Sr. Fernando, Ivan, Carlinhos e Eudinho, que muitas vezes foram me levar às pressas, seja na faculdade ou em algum lugar para que eu pudesse fazer alguma tarefa.

A Ivo (grande amigo), que sempre me socorreu nas digitações de última hora.

Ao meu orientador, Carlos Moreira, que nunca hesitou em me ajudar nestes últimos momentos.

Demais pessoas que aqui não foram citadas, mas que também me ajudaram neste sonho, com palavras de incentivos e apoio.

E finalmente agradeço a FARN, que através dos seus professores, coordenadores e a qualidade de ensino, foram ímpares durante esta caminhada e me influenciou e me fez amar a administração.

Agradeço a Deus, pelo incentivo.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho, Empregabilidade, Perfil Empregável.

RESUMO

O presente trabalho tem como finalidade analisar se os funcionários do Posto Gás do Brasil possuem um perfil empregável capaz de mantê-los em atividade no mercado de trabalho. Para tanto foi realizada uma pesquisa junto aos funcionários com o intuito de identificar o seu perfil, verificar se eles investem em qualificação e capacitação profissional e a frequência com que participam de programas de treinamento. Como se trata de um estudo que envolve diretamente a questão da empregabilidade e o mercado de trabalho, num primeiro momento, são apresentadas abordagens sobre o contexto atual do mundo do trabalho; a segurança profissional; os novos formatos de trabalho; o mercado de trabalho. Em um segundo momento são apresentadas concepções a respeito da empregabilidade; os seis pilares da empregabilidade; a empregabilidade e relacionamento; o perfil da empregabilidade e, por último, a questão dos avanços tecnológicos. Para se alcançar a finalidade do estudo proposto foi realizada uma pesquisa descritiva na forma de estudo de caso, por oferecer condições de proporcionar maiores informações sobre o tema estudado. Estabeleceu-se um estudo censitário, em razão do Posto Gás do Brasil perfazer um total de 35 funcionários. Para a coleta dos dados deste estudo foi utilizado um questionário com perguntas fechadas. A análise foi realizada a partir da tabulação dos dados coletados. Após a tabulação, o resultado é apresentado através de tabelas juntamente com a interpretação do resultado. A análise foi concebida considerando-se os dados relevantes à temática estudada, que estivessem condizentes com o foco principal do trabalho e que viessem a contribuir para o entendimento do tema abordado. Após a interpretação do resultado é apresentada a conclusão do estudo juntamente com as recomendações para melhoria.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho. Empregabilidade. Perfil Empregável.

ABSTRACT

The present study aims to examine whether the Posto Gás do Brasil have a profile employable able to keep them in activity in the labor market. For both a search was conducted with the officials with the aim of identifying your profile, see if they invest in skills and professional training and often participate in the training programs. As it is a study that directly involves the question of employability and the labor market in the first instance are made approaches about the current context of the world of work; safety training; the new formats of work; the labor market. In a second stage are presented conceptions about the employability; the six pillars of employability; the employability and relationship; the profile of employability and, finally, the issue of technological advances. To achieve the purpose of the proposed study was conducted a search in the form of descriptive case study, by providing conditions to provide more information on the subject studied. It was a study censitário, because of Posto Gás do Brasil make a total of 35 employees. For collecting data of this study was used a questionnaire with questions closed. The analysis was conducted from the tabulation of the data collected. After tabulation, the result is shown through tables together with the interpretation of the result. The analysis was designed taking into account relevant data to the subject studied, which were condizentes with the main focus of the work and that would contribute to the understanding of the issue addressed. After the interpretation of the result is given for the completion of the study along with recommendations for improvement.

Tabela 16 – Estado Civil dos Entrevistados

Keywords: The Labor Market. Employability. Profile Employable.

Tabela 17 – Renda Familiar dos Entrevistados

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Motivação para exercer a sua função	26
Tabela 2 – Ações para oportunidade de crescimento profissional	26
Tabela 3 – Avaliação do currículo	27
Tabela 4 – Ações para melhorar conhecimentos e habilidades	27
Tabela 5 – Investimento em qualificação e capacitação profissional	28
Tabela 6 – Frequência de participação em cursos, palestras ou treinamentos....	28
Tabela 7 – Administração das reservas financeiras	29
Tabela 8 – Carreira profissional e/ou Aposentadoria.....	29
Tabela 9 – Relacionamento no ambiente de trabalho	30
Tabela 10 – Reação caso seja demitido	30
Tabela 11 – Sobre a oportunidade que o mercado de trabalho oferece	31
Tabela 12 – Cuidados com a saúde física e mental.....	31
Tabela 13 – Faixa Etária dos Entrevistados.....	32
Tabela 14 – Sexo dos Entrevistados.....	32
Tabela 15 – Estado Civil dos Entrevistados	33
Tabela 16 – Escolaridade dos Entrevistados	33
Tabela 17 – Renda Familiar dos Entrevistados.....	34
3 METODOLOGIA	23
3.1 Tipo de pesquisa	24
3.2 Universo e amostra	24
3.3 Instrumento de coleta de dados	24
3.4 Tratamento para análise dos dados	25
4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	26
4.1 Dados Avaliativos	28
4.2 Perfil dos entrevistados	32
5 CONCLUSÃO	35
REFERÊNCIAS	37
APÊNDICE	37

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	Definição do Contexto e Colocação do Problema	10
1.2	Caracterização do Posto Gás Car e seu Ambiente	10
1.3	Objetivos	11
1.3.1	Objetivo Geral	11
1.3.2	Objetivos Específicos	11
1.4	Justificativa	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO	13
2.1	Contexto atual do mundo do trabalho	13
2.1.1	Segurança profissional	14
2.1.2	Os novos formatos de trabalho	16
2.1.3	Mercado de trabalho	16
2.2	Empregabilidade	17
2.2.1	Os seis pilares da empregabilidade	18
2.2.2	Empregabilidade e relacionamento	19
2.2.3	Perfil da empregabilidade	21
2.3	Avanços tecnológicos	22
3	METODOLOGIA	24
3.1	Tipo de pesquisa	24
3.2	Universo e amostra	24
3.3	Instrumento de coleta de dados	24
3.4	Tratamento para análise dos dados	25
4	ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS	26
4.1	Dados Avaliativos	26
4.2	Perfil dos entrevistados	32
5	CONCLUSÃO	35
	REFERÊNCIAS	37
	APÊNDICE	

1 INTRODUÇÃO

1.1 Definição do contexto e colocação do problema

Num mundo globalizado, com avanços tecnológicos contínuos, mudanças econômicas e novos modelos de organização, o profissional deve adequar-se às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho.

O termo empregabilidade remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho.

O empregado de uma empresa deve estar atento às oportunidades de crescimento pessoal e profissional. O bom empregado deve, ainda, aperfeiçoar-se em todos os aspectos.

De um modo geral, a organização é o meio onde o indivíduo procura ao mesmo tempo satisfazer as suas necessidades e expor suas qualidades, aptidões e capacidades. Mas isso só será possível se ele estiver consciente que através da capacitação profissional poderá alcançar novos objetivos, além de se sentir motivado e favorável a enfrentar novos desafios.

A partir da exposição acima, apresenta-se o seguinte problema de pesquisa:

Até que ponto os funcionários do Posto Gás do Brasil possuem um perfil empregável capaz de mantê-los em atividade no mercado de trabalho?

1.2 Caracterização do Posto Gás Car e seu Ambiente

1.3 Objetivos

O Posto Gás Car, situado na cidade de Macaíba/RN, iniciou suas atividades no dia 10 de janeiro de 2003, com a venda de combustíveis líquidos e lubrificantes. No mês de junho do mesmo ano, acrescentou a venda de gás natural, e em novembro inaugurou a loja de conveniência. Os proprietários, anteriormente, trabalhavam prestando serviços de conversão de veículos para gás natural e

perceberam no segmento de postos de combustíveis a abrangência para os seus negócios.

A missão da empresa é atender com qualidade, buscando oferecer um serviço de abastecimento com segurança e responsabilidade, procurando satisfazer as necessidades do cliente, recebendo-o com presteza e educação.

Atualmente, a empresa conta com um quadro de 35 funcionários, distribuídos nos seguintes cargos: 02 diretores, 01 gerente, 01 encarregado e 04 vendedores da loja de conveniência, 02 chefes de pista, 01 office-boy, 01 gerente de informática, 01 técnico de manutenção, 01 motorista, 03 auxiliares de serviços gerais e 18 frentistas.

A empresa, que é líder em seu segmento, atua dentro das normas dos órgãos competentes que fiscalizam as atividades do ramo, o que justifica a premiação de Top Diamante, recebida nos últimos três anos, por se destacar em atendimento personalizado e pela organização da sua estrutura física.

A concorrência do Posto Gás Car ocorre com duas empresas que atuam a menos tempo no mercado de comercialização de combustíveis e lubrificantes e até o momento, não constitui uma ameaça maior a ponto de comprometer o seu faturamento.

Como forma de diferenciar os serviços oferecidos, combater a concorrência e fidelizar o cliente, a empresa estabeleceu as seguintes estratégias: diariamente é oferecido um café da manhã à base de frutas e massas; cafezinho durante todo o expediente; sucos de frutas da época; sorteio de brindes semestral; distribuição de lembrancinhas que simbolizem datas especiais (Páscoa, dia das mães, São João, dia das crianças etc). Através das estratégias citadas, a empresa vem conquistando e fidelizando cada vez mais os seus clientes.

1.3 Objetivos

1.3.1 Geral

Analisar se os funcionários do Posto Gás do Brasil possuem um perfil empregável capaz de mantê-los em atividade no mercado de trabalho.

1.3.2 Específicos

- a. Identificar o perfil dos funcionários;
- b. Identificar se os funcionários investem em qualificação e capacitação profissional; e
- c. Identificar a frequência com que os funcionários participam de programas de treinamento.

1.4 Justificativa

Justifica-se a presente proposta de estudo pelo fato de que irá possibilitar a identificação do perfil empregável dos colaboradores do Posto Gás do Brasil, visando sugerir ações necessárias para um maior crescimento e integração da equipe, minimizando possíveis conflitos e aumentando o comprometimento dos colaboradores na busca dos objetivos organizacionais. Além disso, ressalta-se que, de posse dos resultados da pesquisa, poder-se-á corrigir os aspectos negativos, como também potencializar cada vez mais os aspectos positivos.

Este estudo tornou-se importante pelo fato de que proporcionou a direção da empresa condições de conscientizar seus funcionários para a importância da qualificação e capacitação profissional, evitando-se assim a rotatividade.

A realização deste trabalho foi oportuna por apresentar meios de despertar nos colaboradores a necessidade de se adquirir um perfil empregável que possa mantê-los em atividade, não só na empresa, como no mercado de trabalho de um modo geral.

Tornou-se viável a execução desta pesquisa, pelo fato do acesso às informações necessárias ser facilitado, pois a pesquisadora é funcionária da empresa estudada, o que ofereceu maior segurança e credibilidade nas informações coletadas, além de ter otimizado tempo e custo para a empresa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Contexto atual do mundo do trabalho

O acelerado movimento das mudanças que vêm ocorrendo nas empresas em virtude, principalmente, do dinamismo que acontece em toda esfera global exige cada vez mais profissionais qualificados e capacitados, dotados de características bastante definidas no plano psicológico e social.

De acordo com Minarelli (1995, p. 17), "as formas de trabalho adquirem novas feições e o emprego passa por redefinições profundas. É evidente que o emprego não morreu, mas pode deixar de existir tal como o conhecemos".

E, embora ainda sendo uma necessidade dos empregadores e empregados, por melhor que seja, o emprego deixou de ser sinônimo de segurança, apesar de ter tido durante muito tempo a sua imagem vendida como garantia de lealdade total aos empregadores (MINARELLI, 1995).

Minarelli (1995, p. 18) coloca que:

As carreiras para a vida inteira tornam-se cada vez mais raras e o retreinamento para acompanhar as mudanças tecnológicas é uma das exigências dos novos tempos. Os trabalhadores precisarão reciclar-se periodicamente para manter seus conhecimentos atualizados e desenvolver outras habilidades.

Procurar adquirir conhecimentos atualizados, possuir múltiplas habilidades e ter boa reputação, conforme Minarelli (1995), são o grande capital das pessoas que vendem o próprio trabalho. O profissional da nova era precisa tomar a iniciativa de oferecer e vender os seus serviços, ao invés de ficar a espera das demandas, ou seja, precisa ser empresário do seu próprio talento. A informação e o conhecimento são vitais. Saber lidar com um computador, por exemplo, é tão essencial e importante como ler e escrever.

Em suas colocações, Bridges (1995, p. 8) expressa que:

No sentido quantitativo, o desaparecimento dos empregos é simplesmente um jogo de números: o mesmo trabalho que há alguns anos costumava exigir uma centena de trabalhadores hoje pode ser feito por cinquenta – e talvez por dez amanhã. Isso não é novidade, é claro. Já estamos transferindo as tarefas de fabricação para as máquinas há quase duzentos anos [...].

De acordo com Bridges (1995), a mudança é tão grande que precisamos retroceder quase dois séculos, aos primórdios do industrialismo, para encontrar uma mudança comparável.

A tecnologia também torna obsoletos os empregos ao substituir o mundo de mudanças relativamente lentas das coisas pelo mundo muito mais veloz dos dados, principalmente, a tecnologia das comunicações introduz um efeito multiplicador que interliga o mundo todo de maneira tal que o tempo e a distância não mais é colocada contra os efeitos da mudança (BRIDGES, 1995).

Profissionais qualificados, capacitados, atualizados e bem informados diante de uma concorrência acirrada têm mais condições de conseguirem melhores colocações no mercado de trabalho. Isso se deve, também, ao fato desse profissional apresentar certa segurança dentro da sua profissão, destacando-se pelo seu diferencial.

2.1.1 Segurança profissional

Houve uma época em que feliz e realizado era o profissional que começava jovem, fazia carreira e se aposentava numa mesma empresa. Sendo assim, a segurança profissional estava atrelada ao bom emprego.

Conforme Minarelli (1995, p. 19):

A vida toda fomos preparados, seja pela família, seja por escolas e organizações, para cultivar o emprego por um tempo prolongado como um bem social. Talhados para ver o emprego como única fonte de trabalho e rendimentos.

Minarelli (1995) expressa que a linha de raciocínio era que trabalhar e ganhar a vida são atividades estreitamente ligadas ao emprego, preferencialmente em uma grande empresa. No entanto, o autor alerta que formar um profissional com esse tipo de mentalidade pode levá-lo a um beco sem saída. E acrescenta: ter segurança profissional é mais do que ter emprego e salário. É ter a possibilidade, a condição de conseguir trabalho e remuneração, independentemente da idade e de estar ou não empregado.

A grande maioria dos trabalhadores, segundo Minarelli (1995), não terá mais um único empregador, e sim prestará serviços para vários empregadores. Concretizando-se tal situação, o desemprego tenderá a desaparecer.

Para Bridges (1995), em todo o mundo do trabalho, testemunha-se a busca da rapidez, exigindo-se o desenvolvimento de produtos mais rápidos, produção mais rápida, entrega mais rápida, processamento de informações mais rápido, serviço mais rápido e implementação mais rápida de todas as mudanças necessárias para manter-se atualizado com as mudanças no mercado.

Como os empregos convencionais inibem a flexibilidade e uma pronta resposta às ameaças e oportunidades de um mercado rapidamente mutante, muitas organizações estão transferindo até mesmo suas tarefas mais importantes a trabalhadores sob contrato e temporários ou a vendedores externos (BRIDGES, 1995, p. 31).

De acordo com Minarelli (1995, p. 23), "são raros os profissionais que, estando bem empregados, têm o cuidado de verificar, periodicamente, como estão seus conhecimentos, suas habilidades e experiências. Suas armas e bagagens".

Minarelli (1995) esclarece que as armas são todos os conhecimentos, as habilidades intelectuais e operativas e a maneira como determinado profissional resolve problemas, como também toda a capacidade de desempenhar algum tipo de trabalho e o modo como desenvolve determinada atividade.

Com relação à bagagem, Minarelli (1995) afirma que é formada por todos os eventos relacionados à atividade profissional, ou seja, realizações com resultados expressivos, iniciativas que não vingaram, fracassos e decepções, vivências e sapiências.

Minarelli (1995, p. 26) ressalta que "um profissional pode desempenhar muitas funções, mas às vezes está aprisionado aos rótulos que a carreira proporciona: gerente disto ou daquilo, supervisor, diretor de tal departamento".

Muitas pessoas têm a concepção de que a lógica de um mercado de trabalho é ter somente vagas a serem preenchidas. Enganam-se quem tem esse pensamento, pois em um mercado de trabalho existem muitos problemas a serem resolvidos e que, nem sempre, serão solucionados com abertura de vagas.

2.1.2 Os novos formatos de trabalho

O profissional preparado para enfrentar desafios, segundo Minarelli (1995), que procura e detecta problemas, consegue descobrir oportunidades. Em consequência disso, consegue trabalho e dinheiro. Desse modo, existe vida e muito trabalho fora da organização, como também a possibilidade de oferecer ajuda na solução de problemas.

Diante disso, o profissional que tem o que oferecer pode ganhar dinheiro para viver. Ademais, conforme Minarelli (1995, p. 27), "os profissionais começam a tomar consciência de que o mundo do trabalho é muito maior do que o conjunto das grandes empresas. Pequenas e médias empresas formam o grande mercado".

Por último, sempre que existem necessidades, pessoas e vida, pode haver trabalho e possibilidade de ganhar. Tudo é mercado.

Dentro desse contexto está inserido o termo empregabilidade que, segundo Minarelli (1995), trata-se da capacidade de adequação do profissional às novas necessidades e dinâmica dos novos mercados de trabalho.

2.2 Empregabilidade

2.1.3 Mercado de trabalho

O mercado de trabalho constitui um conjunto de condições que definem, articulam e regulam as atividades profissionais em uma determinada sociedade. Trata-se da relação entre a oferta de trabalho e a procura de trabalhadores, e o conjunto de pessoas e/ou empresas que em época e lugar determinados, provocam o surgimento e as condições dessa relação (RIFKIN, 1995).

Dentre as várias facetas do mercado de trabalho, Rifkin (1995) destaca o capitalismo, que se trata de um sistema que rege a vida contemporânea sendo

caracterizado por introduzir uma sociedade de consumo, na qual quase todas as relações humanas são reguladas por suas imposições. Talvez a característica mais marcante das relações econômicas seja a lei da oferta e da procura. Via de regra, quanto maior for a oferta de um produto ou de um serviço, menor será o valor cobrado por ele, pois a concorrência de mercado obriga a redução dos preços para tornar viável as vendas.

3.2.1 Estudar, fazer um curso superior, pegar o diploma, arrumar um bom emprego, trabalhar por algumas décadas, se aposentar e curtir a vida. Tudo isso era o cenário para o trabalhador de antigamente. Muitas coisas mudaram e continuam em contínua evolução. Segundo Rifkin (1995), o diploma de um curso superior já foi garantia de emprego, até meados da década de 70; hoje não é mais. Pensar que após o término da faculdade você está "livre" do estudo é simplesmente decretar a morte da sua carreira profissional. É preciso estar sempre estudando e se atualizando, além de buscar conhecimentos em outras áreas, independente da sua área de formação.

Diante disso, percebe-se que não basta apenas ser especialista em uma única área, mas sim conhecer todos os aspectos relacionados, não só à sua área de atuação, como também outras co-relacionadas. Existem conhecimentos que são fundamentais, independente da área em que se atua. Conhecimentos como informática, idiomas, habilidades na comunicação, quer seja para escrever, falar ou fazer apresentações são fundamentais, independente da função.

2.2 Empregabilidade

Com o advento das novas tecnologias, globalização da produção, abertura das economias, internacionalização do capital e as constantes mudanças que vêm afetando o ambiente das organizações, surge a necessidade de adaptação a tais fatores por parte dos empresários e profissionais. Daí então o surgimento do termo empregabilidade, que se baseia na capacitação e qualificação do profissional diante das novas necessidades e dinâmicas dos novos mercados de trabalho (MINARELLI, 1995).

O termo empregabilidade, criado por Minarelli (1995), no fim dos anos 90, Remete à capacidade de um profissional estar empregado, mas muito mais do que

isso, à capacidade do profissional de ter a sua carreira protegida dos riscos inerentes ao mercado de trabalho. Com isso, gerou-se o que o autor denomina de seis pilares da empregabilidade, que garantem a segurança profissional do indivíduo.

2.2.1 Os seis pilares da empregabilidade

Adequação vocacional; competência profissional; idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos. Estes são os seis pilares, apresentados por Minarelli (1995), que sustentam a empregabilidade. Funcionam conjuntamente e é a base que dá segurança profissional e confere empregabilidade, ou seja, gera a capacidade de trabalho, de trabalhar e de ganhar.

Adequação vocacional: corresponde à vocação que determinanda pessoa possui em relação à determinada profissão, ou seja, trata-se daquele profissional que trabalha naquilo que está vocacionado. Essa ocupação corresponde às suas aptidões, seus interesses e suas possibilidades. Este profissional tem prazer em trabalhar, porque cada dia é um momento de gratificação e realização.

Competências: compreende os conhecimentos adquiridos, as habilidades físicas e mentais, a maneira de atuar e a experiência. Dentro desse contexto estão inseridos: o preparo técnico; a capacidade de liderar pessoas; a habilidade política; a habilidade de comunicação oral e escrita em pelo menos dois idiomas; a habilidade em marketing; a habilidade de vendas; e, a capacidade de utilização dos recursos tecnológicos.

Idoneidade: proporciona segurança e garante empregabilidade. O profissional idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração, e a confiança das pessoas.

Saúde física e mental: diz respeito ao cuidado com o equilíbrio emocional, evitando o desgaste exagerado, procurando cuidar do corpo melhor. Pessoas saudáveis têm bons relacionamentos e interagem de maneira favorável, evitando vícios como fumo, álcool e drogas. Mantém sua auto-estima e sua capacidade de realizar projetos.

Reserva financeira: refere-se ao amparo que o profissional deve proporcionar para que, diante da perda do emprego, tenha uma reserva, uma defesa, uma garantia que o sustente. O projeto profissional deve ocorrer paralelamente, seu negócio próprio de qualquer dimensão, também pode ser uma fonte alternativa de renda.

Relacionamentos: este pilar diz respeito aos relacionamentos que se tem com pessoas influentes ou que possam tornar mais acessível a colocação no mercado de trabalho. Quem conhece pessoas, adquire informações importantes e relevantes, uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos. Guarda e cuida deles, retorna as ligações, que podem ser oportunidades de trabalho. Em termos profissionais é muito importante ter uma *networking*, uma forma de se manter conectado a sua rede de relacionamentos.

2.2.2 Empregabilidade e relacionamento

O significado do termo Quociente Intelectual (Q. I.) é pejorativamente interpretado por muitas pessoas como "*quem indica*", referindo-se a quem indica alguém para ocupar determinado cargo em alguma empresa. Essa situação pode parecer inusitada, mas não deixa de acontecer no mercado de trabalho. Se tal situação é aceitável ou não, não é o mérito da questão; o que se está discutindo é sobre a necessidade de se manter um relacionamento social com pessoas influentes, que ofereçam a oportunidade de se conseguir uma boa colocação no mercado de trabalho.

Segundo Minarelli (1995), normalmente, por não se conhecer o valor dos relacionamentos, deixa-se de registrá-los. E, mesmo que se pode dispor deles, geralmente, pela falta de coragem, deixa-se de utilizá-los quando a ocasião chega, ou seja, quando for necessário.

Um profissional disponível, um prestador de serviços, precisa se expor, falar do seu trabalho. Se isto não acontece, como se saberá a sua disponibilidade para o mercado de trabalho? Daí a importância de se manter relacionamentos em que se troquem informações a respeito do que se está fazendo profissionalmente, pois à medida que as oportunidades vão surgindo alguém é lembrado (MINARELLI, 1995).

A idéia de emprego sem vínculo empregatício ainda não é, para muitas pessoas, uma realidade. O fato é que para se estar empregado, não precisa necessariamente estar vinculado a alguma empresa. O profissional bem capacitado e qualificado pode prestar seus serviços de forma terceirizada, sem precisar fazer parte do quadro de funcionários da organização.

É importante, de acordo com Minarelli (1995), que no momento em que se é demitido, mantenha-se contatos com o maior grupo possível de pessoas com as quais o desempregado se relaciona, deixando claro onde pode ser encontrado e mantendo contato para que não seja esquecido.

Conforme Rifkin (1995), o mundo mudou e as pessoas não se prepararam para essa realidade. O bom profissional é aquele que antes de tudo deve possuir autopercepção e objetivos profissionais e pessoais pré-estabelecidos, ou seja, ter conhecimento da sua capacidade profissional diante do mercado de trabalho e estar consciente disso, para que possa traçar objetivos a serem alcançados. Já não existe mais a época em que era considerado um bom profissional aquele que mantinha seu histórico empregatício estável, com anos de trabalho numa mesma organização e com conhecimentos profundos sobre a sua área de atuação. Além disso, antigamente a empresa era responsável pelo crescimento profissional de seu funcionário, proporcionando-lhe cursos e sua estabilidade. Este conceito já não existe mais.

A realidade atual não aceita mais aquele trabalhador que desenvolve só um tipo de atividade. Para que se obtenha espaço e colocação no mercado de trabalho, o profissional precisa estar atento não só para desenvolver as suas atividades, mas também estar acessível e flexível para aprender a executar outras tarefas co-relacionadas.

O profissional qualificado tem que obter um conhecimento profundo sobre seu segmento de atuação, ser generalista e ainda manter seu diferencial competitivo, isto é, a sua especialização no mercado de trabalho. Para isto, fazem-se necessários bons conhecimentos sobre o mercado de trabalho, estar alinhado com sua globalização, atualizar-se constantemente sobre os processos e tecnologias de ponta necessários para a modernização organizacional, manter-se em contato constante com outros profissionais e fazer uma boa rede de relacionamento, preferencialmente com diversificação cultural, seja através de grupos de trabalho ou até mesmo de estudo, a fim de trocar informações sobre o que vem ocorrendo nos

mais diversos setores da economia, fazer reciclagem acadêmica, através de cursos curriculares e/ou extracurriculares, além de adquirir fluência em um ou mais idiomas (RIFKIN, 1995).

Para se manter empregável num mercado de trabalho altamente concorrido e acirrado, segundo Rifkin (1995), o profissional deve encarar o trabalho como um projeto, no qual ele trará contribuições para garantir o crescimento sustentável da empresa e em troca será recompensado através de um pacote de remuneração adequado às metas que conseguiu atingir. Deve-se ressaltar que o trabalho deve ser encarado como uma forma de prazer e lazer e não como uma obrigatoriedade. Para tanto, o executivo deve propiciar um ambiente favorável para que isso se torne realidade.

2.2.3 Perfil da empregabilidade

Dentro de um mercado altamente concorrido, exigindo cada vez mais capacitação e qualificação profissional, o perfil de uma pessoa empregável requer habilidades e conhecimentos diferenciados para uma ou mais organizações, simultaneamente. O novo perfil profissional se molda muito mais ao de um investidor do que, propriamente, ao de um empregado, ou seja, quanto mais o empregado investir em seus conhecimentos e procurar estar bem informado, mais chances ele terá de garantir o seu espaço no mercado de trabalho.

Cada vez mais, tem-se a responsabilidade de navegar no comando do leme da nossa própria embarcação. Alienar-se desse encargo é a exata sinonímia de naufrágio, mesmo que ainda estejamos com as âncoras lançadas e atracadas no cais de partida. Não há mais lugar para os que pretende fazer das organizações o seu porto seguro.

O emprego tradicional, típico da era industrial, está perdendo embalo a favor de outras atividades profissionais nas quais a empregabilidade, que se trata da competência para ser parceiro ou colaborador de alguma organização, passa a ser o mais importante. O trabalho – e não mais o emprego – tende a ser "just-in-time" em qualquer tempo ou lugar. O capital intelectual de cada pessoa é que determinará o seu valor na sociedade do conhecimento (CHIAVENATO, 2004).

Segundo Chiavenato (2004), as palavras-chave das empresas de sucesso 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. Os conhecimentos básicos exigidos, além de sua própria atividade profissional, são línguas (especialmente inglês e espanhol), informática e cada vez mais qualidade. Estar de fora da era da informação é perder oportunidades, é perder poder. Não saber informática equivale a ser um analfabeto.

Por outro lado, o perfil do profissional de sucesso de 20 anos atrás era de uma pessoa que tivesse trabalhado muitos anos em uma ou duas grandes empresas. Ser funcionário de uma grande estatal era o sonho dourado de muitos. Ficar muitos anos em uma empresa era prova de que aquele era um ótimo profissional. Atualmente as exigências são radicalmente opostas. Exigem-se profissionais com experiências diversificadas.

Desse modo, percebe-se que para se ter um perfil empregável, deve-se adquirir a capacidade de se adaptar constantemente às mudanças e se antecipar a elas, ou seja, ter a capacidade crítica e de análise de situações para se antecipar às alterações do mercado e se adaptar.

2.3 Avanços tecnológicos

Os avanços tecnológicos afetam a sociedade ao ponto de alterar a maneira de vida ao seu redor. A reflexão em torno destas mudanças pode gerar grupos favoráveis ou contrários ao uso generalizado das conquistas alcançadas, mas é inevitável a transformação social, fator este que transparece na linguagem cotidiana.

Segundo Negroponte (1995), nos últimos tempos o homem teve um grande avanço tecnológico em todas as áreas da sua vida, desde sua casa até seu trabalho. Na medicina, na educação, no lazer, na sua vida social, etc. Esse meio em que todo mundo está ligado, tem seus benefícios, mas também seus malefícios. Trouxe formas mais rápidas e fáceis de se comunicar, trabalhar, pesquisar, expressar-se, divertir-se e estar por dentro de tudo que acontece no mundo. Mas também trouxe grandes problemas para a sociedade, desemprego por causa do uso da internet e do computador.

De acordo com Motta (2001, p. 10), "as inovações tecnológicas e as transformações dominam a sociedade contemporânea: mudam significativamente a produção e a vida das pessoas". Essas inovações têm impacto na sociedade, pois ampliam ou limitam o acesso de clientelas, criam ou reduzem empregos, restabelecem os critérios sobre quem ganha e perde e, portanto, produzem benefícios e iniquidades sociais.

Negroponte (1995) chama a atenção para como as comunicações de massa foram diretamente atingidas pelo uso da informática, formulando propostas inovadoras, que afetaram definitivamente a realidade humana. Constatou também que a tecnologia entrou para a vida cotidiana e propõe novas formas de pensar a relação Homem/Mundo.

3.2 Universo e amostra

Foi estabelecido um estudo censitário, em razão de Porto Alegre do Brasil perfazer um total de 35 funcionários.

Segundo Sadi (1972, p. 37), num estudo censitário, "são conhecidos todos os membros da unidade, o universo de pesquisa e os resultados são válidos imediatamente para todo o universo".

3.3 Instrumento de coleta de dados

Vergara (2006) descreve que os instrumentos de coleta de dados para uma pesquisa de campo podem ser questionários, formulários, entrevistas e observação. Todavia, os dados também podem ser coletados por meio de técnicas interativas como, por exemplo, os workshops. No entanto, para a coleta dos dados deste estudo, foi utilizado um questionário com perguntas fechadas (ver apêndice).

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de pesquisa

No que diz respeito ao tipo de pesquisa, foi feita a opção pela realização de uma pesquisa exploratória descritiva na forma de estudo de caso.

De acordo com Gil (2006), a pesquisa descritiva visa descrever as características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis. Envolve o uso de técnicas padronizadas de coleta de dados, tais como: questionário, formulário e entrevistas.

Segundo Roesch (2005), o estudo de caso objetiva um estudo detalhado, profundo e exaustivo de um objeto ou situação, contexto ou indivíduo, uma única fonte de documentos, acontecimentos específicos e outras situações, sempre de forma a permitir o entendimento da sua totalidade.

3.2 Universo e amostra

Foi estabelecido um estudo censitário, em razão do Posto Gás do Brasil perfazer um total de 35 funcionários.

Segundo Sedi (1979, p. 37), num estudo censitário, "são colhidos dados de todas as unidades, o universo de pesquisa e os resultados são válidos imediatamente para todo o universo".

3.3 Instrumento de coleta de dados

Vergara (2006) descreve que os instrumentos de coleta de dados para uma pesquisa de campo podem ser: questionários, formulários, entrevistas e observação. Todavia, os dados também podem ser coletados por meios de técnicas interativas como, por exemplo, os *workshops*. No entanto, para a coleta dos dados deste estudo, foi utilizado um *questionário* com perguntas fechadas (ver *apêndice*).

3.4 Tratamento para análise dos dados

De acordo com Gil (2006), "o universo de análise dos dados envolve diversos procedimentos: codificação das respostas, tabulação dos dados e cálculos estatísticos. Após, ou juntamente com a análise, pode ocorrer também a interpretação dos dados".

Para a análise deste estudo foi feita a opção pela tabulação, uma vez que foi utilizada a técnica do questionário com perguntas fechadas. Após a tabulação, o resultado é apresentado através de tabelas juntamente com a interpretação e análise.

A análise foi realizada considerando-se os dados relevantes à temática estudada, que estivessem condizentes com o foco principal do trabalho e que viessem a contribuir para o entendimento do tema abordado.

Importa registrar que os funcionários do Posto Gás do Brasil, em sua maioria, trabalham por necessidade. Assim sendo, pode-se afirmar que a preocupação com a empregabilidade ainda não atingiu o nível de importância que o tema merece.

Por último, vale destacar a visão de alguns funcionários do estabelecimento comercial no sentido de estarem atentos às oportunidades de realizarem investimentos na carreira profissional.

Tabela 2 – Ações para oportunidade de crescimento profissional

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Não estou 100%, mas deixo um jeito de não perder a oportunidade	46%	16
Não tem interesse em ir além do que já alcançou	40%	14
Certamente, pois estou continuamente me aperfeiçoando	14%	5
Não, pois me sinto ultrapassado(a)	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

No resultado apresentado na Tabela 2 se destacam duas opiniões. A primeira é que 46% dos entrevistados não se consideram totalmente preparados para as novas oportunidades, mas "deixam um jeito de não perdê-la"; e a segunda mostra que 40% "não tem interesse em ir além do já alcançado".

4 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

4.1 DADOS AVALIATIVOS

Tabela 1 – Motivação para exercer a sua função

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Por necessidade	37%	13
Por oferecer recursos para investir profissionalmente	29%	10
Por ter um salário certo mensalmente	20%	7
Por vocação	14%	5
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Percebe-se, na Tabela 1, que 37% dos entrevistados indica que a motivação para exercer a função decorre da necessidade de estar trabalhando. Ressalta-se, ainda, que 29% dos entrevistados considera que a motivação para exercer a função tem origem na oferta de recursos para investimentos profissional.

Importa registrar que os funcionários do Posto Gás do Brasil, em sua maioria, trabalham por necessidade. Assim sendo, pode-se afirmar que a preocupação com a empregabilidade ainda não atingiu o nível de importância que o tema merece.

Por último, vale destacar a visão de alguns funcionários do estabelecimento comercial no sentido de estarem atentos às oportunidades de realizarem investimentos na carreira profissional.

Tabela 2 – Ações para oportunidade de crescimento profissional

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Não estou 100%, mas darei um jeito de não perder a oportunidade	46%	16
Não tem interesse em ir além do que já alcancei	40%	14
Certamente, pois estou continuamente me aperfeiçoando	14%	5
Não, pois me sinto ultrapassado(a)	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

No resultado apresentado na Tabela 2 se destacam duas opiniões. A primeira é que 46% dos entrevistados não se considera totalmente preparados para as novas oportunidades, mas “darão um jeito de não perdê-la”; e a segunda mostra que 40% “não tem interesse em ir além do já alcançou”.

Tal resultado demonstra que, embora a questão anterior aponte para o interesse em buscar conhecimentos e melhor qualificação, neste item fica evidenciado que há certa comodidade, contradizendo o que está afirmado anteriormente.

Tabela 3 – Avaliação do currículo

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Bom	66%	23
Regular	14%	5
Ótimo	11%	4
Ruim	9%	3
Péssimo	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Observa-se na Tabela 3 que 66% dos entrevistados avalia o seu currículo como bom, destacando-se das demais opiniões.

Pelo fato de considerar seu currículo como bom, tal resultado demonstra coerência com o item anterior, quando é revelado que não existe interesse em crescer profissionalmente.

Tabela 4 – Ações para melhorar conhecimentos e habilidades

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Quando tem tempo, procura saber das novidades	46%	16
Ler livros, jornais, pesq. na internet, faz cursos e freqüenta palestras	40%	14
Não faz nada, pois acredita já saber o bastante	9%	3
Não respondeu	6%	2
Acredita que só vale a pena investir anualmente	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Verifica-se, na Tabela 04, que 46% dos entrevistados busca melhorar conhecimentos e habilidades apenas “quando tem tempo”. Ademais 40% costuma “ler livros, jornais, pesquisa na internet, faz cursos e freqüenta palestras”. Importa registrar que no atual mundo do trabalho, torna-se de extrema importância estar bem informado.

Tabela 5 – Investimento em qualificação e capacitação profissional

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Participa de treinamentos oferecidos pela empresa que trabalha	54%	19
Não investe, pois não tem condições financeiras para isso	31%	11
Participa de cursos profissionalizantes	9%	3
Não considera necessário esse tipo de investimento	6%	2
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Com relação ao investimento em qualificação e capacitação profissional, na Tabela 5 se destacam duas opiniões. A primeira mostra que 54% dos entrevistados “participa de treinamentos oferecidos pela empresa em que trabalha”. A segunda revela que 31% “não investe, pois não tem condições financeiras para isso”.

Desse modo, observa-se que tal resultado pode estar relacionado ao fato de que os funcionários não têm a preocupação de investir em qualificação e capacitação profissional através de seus próprios recursos, o que reforça o resultado destacado na tabela 2.

Tabela 6 – Frequência de participação em cursos, palestras ou treinamentos

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Sempre que tem oportunidade	71%	25
Anualmente	6%	2
Semestralmente	9%	3
Bimestralmente	9%	3
Não tem interesse	6%	2
Bimestralmente	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

No diz respeito à frequência com que participam de cursos, palestras ou treinamentos, a Tabela 6 mostra um percentual bastante elevado, comparando-se com as demais opiniões, revelando-se que 71% dos entrevistados somente participa desses eventos “sempre que tem oportunidade”.

Esse resultado remete-se ao fato de que os funcionários somente aproveita as oportunidades que lhes são oferecidas, desde que não gere nenhum ônus para os mesmos.

Tabela 7 – Administração das reservas financeiras

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Não possuo reservas porque gasto tudo que ganho	34%	12
O salário que recebo não permite que possua reservas financeiras	29%	10
Deposito uma quantia na poupança	23%	8
Não tenho condições de fazer reserva, pois invisto em capacitação profissional	14%	5
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Na Tabela 7, observa-se que 34% dos entrevistados “não possui reservas porque gasta tudo que ganha”; 29% afirma que “o salário que recebe não permite que possua reservas financeiras”; 23% “deposita uma quantia na poupança”; e 14% não possuem reservas, porque investem em capacitação.

Apesar da maioria dos entrevistados não possuir reservas financeiras, existe uma parcela considerável que tem a preocupação de administrar suas finanças, de modo que lhe permita direcionar certa quantia para poupança e/ou investir em capacitação profissional.

Tabela 8 – Carreira profissional e/ou Aposentadoria

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Certamente, tenho planos de crescer aqui	49%	17
Atualmente sim, mas estou de olho nas oportunidades externas	29%	10
Definitivamente não	14%	5
Pretendia, mas agora quero abrir meus horizontes em outra direção	9%	3
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Destaca-se, na Tabela 8, que 49% dos entrevistados afirma que tem planos de crescer e se aposentar na empresa que trabalha; e 29% opina que mesmo tendo interesse, não deixa de observar as oportunidades externas.

Embora exista a possibilidade de continuar e até mesmo se aposentar na empresa, observa-se que há interesse em buscar oportunidades externas.

Tabela 9 – Relacionamento no ambiente de trabalho

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Bom	54%	19
Ótimo	37%	13
Regular	9%	3
Ruim	0%	0
Péssimo	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Na Tabela 9, percebe-se que existe um bom grau de relacionamento no ambiente de trabalho, atingindo 54% das opiniões dos entrevistados. Tal resultado demonstra que na empresa estudada provavelmente não há conflitos e atritos entre os colaboradores, o que implicaria no desenvolvimento e crescimento das atividades da organização.

Tabela 10 – Reação caso seja demitido

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Surpreso, mas vou à luta	57%	20
Tranquilo, pois com as habilidades logo estarei empregado	23%	8
Inconformado e se sentindo injustiçado	11%	4
Não respondeu	9%	3
Desesperado sem saber o que fazer	0%	0
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Na Tabela 10, constata-se que 57% dos entrevistados afirma que ficariam surpresos caso fossem demitidos, porém buscariam novas oportunidades. No entanto, segundo Minarelli (1995), dentre os pilares da empregabilidade, encontram-se a reserva financeira e a rede de relacionamentos, o que, possivelmente, em casos de demissões repentinas, o profissional com perfil empregável terá mais tranquilidade de se recolocar no mercado de trabalho.

Tabela 11 – Sobre a oportunidade que o mercado de trabalho oferece

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Percebo todas e tento aproveitá-las	34%	12
Somente percebe as que se relacione com a minha carreira e tento aproveitá-las	26%	9
Percebo, mas não tento aproveitá-las	26%	9
Não sou atento ao mercado	14%	5
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Observa-se na Tabela 11, que 34% dos entrevistados indica que percebem as oportunidades oferecidas pelo mercado e tentam aproveitá-las. Esse resultado pode expressar que o fato de tentar não significa dizer que ocorreu a ação.

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Tabela 12 – Cuidados com a saúde física e mental

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Só vou ao médico quando estou precisando realmente	49%	17
Faço atividades físicas regularmente e procuro não exagerar nos momentos de lazer	23%	8
Sou relaxado comigo mesmo, não me cuido muito	14%	5
Faço consultas médicas periodicamente, mesmo se estar com algum problema aparente	14%	5
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Identifica-se, na Tabela 12, que 49% dos entrevistados informa que “só vou ao médico quando estou precisando realmente”. Tal resultado demonstra que não existe, por parte dos colaboradores, a preocupação com a saúde. Vale ressaltar que, de acordo com Minarelli (1995), a saúde física e mental é um ponto primordial para o bom desempenho de um profissional dentro de uma organização.

4.2 PERFIL DO ENTREVISTADO

4.2.1 Faixa Etária

Tabela 13 – Faixa Etária dos Entrevistados

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
De 21 a 30 anos	60%	21
De 31 a 40 anos	20%	7
Mais de 40 anos	11%	4
Até 20 anos	3%	1
Não respondeu	6%	2
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Na Tabela 13, observa-se que a maioria dos entrevistados (60%) pertence à faixa etária de 21 a 30 anos, o que caracteriza um perfil de pessoas jovens.

4.2.2 Sexo

Tabela 14 – Sexo dos Entrevistados

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Masculino	57%	20
Feminino	43%	15
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Com relação ao sexo dos entrevistados, conforme a Tabela 14 há a predominância do sexo masculino, correspondendo a 57%.

4.2.3 Estado Civil

Tabela 15 – Estado Civil dos Entrevistados

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
Casado (a)	54%	19
Solteiro (a)	40%	14
Viúvo (a)	3%	1
Desquitado (a)	3%	1
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Na Tabela 15, o resultado mais expressivo é que 54% dos entrevistados são casados.

4.2.4 Escolaridade

Tabela 16 – Escolaridade dos Entrevistados

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
2º grau	60%	21
1º grau	31%	11
Não respondeu	9%	3
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

No que diz respeito à escolaridade, a Tabela 16 mostra que 60% dos entrevistados possuem o 2º grau.

4.2.5 Renda Familiar

Tabela 17 – Renda Familiar dos Entrevistados

	%	Nº DE ENTREVISTADOS
De 1 a 3 salários mínimos	83%	29
Acima de 10 SM	6%	2
Acima de 7 até 9 SM	3%	1
Não respondeu	6%	2
Acima de 3 até 5 SM	3%	1
TOTAL	100%	35

Fonte: Pesquisa de Campo, 2007.

Com relação à renda familiar, de acordo com a tabela 17, o maior índice apresentado corresponde a 83% dos entrevistados que atinge renda familiar variando entre 1 a 3 salários mínimos.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve por finalidade fazer uma análise do perfil empregável dos funcionários do Posto Gás do Brasil, como forma de conscientizá-los para a realidade do mercado de trabalho, onde o profissional bem informado, qualificado e capacitado tem mais possibilidade de assegurar sua colocação. Para tanto, foi realizada uma pesquisa censitária com o intuito de identificar o perfil dos funcionários; se investe em qualificação e capacitação profissional e a frequência com que participam de programas de treinamento.

O estudo realizado revelou que o corpo de funcionários do Posto Gás do Brasil é formado, em sua maioria, por pessoas que estão na faixa dos 21 aos 30 anos, são do sexo masculino, casados, possuem o Ensino Médio (2º Grau) e renda familiar variando entre 01 a 03 salários mínimos. Além disso, o estudo também mostrou que o relacionamento no ambiente de trabalho foi considerado bom pela maioria dos entrevistados.

Diante do resultado da pesquisa, verificou-se que, com relação ao crescimento profissional, uma parcela expressiva dos funcionários acredita não estar preparado diante às exigências do mercado de trabalho atual, mas não perderão as oportunidades que surgirem, embora outra parcela não demonstre o menor interesse em buscar maiores objetivos.

Os investimentos em qualificação e capacitação profissional são mínimos, pois a maioria dos funcionários somente participa de treinamentos ou qualquer outra atividade que envolva desenvolvimento profissional quando a empresa em que trabalha oferece, ou seja, não há iniciativa própria dos funcionários de investir em conhecimentos, apesar de um pequeno grupo demonstrar interesse em aproveitar as oportunidades, investindo parte do seu salário em capacitação profissional.

Outro resultado da pesquisa que se destaca é o fato de que, embora indo buscar outra ocupação, a maioria dos funcionários se considera surpreso no caso de vir a ser demitido, sendo apontados, em menor parcela, aqueles que ficariam tranquilos, pois se sentem seguros com as habilidades que possuem e acreditam ter mais chances de conseguir colocação.

Dentro desse contexto e frente a um mercado de trabalho em que a preocupação em acompanhar as exigências e tendências precisa ser constante,

constatou-se que os funcionários do Posto Gás do Brasil não possuem o perfil empregável, capaz de mantê-los em atividade no mercado de trabalho.

Como forma de mudar esta situação, recomenda-se que a empresa procure investir em aperfeiçoamento para os seus funcionários, oferecendo a eles ferramentas que possam enriquecê-los como profissional nos dias atuais. Além de incentivá-los ao aperfeiçoamento contínuo de suas habilidades e capacidades, pois o capital humano/intelectual caracteriza o diferencial das organizações no mercado de trabalho. Um profissional motivado produz muito mais para a organização, resultando em uma otimização dos seus serviços. Por outro lado, recomenda-se, também, que os funcionários reavaliem seu nível de empregabilidade, que demonstra estar abaixo do esperado e atentem para os seis pilares desta importante ferramenta, tão necessária e útil no atual mercado de trabalho.

NEGROPONTE, Nicholas. *A vida digital*. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIFKIN, Jeremy. *O fim do emprego*. São Paulo: Makron, 1995.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. *Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso*. São Paulo: Atlas, 2005.

SEOI, Hirano. *Pesquisa social: projeto e planejamento*. São Paulo: TAO, 1979.

VERGARA, Sylvia Constanti. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

REFERÊNCIAS

BRIDGES, William. **Um mundo sem empregos**. São Paulo: Makron Books, 1995.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: o caminho das pedras**. São Paulo: Gente, 1995.

NEGROPONTE, Nicholas. **A vida digital**. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

RIFKIN, Jeremy. **O fim do emprego**. São Paulo: Makron, 1996.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertação e estudos de caso**. São Paulo: Atlas, 2005.

SEDI, Hirano. **Pesquisa social: projeto e planejamento**. São Paulo: TAO, 1979.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

I. DADOS AVALIATIVOS

1. Você exerce a sua função no Posto Gás do Brasil?

- ☐ por vocação
- ☐ por ter um salário certo mensalmente
- ☐ por oferecer recursos para investir profissionalmente
- ☐ outro. Qual? _____
- ☐ por necessidade

2. Caso surja uma oportunidade de crescimento profissional no Posto Gás do Brasil, você se considera capacitado(a) para abraçá-la?

- ☐ certamente, pois estou continuamente me aperfeiçoando
- ☐ não estou 100%, mas daí um jeito de não perder a oportunidade
- ☐ não, pois sinto-me ultrapassado(a)
- ☐ não tenho interesse em ir além do que já alcanço
- ☐ outro. Qual? _____

3. Como você avalia o seu currículo, atualmente?

- ☐ ótimo
- ☐ bom
- ☐ razoável
- ☐ péssimo

4. Para melhorar seus conhecimentos e habilidades, você:

- ☐ lê livros, jornais, pesquisas na internet, faz cursos e frequenta palestras
- ☐ quando tem tempo, procura saber das novidades
- ☐ não faz nada, pois acredita já saber o bastante
- ☐ acredita que só vale à pena investir anualmente
- ☐ outro. Qual? _____

5. Como você investe na sua qualificação e capacitação profissional?

- ☐ não investe, pois não tem condições financeiras para isso
- ☐ participa de cursos profissionalizantes
- ☐ participa de treinamentos oferecidos pela empresa que trabalha
- ☐ não considera necessário esse tipo de investimento

6. Com que frequência você costuma participar de cursos, palestras ou treinamentos?

- ☐ sempre que tem oportunidade
- ☐ mensalmente
- ☐ bimestralmente
- ☐ semestralmente
- ☐ anualmente
- ☐ não tem interesse

7. Como você administra suas reservas financeiras?

- ☐ não possui reservas porque gasta tudo que ganha
- ☐ deposita uma quantia na poupança
- ☐ não tem condições de fazer reserva, pois investe em capacitação profissional
- ☐ a renda que recebe não permite que eu possua reservas financeiras
- ☐ outro. Qual? _____

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

I. DADOS AVALIATIVOS

1. Você exerce a sua função no Posto Gás do Brasil?

- ☐ por vocação
- ☐ por ter um salário certo mensalmente
- ☐ por oferecer recursos para investir profissionalmente
- ☐ outro. Qual? _____
- ☐ por necessidade

2. Caso surja uma oportunidade de crescimento profissional no Posto Gás do Brasil, você se considera capacitado(a) para abraçá-la?

- ☐ certamente, pois estou continuamente me aperfeiçoando.
- ☐ não estou 100%, mas darei um jeito de não perder a oportunidade.
- ☐ não, pois sinto-me ultrapassado(a).
- ☐ não tenho interesse em ir além do que já alcancei.
- ☐ outro. Qual? _____

3. Como você avalia o seu currículo, atualmente?

- ☐ ótimo
- ☐ bom
- ☐ regular
- ☐ ruim
- ☐ péssimo

4. Para melhorar seus conhecimentos e habilidades, você:

- ☐ ler livros, jornais, pesquisas na internet, faz cursos e frequenta palestras.
- ☐ quando tem tempo, procura saber das novidades.
- ☐ não faz nada, pois acredita já saber o bastante.
- ☐ acredita que só vale à pena investir anualmente.
- ☐ outro. Qual? _____

5. Como você investe na sua qualificação e capacitação profissional?

- ☐ não investe, pois não tem condições financeiras para isso
- ☐ participa de cursos profissionalizantes
- ☐ participa de treinamentos oferecidos pela empresa que trabalha
- ☐ não considera necessário esse tipo de investimento

6. Com que frequência você costuma participar de cursos, palestras ou treinamentos?

- ☐ sempre que tem oportunidade
- ☐ mensalmente
- ☐ bimestralmente
- ☐ semestralmente
- ☐ anualmente
- ☐ não tem interesse

7. Como você administra suas reservas financeiras?

- ☐ não possuo reservas porque gasto tudo que ganho
- ☐ deposito uma quantia na poupança
- ☐ não tenho condições de fazer reserva, pois invisto em capacitação profissional
- ☐ o salário que recebo não permite que eu possua reservas financeiras
- ☐ outro. Qual: _____

8. Você pretende fazer carreira (ou aposentar-se) no Posto Gás do Brasil?

- () certamente, tenho planos de crescer aqui
() atualmente sim, mas estou de olho nas oportunidades externas.
() pretendia, mas agora quero abrir meus horizontes em outra direção.
() definitivamente não.

9. Como você avalia o seu relacionamento no ambiente de trabalho?

- () ótimo () bom () regular () ruim () péssimo

10. Caso seja demitido hoje, você ficará:

- () tranqüilo, pois com minhas habilidades e meu currículo logo estarei empregado.
() surpreso, mas vou à luta.
() inconformado e se sentindo injustiçado.
() desesperado sem saber o que fazer.

11. Como você se posiciona frente à oportunidade que o mercado de trabalho lhe oferece?

- () percebo todas e tento aproveitá-las.
() percebo, mas não tento aproveitá-las.
() somente percebo as que se relacionam com a minha carreira e tento aproveitá-las.
() não sou atento ao mercado.

12. Como cuida da sua saúde física e mental?

- () faço consultas médicas periodicamente, mesmo sem estar com algum problema aparente
() só vou ao médico quando estou precisando realmente
() faço atividades físicas regularmente e procuro não exagerar nos momentos de lazer
() sou relaxado comigo mesmo, não me cuido muito

II. PERFIL DO ENTREVISTADO:

13. Faixa Etária? ☐ até 20 anos ☐ de 21 a 30 anos
☐ de 31 a 40 anos ☐ mais de 40 anos

14. **Sexo?** () Feminino () Masculino

15. Estado Civil? () Casado(a) () Solteiro(a)
() Viúvo(a) () Desquitado(a) () Outro

16. Escolaridade? () 1º grau () 2º grau () Superior

17. Renda Familiar? ☐ de 1 a 3 salários mínimos ☐ acima de 3 até 5 SM
 ☐ acima de 5 até 7 SM ☐ acima de 7 até 9
 ☐ acima de 9 até 10 SM ☐ acima de 10 SM