



EMPREGABILIDADE: RESPONSABILIDADE SOCIAL COMPARTILHADA

Nancy Julieta Inocente²
Antônio Honorato de Oliveira³
Elvira aparecida Simões de Araújo⁴

Resumo

O presente estudo tem como objetivo identificar os fatores influenciadores da Empregabilidade a partir de pesquisas bibliográfica nos anais das publicações dos Encontros Nacionais da ANPAD - Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração, realizados entre 2002 e 2009. O atual estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e bibliográfica. Pesquisou-se nos anais dos Encontros Nacionais da ANPAD - Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração dez artigos com temas relacionados a Empregabilidade, num total de 43 publicados pela Enanpad entre 2002 e 2009. Os resultados obtidos apontam para a tendência do mercado de trabalho de instável à autônomo a partir da eliminação de vagas no setor privado e das privatizações de empresas públicas pelo governo. Essa realidade tem contribuído de forma decisiva para um novo modelo de relações capital/trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Empregabilidade.

EMPLOYABILITY: SHARED SOCIAL RESPONSIBILITY

Abstract

This study aims to identify factors influencing the Employability from the research literature in the annals of publications for the National Meetings ANPAD - National Association of Graduate Programs in Business Administration, conducted between 2002 and 2009. The current study is characterized as an exploratory research and literature. Researchers recorded in the annals of the National Meetings ANPAD - National Association of Graduate Programs in Business Administration 10 papers on topics related to Employment, a total of 43 published by EnANPAD between 2002 and 2009. The results point to the tendency of the unstable job market for stand-alone from the elimination of vacancies in the private sector and privatization of public enterprises by the government. This reality has contributed decisively to a new model of capital / labor relations

Key-words: Employability; Organizations.

¹ Contribuição técnica ao 66º Congresso Anual da ABM, 18 a 22 de julho de 2011, São Paulo, SP, Brasil.

² Doutora, Docente do Programa Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté .. Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Avançada em Medicina do Sono – HC-FMUSP;

³ Mestrando do Programa de Gestão e Desenvolvimento Regional. Universidade de Taubaté.

⁴ Doutora, Docente do Programa de Mestrado em Gestão e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté .



1 INTRODUÇÃO

Compreender o trabalho como uma ocupação econômica é uma inferência da Modernidade. O trabalho pago em dinheiro é um fato típico do capitalismo. Historicamente trabalho e ocupação passaram a ser sinônimos de emprego. A partir do Século XIX, percebe-se a transformação do trabalho em emprego protegido e entendido como compromisso social. Emprego, nesse contexto, permaneceu até o final do século XX, associado à estabilidade, previsibilidade e certeza.

Tomando-se as condições de empregabilidade do trabalhador como premissa fundamental para o sucesso dos processos seletivos e elemento essencial, integrante e comprobatório da adequação da política de recursos humanos das empresas aos princípios da Responsabilidade Social, erige-se nesse artigo base de entendimento do papel dual a ser desenvolvido, tanto pelas organizações quanto pelo empregado ou postulantes ao emprego no sentido de juntos, envidarem esforços que culminem em condições satisfatórias de empregabilidade.

Observa-se o crescimento da exigência dos poderes públicos instituídos na determinação dos padrões de segurança, higiene e condições estruturais das empresas para o exercício profissional.

No mesmo sentido cabe aos trabalhadores maior observação do cumprimento dessas exigências pela classe patronal em defesa da preservação de sua saúde como condição básica para assegurar sua permanência no mercado de trabalho.

Ressalta-se ainda que a empregabilidade é resultante da combinação de pelo menos cinco fatores: saúde física e mental, formação, habilidade, atitude e comportamento. Busca-se nessa abordagem demonstrar a influência desses fatores ao realizar-se uma pesquisa por abordagens qualitativa, explorando-se elementos bibliográficos e documentais destinando-se à construção de uma base teórica sobre o tema.

2 MATERIAL E MÉTODO

O atual estudo caracteriza-se como uma pesquisa exploratória e bibliográfica. Segundo Gil,⁽¹⁾ uma pesquisa, quanto aos seus procedimentos técnicos, pode ser classificada da seguinte forma: a) Pesquisa bibliográfica: é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos.

Pesquisou-se nos anais dos Encontros Nacionais da ANPAD - Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração.⁽²⁾ Selecionou-se dez artigos com temas relacionados a empregabilidade, num total de 43 publicados pela Enanpad entre 2002 e 2009.

3 RESULTADOS

Por ordem cronológica foram analisados os conteúdos dos dez artigos e destacados seus pontos principais inerentes a objetivo, método, resultados e considerações finais.

Quadro 1: Relação de artigos Enanpad 2002/2009 relacionados a Empregabilidade.

Ano	Temas relacionados a Empregabilidade e Responsabilidade Social
2002	Flexibilização, Qualidade de Vida e Empregabilidade: O Caso das Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre.
2003	Educação, Salários e Empregabilidade: Tem Razão a Teoria Do Capital Humano?
2004	O Desemprego e a Empregabilidade: um estudo multi casos
2005	Discurso e Prática da Responsabilidade Social: um Estudo sobre a Gestão do Público Interno em Empresas Signatárias do <i>Global Compact</i>
2006	Contextualizando a Empregabilidade no Brasil: o papel do capital social
2007	Empregabilidade dos Administradores: Quais os Perfis Profissionais que vêm sendo Demandados pelas Empresas
2008	O Discurso da Empregabilidade: o que pensam a Academia e o mundo empresarial
2009	Empregabilidade dos Jovens Administradores: uma Questão Meritocrática ou Aristocrática?

3.1 Resultados da Análise

2002: Neste artigo buscou-se identificar nas cooperativas de trabalho existentes em Porto Alegre o que representam em termos de oportunidade de trabalho, de flexibilização do trabalho e seus reflexos na qualidade de vida de seus associados. A análise foi limitada a 13 cooperativas através de questionário e/ou entrevistas com dirigentes e que representam uma parcela significativa das organizações desse tipo existentes em Porto Alegre. Observou-se que aparentemente as cooperativas que responderam ao questionário buscam cumprir com o ideário cooperativista, dizendo-se preocupadas com a qualidade de vida de seus associados deparam-se com limitações de ordem sobretudo financeira, para oferecer aqueles benefícios que são mais correntes em empresas estruturadas de outras formas. Ao questionar-se, se a experiência em atividades cooperativadas possibilita ampliar sua capacidade de "empregabilidade" inferiu-se que aparentemente, não, uma vez que raramente as cooperativas podem oferecer oportunidades de qualificação a seus membros e quando o fazem é em quantidade e qualidade inferior às das empresas tradicionalmente inseridas no mercado.

2003: Procurou-se investigar as relações entre escolaridade, salário e empregabilidade, com a inserção da variável idade, *vis-à-vis* os referidos pressupostos tendo como ponto de partida o pressuposto da teoria do capital humano. Pelo conjunto das constatações recomendou-se olhar, com ressalvas, os pressupostos subjacentes a teoria do capital humano - educação influenciando renda - e à noção de empregabilidade - qualificação potencializando as chances de inserção e permanência dos indivíduos no mercado de trabalho - posto que as relações observadas, apesar de apresentarem efeitos positivos em certos casos, não podem ser vistas como "evidências" desses pressupostos. Ao contrário, constatações como a de que o salário elevado reduz a empregabilidade dos indivíduos com maior escolaridade, por um lado, e a de que a escolaridade não tem efeito tão marcante sobre a renda nos levam a "relativizar" os pressupostos mencionados.

2004: No artigo procurou-se mostrar as contradições e conflitos inerentes nas relações de trabalho submetidos à lógica do sistema capitalista de produção por



meio do controle social no trabalho. Este controle foi analisado a partir de quatro instâncias organizacionais (mítica, social-histórica, organizacional e grupal) de base psicossociológica, com o intuito de ampliar uma matriz teórico-metodológica utilizada nos estudos organizacionais na linha de pesquisa Economia Política do Poder. Pela pesquisa identificou-se dissonâncias entre o ambiente prescrito e o real, bem como o exercício do controle social por resultados por meio do estímulo à competição interna, à individualidade e a busca da identificação individual ao sucesso organizacional. Reforçou-se que tais mecanismos de controle correspondem a valores intrínsecos do sistema capitalista de produção enquanto estratégica de gestão empresarial.

2005: Focou-se neste artigo a gestão do público interno nas empresas sediadas em Minas Gerais signatárias da Agenda *Global Compact* das Nações Unidas. Objetivou-se verificar se o discurso da responsabilidade social empresarial é consistente quando se trata do público interno. Como resultado da pesquisa, verificou-se o respeito à liberdade de associação de seus empregados, o combate ao trabalho infantil e a existência de cuidados com a saúde e segurança. As duas empresas da amostra também demonstraram responsabilidade social no tocante à participação nos resultados e em relação à valorização da diversidade, mas podem aperfeiçoar-se nesses tópicos. As variáveis que foram alvo de questionamento pelos respondentes foram: gestão participativa e comportamento frente a demissões. A preparação para a aposentadoria e o compromisso com o desenvolvimento profissional tiveram avaliações diferentes entre as duas empresas.

2006: Abordou-se a intensificação do processo de flexibilização do trabalho no Brasil, o que gera graves impactos na mão-de-obra. Observou-se que destes, um dos principais refere-se à empregabilidade dos indivíduos. Considerou-se que tal assunto é fonte de amplos debates, em função principalmente de não haver um consenso sobre o que realmente determina o acesso dos indivíduos ao emprego no país. De maneira específica abordou-se dois aspectos da empregabilidade, a formal e a gerencial. Reiterou-se que o estudo contribui com o debate sobre o tema exatamente quando demonstra que a empregabilidade formal e a gerencial de um indivíduo, além de estarem associadas ao seu capital humano, são também afetadas pelo seu capital social, além de atributos ligados à origem social. Oportuno destacar que, ao incluir elementos não-meritocráticos, como aqueles ligados ao capital social, este estudo torna a discussão sobre a empregabilidade individual bastante pertinente à realidade do Brasil, país que possui como uma de suas principais características o personalismo nas relações.

2007: Propôs-se analisar o tipo de funcionário que grandes empresas privadas desejam na composição de seu quadro gerencial, considerando sua contratação como recém-formado. Partiu-se da hipótese de que existe um conjunto de qualificações técnicas e comportamentais que estão mais (ou menos) alinhadas com as necessidades mercadológicas que envolvem essas corporações e que nem sempre encontram respaldo na formação oficial de um curso de graduação em Administração de Empresas. Concluiu-se que a formação cognitiva específica, recebida pelo aluno de graduação, não é o fator decisivo na contratação, submetendo-se em importância às variáveis comportamentais e vivenciais do aspirante ao cargo e à constatação da excelência da instituição de ensino cursada.

2008: Abordou-se nesse artigo que a preocupação com a empregabilidade é resultado das novas exigências feitas aos trabalhadores, por parte das organizações. Neste contexto, buscou-se entender como tem emergido e ganhado força o termo, em dois meios - o acadêmico e o empresarial. Para isso fez-se uma



pesquisa qualitativa com profissionais e acadêmicos de Recursos Humanos, em Belo Horizonte-MG, bem como foram analisados dados secundários, em publicações acadêmicas e não acadêmicas (empresariais). Os achados da pesquisa indicaram que em ambos os grupos pesquisados – empresarial e acadêmico – das duas concepções acerca do tema, destacadas na teoria: a empresarial-individual - que considera a empregabilidade como a capacidade de adaptação da mão-de-obra frente às novas exigências do mundo do trabalho e das organizações, e a crítica-social – que trata a empregabilidade como um discurso, que transfere a responsabilidade pelo emprego, da sociedade e do Estado para próprio trabalhador, a prevalecente é a primeira. Tirou-se uma reflexão, buscando indicar à sociedade que o discurso neoliberal da empregabilidade não traz consigo a garantia de empregos e que a busca incessante pelo conhecimento (capital humano) nem sempre garante vagas equivalentes no mundo do trabalho.

2009: Buscou-se discutir a pertinência de duas suposições importantes acerca do impacto da educação formal na inserção profissional e social, a qual lança questionamentos acerca da relação entre qualificação profissional e o potencial de inserção no mercado de trabalho. Realizou-se um levantamento visando mapear a inserção profissional de formandos do curso de Administração de Empresas de uma importante IES do Estado do Rio de Janeiro. Esta instituição tem em seu corpo discente indivíduos com origens sociais diversas, o que permitiu uma comparação entre seu posicionamento no estrato social e seu acesso a oportunidades profissionais. Concluiu-se que a ausência de diferenças significativas entre as condições de inserção no mercado de trabalho dos respondentes de maior e menor renda, para a amostra pesquisada, permite que se elabore uma conclusão inicialmente otimista quanto à possibilidade da educação ser equalizadora das condições de competição por postos de trabalho de qualidade. Corroborando essa conclusão, o fato dos formandos investigados serem oriundos de uma IES considerada de excelência reforça a noção de que educação (de qualidade) valoriza seu possuidor, criando condições para sua ascensão social.

4 DISCUSSÃO

Desde a preparação para o ingresso no mercado de trabalho, passando pelas adaptações necessárias para nele subsistir até a estruturação de uma bagagem que assegure utilidade pessoal e profissional na idade mais avançada, cabe em primeiro lugar ao indivíduo desenvolver a capacidade de perceber que caminhos seguir e que ações implementar para permanecer útil e empregável.

Às empresas, caberá o papel de responsabilidade pelo direcionamento da carreira de seus empregados, compartilhando com eles, a quatro mãos, o processo de adaptação, redirecionamento e reciclagem voltados a assegurar suas condições de empregabilidade independente da continuidade do vínculo empregatício. Acerca de Empregabilidade, extrai-se de “O caminho das pedras”, obra singular de Minarelli trecho onde o autor enfatiza que a empregabilidade é a condição de ser empregável, isto é, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.⁽³⁾

Em relação a Responsabilidade Social entende-se que as empresas devem conduzir seus negócios de tal maneira que as tornem parceiras e co-responsáveis pelo desenvolvimento social.⁽⁴⁾ Ser socialmente responsável considera a capacidade de as empresas ouvirem os interesses das partes envolvidas no negócio



(*stakeholders*): acionistas, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente, e sobretudo seus empegados, enquanto artífices das bases que edificam o binômio lucro e riqueza, razões de sua existência.

Silva⁽⁵⁾ considera que a responsabilidade social empresarial é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico, melhorando simultaneamente, a qualidade de vida de seus empregados e de suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo.

5 CONCLUSÃO

A modernização nos processos de trabalho com novas tecnologias e a aplicação dos conceitos da reengenharia, gradativamente tem conduzido o emprego da indústria para o terceiro setor, flexibilizando as estruturas antes tipicamente formais em informais. Tende-se o mercado de trabalho de instável a autônomo a partir da eliminação de vagas no setor privado e das privatizações de empresas públicas pelo governo. Essa realidade tem contribuído de forma decisiva para um novo modelo de relações capital/trabalho.

Ressalta-se nesse sentido que se políticas e estratégias adequadas ao trabalhador não forem criadas pela sociedade, tornar-se-á iminente o risco de desvalorização das competências adquiridas levando-se a conseqüente retorno a formas primitivas de exploração do trabalho.

REFERÊNCIAS

- 1 GIL, Antônio.Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2010
- 2 ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO: EnANPAD, 2002 a 2009.
- 3 MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: O caminho das pedras** / - São Paulo: Editora Gente, 1995.
- 4 INSTITUTO ETHOS. **Responsabilidade social das empresas: contribuição das universidades**. Vol 1 São Paulo: Peiropólis, 2002.
- 5 SILVA, R. D. da **O melhor caminho, para àquele que deseja trilhar o rumo da responsabilidade social e do marketing social**. Monografia de Conclusão de Curso (Graduação em Administração de Empresas) – Departamento de Administração, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2001.