

**UNIVERSIDADE SAGRADO CORAÇÃO**

**LUCIANA DE OLIVEIRA SANTOS GONÇALVES**

**GUIA DA EMPREGABILIDADE: PORTAS ABERTAS  
PARA O MERCADO DE TRABALHO**

BAURU  
2012

**LUCIANA DE OLIVEIRA SANTOS GONÇALVES**

**GUIA DA EMPREGABILIDADE: PORTAS ABERTAS  
PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação da Profa. Ms. Débora Scardine da Silva Pistori.

BAURU  
2012

G635g

Gonçalves, Luciana de Oliveira Santos

Guia da empregabilidade: portas abertas para o mercado de trabalho / Luciana de Oliveira Santos Gonçalves -- 2012.  
48f. : il.

Orientadora: Profa. Ms. Débora Scardine da Silva Pistori.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) - Universidade Sagrado Coração - Bauru - SP

1. Mercado de trabalho. 2. Empregabilidade. 3. Sugestões. I. Pistori, Débora Scardine da Silva. II. Título.

**LUCIANA DE OLIVEIRA SANTOS GONÇALVES**

**GUIA DA EMPREGABILIDADE: PORTAS ABERTAS PARA O  
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas como parte dos requisitos para obtenção do título de bacharel em Administração, sob orientação da Profa. Ms. Débora Scardine da Silva Pistori.

Banca Examinadora:

---

Profa. Ms. Débora Scardine da Silva Pistori

---

Profa. Ms. Elisabete Zambelo

---

Prof. Paulo Roberto Soares

Bauru, 31 de agosto de 2012.

À Deus, fonte de vida e amor  
À toda minha família fonte de amor e  
compreensão.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que se fez presente nos momentos mais difíceis, me guiando com sua luz e iluminando o meu caminho durante esta caminhada. É a Ele que dirijo minha maior gratidão.

Agradeço a toda minha família, que sempre esteve presente em cada passo desta jornada, principalmente em minha vida de forma indispensável, ofertando-me força, amor e paciência.

Agradeço ao meu marido Fábio, por ser meu companheiro incondicional, juntamente com meu enteado Felipe, por serem pacientes, pelo tempo que lhes foi abdicado ao me dedicar aos estudos. A minha cunhada Sheila e sogra Neide pela ajuda.

Agradeço aos meus pais Urias e Nalmy, que além de me proporcionaram uma ótima infância e vida acadêmica, formaram os fundamentos do meu caráter e me apontaram uma vida digna. Por ser a minha referência de tantas maneiras. E de forma especial ,a quem eu agradeço todas as noites a minha existência.E em especial a minha querida e amada mãe (in memoriam) , com certeza a maior mestre que tive , que sempre acreditou em mim.

Agradeço aos meus irmãos Lucas, Luana e Juliana e Alex, que me socorreram quando sempre precisei, e aos meus sobrinhos Yago, Kauan, Arthur e Ian, que embora não tenham conhecimento disto, iluminam de maneira especial os meus pensamentos. Aos meus tios Neide e Mário,e aos meus primos Bruno , Renata e Flávia ,pela força e palavras de apoio.

A todos que me ajudaram de todas as formas, direta e indiretamente, conscientes ou não, presentes ou não, aqueles como meu sobrinho Kauan e como minha mãe, depois de Deus, que foram os que mais me deram forças para não desistir nunca. O meu muito obrigado!

Saibam que o que importa não é o que tenho na vida, e sim quem tenho na vida, por isso, tenho todas as pessoas importantes da minha vida em meu coração. Em especial a Sandra pelo egresso a Universidade, ao Paulo e Caio pelas caronas,a Ana, Vanessa Marcato , Valéria Ribeiro , Valéria Schuz e Elizângela , pela ajuda e paciência em seus ensinamentos, à Nádia, pelos momentos de alegria e muitas risadas, à Jéssica, Leid e Juliana, pela simpatia e felicidade que me transmite, á

Alba que sempre me encorajou, à Joice, Tânia, Zezé, Renata, Danila, Nilda, Ana Lúcia, Gislaine e Evandro pela ajuda.

Como posso deixar também de externar meus sinceros agradecimentos a orientadora Débora, que com muita paciência e carinho soube me orientar e aceitar todas as minhas imperfeições pelo caminho percorrido! Muito Obrigada!

E a todos os outros que me passaram palavras de carinho, de coragem, de Deus, quando pensei em desistir, pois são tantos que seria impossível de citá-los. Sem todos vocês eu não seria nada!

Em especial a minha estimada orientadora, que com muita paciência, dedicação e carinho, soube me orientar, e ajudar em todos os momentos para que eu pudesse chegar até aqui. A você meus sinceros votos de felicidades.

“Se queres progredir não deves repetir a história, mas fazer uma história nova. Para construir uma nova história é preciso trilhar novos caminhos.”(Gandhi)

## RESUMO

O presente trabalho vem mostrar que as grandes transformações econômicas mundiais trouxeram também inovações para o mercado de trabalho. Com o advento da globalização, para estar inserido no contexto, o indivíduo precisa estar em constante aprimoramento para se firmar no mercado e ser competitivo. O primeiro ponto a ser encarado como mudança importante, é a assimilação e uso do conceito empregabilidade, ou seja, a capacidade de adequação do profissional ao mercado de trabalho. Quanto mais flexível e preparado estiver o profissional, maior o seu nível de empregabilidade. Portanto, essa pesquisa tem por objetivo conceder subsídios para maior conhecimento sobre o tema empregabilidade buscando atender os profissionais das diversas áreas e principalmente os estudantes ou egressos de diversos cursos; oferecer um guia prático contendo dicas que facilitem a procura dos futuros profissionais por um “lugar ao sol” neste mercado novo e exigente. O trabalho utilizou-se de pesquisa bibliográfica, através das consultas de livros, sites, revistas e outros materiais.

**Palavras-Chave:** Competências. Empregabilidade. Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

The present work show that the major global economic changes have also brought innovations to the labor market. With the advent of globalization, to be inserted in the context, the individual must be in constant improvement to become established in the market and be competitive. The first point to be seen as important change is the assimilation and use of the concept employability, or, the ability to adapt to the professional labor market. The more prepared you are flexible and professional, the greater their level of employability. Therefore, this research aims to subsidize more knowledge on the subject employability seeking to meet professionals from various fields and especially students or graduates from different courses; offer a practical guide containing tips to facilitate the search of future professionals for a "place the sun "in this new market demanding. The work was used for literature search through queries of books, websites, magazines and other materials.

Keywords: Employability.Job Market. Skills.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	10
1.1 OBJETIVOS.....	11
1.2 JUSTIFICATIVA.....	11
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b> .....	12
2.1 CONCEITOS GERAIS SOBRE EMPREGABILIDADE.....	12
2.2 A EMPREGABILIDADE NO MUNDO GLOBALIZADO.....	14
2.3 A EMPREGABILIDADE NO BRASIL.....	16
2.4 CONCEITOS GERAIS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO.....	18
2.5 A RELAÇÃO DA EMPREGABILIDADE COM O MERCADO DE TRABALHO.....	20
<b>2.5.1 O perfil profissional requerido e exigido na atualidade</b> .....	21
2.6 O PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FRENTE AO TEMA EMPREGABILIDADE.....	22
2.7 DA ESCOLA PARA O MERCADO DE TRABALHO.....	25
<b>2.7.1 Como as pessoas podem desenvolver essas características?</b> .....	28
<b>3 GUIA DA EMPREGABILIDADE</b> .....	30
3.1 APRESENTAÇÃO GERAL.....	30
3.2 DICAS PARA A ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO.....	31
3.3 O MARKETING PESSOAL.....	34
3.4 O VISAGISMO.....	37
3.5 CONSTRUINDO E MANTENDO O NETWORKING.....	38
3.6 A ENTREVISTA: ESCLARECIMENTOS E DICAS.....	39
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	43
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	44
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	45

## 1 INTRODUÇÃO

O mundo vem passando por diversas transformações econômicas, sociais, políticas, ambientais, comportamentais, éticas, dentre outras, o que acaba alterando constantemente o modo de vida da sociedade.

A globalização foi uma dessas mudanças que unificou e aproximou os povos e países, os quais se tornaram cada vez mais interdependentes, tanto em termos econômicos quanto socioculturais. Esse processo de integração iniciou-se (para alguns historiadores) com as viagens de Colombo e Vasco da Gama detonadas há cerca de meio milênio e, até hoje, o mundo inteiro vem sentindo as mudanças trazidas pelos efeitos deste mercado global que “encolheu” o planeta. É uma busca incessante de um mercado avassalador, dinâmico e exigente, dito global e capaz de homogeneizar o planeta, porém, também de criar efeitos que geram diferenças locais profundas (STRAZZACAPPA, 1999).

Com essa nova ordem social, econômica e política, as empresas, buscando manter sua competitividade, tiveram que se adequar e, buscam cada vez mais a versatilidade também no mercado de trabalho ao procurar por profissionais abertos a mudanças, transformações e que contribuam com seu talento, ou seja, estejam sincronizados com as exigências desse mercado.

Esse novo perfil profissional é pautado na competência e no desenvolvimento de habilidades. Isso se deve ao fato de que o mercado de trabalho necessita de profissionais atualizados e conscientes de sua realidade.

Essa “nova ordem” requer alguns atributos dos profissionais, e caso estes não consigam se mostrar aptos às novas exigências, acabarão ficando não somente desatualizados como também sem chances de novas perspectivas.

Para atender a esse novo mercado, é preciso também que o próprio indivíduo tenha consciência da sua capacidade e de seus limites, para que possa se empenhar e manter a sua empregabilidade, ou seja, expor os talentos e buscar constantemente ampliar as suas aptidões sempre inovando, sendo flexível e empreendedor.

Assim, esse estudo tem por objetivo oferecer aos leitores informações relevantes sobre o tema empregabilidade e a importância do desenvolvimento contínuo, do *marketing pessoal*, da manutenção do *networking*, da atualização em

nível técnico, entre outras coisas, para que o indivíduo possa manter a sua competitividade.

Portanto, por existir essa competitividade no mundo do trabalho atualmente, é preciso que o indivíduo se mantenha atento as novas regras do mercado de trabalho, para que possa se manter no emprego com perspectivas de crescimento, como também ao procurar um novo, compreendendo então a importância da empregabilidade para o seu sucesso.

O trabalho baseou-se em uma pesquisa bibliográfica com base nas teorias de diversos autores, destacando dentre essas pesquisas, os artigos (*internet*), livros, reportagens dentre outras fontes para melhor analisar o tema proposto.

## 1.1 OBJETIVOS

### 1.1.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral, conceder subsídios para maior conhecimento sobre o tema empregabilidade buscando atender os profissionais das diversas áreas e principalmente os estudantes ou egressos de diversos cursos.

### 1.1.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos, o trabalho apresenta:

- Breve resumo da literatura pesquisada sobre os principais temas que envolvem a empregabilidade.
- Elaboração de um “Guia da Empregabilidade” contendo dicas que facilitem a procura dos futuros profissionais por um “lugar ao sol” neste mercado competitivo e exigente.

## 1.2 JUSTIFICATIVA

O presente trabalho se justifica na medida em que apresenta orientações que visam contribuir para o preparo das pessoas na busca pelo primeiro emprego ou recolocação no mercado de trabalho. Oferece ainda, principalmente aos estudantes e egressos, informações relevantes para que possam atuar de maneira dinâmica, ética e objetiva através de ações que os coloquem em evidência antes e durante e depois de um processo seletivo.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1 CONCEITOS GERAIS SOBRE EMPREGABILIDADE

Atualmente a procura de um emprego, em especial nas empresas, passou a significar adequação às novas exigências do mercado de trabalho. Não basta apenas executar o serviço, é preciso mostrar seu valor (através do *marketing pessoal*), ou seja, sua capacidade de comunicação, de improvisação, paixão por aprender, criatividade, intuição e conhecimento em várias áreas. Assim, além de uma formação mais geral, as pessoas devem estar conectadas a todo tipo de conhecimentos e múltiplas qualidades (PAIXÃO, 2006). Tudo isso está diretamente relacionado ao que se denomina na linguagem popular de “empregabilidade” que pode ser entendida como a capacidade do indivíduo em se manter “empregável”. Em termos mais amplos:

[...] empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer. Também pode ser encarada como um sistema de competências profissionais ou extra-profissionais possíveis de serem transferidas de uma posição funcional a outra. Outro conceito possível é o da capacidade de se auto-gerenciar, de administrar seu itinerário ou mesmo de o construir e dirigir, ou seja, ser empreendedor (CAVALCANTI et al., 2012, p. 3).

Na opinião de Cavalcanti et.al. (2012, p. 2) “embora o termo empregabilidade não conste ainda nos dicionários, passou a fazer parte do vocabulário organizacional”.

Em relação à procedência dessa expressão:

A palavra empregabilidade teve origem nos Estados Unidos (*employability*), como referência ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes (portanto, um conjunto de competências) que tornam o profissional importante não apenas para sua organização, mas para toda e qualquer empresa que venha a necessitar de seu trabalho (MIRANELLI, 2007 apud DELBONI, 2012, p. 1).

A partir do uso desse termo, tanto as empresas, como os empregados passaram a adotar uma nova postura diante ao mercado de trabalho, aprendendo então a se adaptar as novas realidades.

Isso resultou em novas ações empreendidas pelas pessoas, no intuito de desenvolver habilidades e de buscar conhecimentos favoráveis ao alcance de uma colocação, ou recolocação seja ela formal ou informal, no mercado de trabalho (CAMPOS, 2003 apud CAMPOS et al., 2004).

Oliveira (2012, p. 1), contribui com o assunto afirmando que no sentido mais genérico:

“empregabilidade” tem sido compreendida como a capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, denotando a necessidade de o mesmo agrupar um conjunto de ingredientes que o torne capaz de competir com todos aqueles que disputam e lutam por um emprego.

Para outros autores, a dimensão alcançada pela empregabilidade pode ir além do que foi exposto anteriormente. Como afirma Neri (2001 apud CAVALCANTI, 2012, p. 2):

Empregabilidade tem a ver com saúde profissional. Ter empregabilidade é conseguir rapidamente emprego em qualquer organização, independente do momento em que vive o mercado em termos de maior ou menor demanda. O termo empregabilidade acabou por alcançar uma dimensão inusitada, ampliando o conceito de maior capacidade para uma pessoa ser empregada.

É preciso ainda, entender que a empregabilidade, não veio para ser um entrave na vida dos trabalhadores, nem tão somente um item a mais para fazer parte do sistema de Recursos Humanos, e sim, para ajudar os indivíduos a disporem de habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção. Isso passa a ser o primeiro elemento considerado nas discussões a respeito das possibilidades de superação do desemprego existente (OLIVEIRA, 2012). Portanto, segundo Magalhães (1997 apud CAMPOS, 2004, p. 64):

As pessoas que quiserem progredir devem buscar desenvolver novas habilidades e competências, incluindo-se aqui o ensino formal. Para poder fazer frente ao novo contexto, o conhecimento tornou-se o principal ingrediente do que se produz, faz, compra e vende. Administrar esse conhecimento tornou-se a tarefa econômica mais importante dos indivíduos, das empresas e do país. [...] a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente.

## 2.2 A EMPREGABILIDADE NO MUNDO GLOBALIZADO

A partir da nova ordem mundial instalada (globalização) as empresas passaram a dotar a empregabilidade como fator importante para atender as necessidades que a cada dia surgem com novidades no mercado de trabalho. E esse tipo de mudança não atingiu somente o mercado de trabalho estrangeiro, pois, o Brasil também passou a fazer parte desse novo enfoque econômico/político/social.

Na atual conjuntura mundial, ou seja, com diversos avanços e tecnologias, conseguir um bom emprego, como também depois disso se manter bem empregado, vai além das propostas simples, que eram antes ofertadas pelas empresas e do que os diversos profissionais eram capazes de “entregar” (CASTELAR; SICSÚ, 2009).

Assim, é preciso entender que com as novas mudanças sociais trazidas principalmente pelo fenômeno da globalização, o mercado de trabalho se mostra atualmente, bem mais exigente do que no passado. A empregabilidade é, portanto, um tema de grande importância na medida em que afeta a vida de milhares de trabalhadores.

O trabalho em si, pode ser realizado com ou sem um vínculo empregatício, porém, muitas pessoas preferem se integrar e se vincular a uma organização para se sentirem mais seguras quanto ao seu futuro. Para isso, sabem que precisarão constantemente aprimorar seus conhecimentos.

Segundo Sampaio (2002, p. 2-3) “o trabalho desempenha um importante papel na socialização dos indivíduos, através da visibilidade que proporciona, dos papéis que cada um desempenha para a consolidação do bem estar social e do reconhecimento que a sociedade lhe confere”. “Em outras palavras, quanto mais suas habilidades se aproximarem do perfil profissional exigido pelos novos tempos, maiores serão as chances no mercado de trabalho; ou seja, maior será sua empregabilidade” (GRUPO ELIPSI, 2008, p.1).

Contribuindo com esse tema, Chiavenato (2012, p. 1) diz:

A globalização da economia, os eventos da competitividade, o desenvolvimento tecnológico e os intensos programas de produtividade e de qualidade, estão modificando o papel das pessoas nas empresas. Em contrapartida, estão alterando profundamente o perfil profissional dos funcionários trazendo consigo uma verdadeira seleção natural das espécies profissionais. Quem não se ajusta a esse perfil está fadado a perder o

emprego para outro candidato, mais adequado às novas demandas e expectativas do mercado.

Na verdade, como afirma Franco (2002, p.66), “administrar eficazmente o presente é uma necessidade aprofundada pela globalização”. Percebe-se então que o mercado de trabalho está mais exigente e a procura de profissionais mais qualificados e que estejam dispostos a participar dessa nova ordem mundial (globalização) pois:

O mundo conectado por computadores não dorme nunca. Grandes investimentos correm o mundo impulsionado apenas por teclas de computador e frases ao telefone. Uma ação que pode ser prejudicial a você ou a sua empresa, pode ser tomada, em algum país europeu ou asiático, enquanto você está dormindo. Ao mesmo tempo, para manter no mercado brasileiro em crescente processo de abertura internacional, é necessário possuir qualidades suficientes para disputar em posição de igualdade contra qualquer concorrente (FRANCO, 2002, p. 66).

Um dos fatores que mais contribuiu para a expansão desse fenômeno foi o desenvolvimento dos meios de comunicação e do transporte. Dessa forma acelerou-se o comércio exterior entre os diversos países, ou seja; as mercadorias passaram a circular em maior quantidade e com isso cresceu também a ambição do ser humano (STRAZZACAPPA, 1999).

A partir dessas mudanças, a área de Recursos Humanos das organizações passou a enfrentar novos desafios, na medida em que precisa atender a alta demanda e ao mesmo tempo, atrair candidatos que estejam dentro do perfil exigido pelas empresas para que possam auxiliar no alcance de objetivos e metas estabelecidos. Além disso, precisam encontrar formas de manter e reter os talentos.

[...] década de 90, com o advento da Globalização, representou reduções no tamanho das empresas, reestruturações e em cortes de funcionários por parte das empresas, a Área de Recursos Humanos vem sofrendo transformações significativas, passando a assumir novos e importantes desafios focados em atrair, reter e, principalmente desenvolver seus talentos humanos preservando a auto-estima e a motivação das pessoas que trabalham nas organizações (VIEIRA, 2008 apud FEITOSA et al., 2009, p.17).

Na sequência, o trabalho apresenta informações sobre como essa nova tendência trouxe diversas modificações para as organizações e pessoas que participam do mercado de trabalho brasileiro.

## 2.3 A EMPREGABILIDADE NO BRASIL

O termo empregabilidade no Brasil nasceu em meados dos anos 90 idealizado por José Augusto Miranelli, que trouxe o debate sobre o assunto, ou seja, para o autor, ter empregabilidade passa pelo conceito de competências individuais, como preparo técnico, comunicação oral e escrita (em dois ou mais idiomas), capacidade de liderança e de utilização de recursos tecnológicos, habilidades políticas, em vendas e tantas outras características quanto for possível para o indivíduo (DELBONI, 2012).

Embora recente, o termo anda desconhecido para muitos (ao menos na teoria), na prática, é bem sentido pelos milhares de trabalhadores brasileiros que buscam uma colocação no mercado de trabalho.

Contribuindo com informações importantes para esses indivíduos, Malschitzky (2012, p.7), diz que o profissional que pretende entrar para uma empresa deve se atentar para algumas coisas, dentre elas:

[...] é preciso que cada indivíduo não fique preso a apenas um emprego, a uma única empresa ou a uma só trajetória de carreira. O que importa agora é possuir competências competitivas exigidas para encontrar trabalho quando for necessário, onde quer que haja uma oportunidade que possa ser aproveitada.

De acordo também com Miranelli, (1995 apud CAVALCANTI et al., 2012, p.4), “a empregabilidade é sustentada por seis pilares: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira, fontes alternativas e relacionamentos”.

Para melhor compreender esse novo modelo, é preciso que todo trabalhador se prepare e então passe a conhecer as bases pelas quais se alicerça a empregabilidade, como também se interaja com as características e habilidades comportamentais tais como criatividade, trabalho em grupo, decisão, resolução de problemas, comunicação entre outras; tornando-se um trabalhador polivalente (DIAS, 2008).

Como afirma Chiavenato (2012, p.2), as bases da empregabilidade repousam sobre competências que as empresas requerem de seus executivos em diferentes graus:

1. Agregar valor e contribuir para a empresa. O primeiro dos malabarismos : é a não mais perguntar o que a empresa pode fazer por você, mas sim o que você pode fazer por ela e que seja relevante. É diretamente relacionada com o sucesso empresarial. O seu desempenho profissional será medido por isso [...]
2. Ser responsável. O segundo dos malabarismos: é ser responsável, assumir compromissos com a empresa e responder por eles, mesmo não tendo suficientes recursos pessoais para poder chegar lá. O bom funcionário não é mais aquele que cumpre ordens e faz sua rotina quotidiana exatamente da maneira como aprendeu na época em que ingressou na empresa. Hoje o bom funcionário não é o que localiza e aponta o problema, mas aquele que traz a solução. [...]
3. Ser leal. O terceiro malabarismo: é ser leal à empresa. Isto significa não somente vestir a camisa da empresa, mas aportar valor ao negócio, trazer contribuições efetivas para empresa e torná-la mais criativa e valiosa a cada momento que passa . [...]
4. Ter iniciativa pessoal e senso de empreendedor. Isto significa estar orientado para a ação, para fazer as coisas acontecerem, e se possível de acordo com as expectativas da empresa e com os requisitos do cliente. Trocar o comportamento passivo e rotineiro pelo desempenho ativo e empreendedor . Botar a mão na massa. Assumir riscos.

Ao apontar as novas bases da empregabilidade aos indivíduos, é preciso que os mesmos se lancem na busca dessa melhoria dispondo-se de habilidades e conhecimentos adequados.

Portanto estar sincronizado com o mercado é ter obsessão por resultados, alto poder de comunicação, capacidade de improvisar, paixão por aprender, criatividade, intuição e conhecimento em várias áreas. Por exemplo: um profissional de administração precisa saber sobre psicologia, sobre recursos humanos, sobre informática, sobre marketing (GRUPO ELIPSI, 2008, p.2).

Outro ponto importante, é que várias empresas brasileiras já estão colocando em prática projetos relativos a empregabilidade, procurando proporcionar aos empregados condições para que se mantenham permanentemente preparados para enfrentar as demandas de qualificação que estão surgindo a cada momento e que nem sempre são previsíveis e estão a disposição dos mesmos (CASALI et al., 1997).

Porém, é preciso que estas organizações propaguem essa nova forma de atuação, como também os modelos de inserção de pessoal em suas equipes, bem como, que o próprio indivíduo se mantenha informado constantemente para conseguir se manter competitivo.

Para Dórea (2007, p.1), “as questões ligadas à aquisição e à manutenção do emprego vêm preocupando os indivíduos e as instituições devido ao

desconhecimento sobre como funciona o mercado de trabalho e o que este fato valoriza”.

## 2.4 CONCEITOS GERAIS SOBRE O MERCADO DE TRABALHO

Para se entender melhor a utilização do termo - mercado de trabalho, primeiramente é preciso compreender que antigamente, esse era assunto usado num contexto em que compradores e vendedores, se reuniam para trocar seus bens em locais abertos, como por exemplo, na praça de um vilarejo (SANTOS, 2002). O autor segue dizendo que com o tempo, o termo foi se ampliando, e hoje os homens de negócio utilizam a palavra mercado para se referir a vários grupos de clientes. Atualmente a palavra mercado ganhou outras ramificações, tais como: mercado de produto, mercado demográfico, mercados regionais e também mercado financeiro e mercado de trabalho.

De acordo com Pereira (2012, p. 1) “o mercado de trabalho é a 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”. Sobre esse assunto, outro autor define e em seguida cita as variáveis que participam e afetam esse mercado de trabalho:

Instituição que, na Economia Livre, regula a oferta e a procura de trabalho prestado por pessoas assalariadas, que fazem a oferta, encontram-se em posição mais fraca, pois não podem “armazenar” o trabalho, portanto, quando retiram sua oferta (como p. ex. em caso de greve), sofrem prejuízo. Realmente, ambos os lados são parcialmente monopolizados, visto que em países industrializados, de regra, oferta e procura, são negociados pelos sindicatos patronais e trabalhistas, e não pelos indivíduos que oferecem ou procuram trabalho. Assim, o preço do trabalho – ordenados, salários – não é formado exclusivamente, por regras econômicas, mas também pela força destes dois monopólios, ficando, portanto, sujeitos a influências políticas (SCHLESINGER, [1991, p. 128).

Segundo esse autor, percebe-se que o mercado de trabalho (dependendo do país) não está ligado somente a parte econômica, mas também a questões políticas. Nestes casos, os dois elos caminham juntos, e assim podem definir os pontos principais que determinarão o rumo do mercado.

Independentemente disso, fica claro que para participar desse novo mercado de trabalho é preciso conhecer as novas exigências do mesmo, compreendendo

novas teorias e técnicas que ajudarão tanto empregados como empregadores a negociarem a oferta e a procura de serviços e pessoas de qualidade.

A rapidez com que o mundo caminha é tal que parece impossível acompanhar todas as mudanças no mercado. Independente da profissão que você escolheu, é importante que saiba que hoje em dia o profissional com a chance de sobreviver é aquele que se mantém atualizado através da leitura de livros, jornais e revistas (cultura em geral), que saiba informática, estude línguas inglesa, espanhola, seja uma pessoa dinâmica e aberta ao aprendizado (PEREIRA, 2012, p.1).

Assim de acordo com Franco (2002, p.14),

[...] muito pouco se falou de maneira objetiva das necessidades de mudança no perfil de cada profissional considerado individualmente. [...] as mudanças brutais pelas quais passou o perfil de um profissional nos últimos anos e o que é necessário para ser bem sucedido.

Segundo o mesmo autor, pode-se dizer que o mundo está cheio de exigências e requisitos ignorados pela maior parte das pessoas. Não basta apenas ter essa ciência e sim conhecer o novo papel das empresas, como também dos funcionários que participam desse mercado.

Continuando esse pensamento, Franco (2002, p. 15) diz que “as exigências que precisam ser cumpridas para qualquer profissional, manter-se competitivo e empregável”.

Para estar inserido no mercado de trabalho atual é preciso ter em mente as seguintes características que ajudará nessa inserção: ser polivalente, multifuncional, flexível, saber trabalhar em grupo, criativo, ou seja, desenvolver competências e habilidades diversas, sendo capaz de atuar em qualquer ambiente, proporcionando mudança e visão renovada (CASTELLO et.al., 2011, p.12).

Assim para Barduchi e Cintra (2012, p.1), “o mercado de trabalho é o espaço composto pelas pessoas que procuram emprego e por aquelas que oferecem emprego e determina, em função do panorama socioeconômico, o valor do trabalho”.

É necessário então, conhecer e procurar interagir com as novas tendências do mercado mundial, compreendendo assim o termo empregabilidade dentro deste contexto.

## 2.5 A RELAÇÃO DA EMPREGABILIDADE COM O MERCADO DE TRABALHO

De acordo com Silva (2008, p. 4), “o mercado de trabalho está deficiente em oferecer profissionais empregáveis porque ocorre um conflito entre as ofertas de vagas e pessoas que não possuem competências necessárias desenvolvidas”.

Muitas pessoas pensam que estando empregadas, não precisam mais realizar nenhum tipo de curso, ou aprimoramento, qualificação para ampliar sua área de trabalho. Aliás, só irão perceber essa dificuldade, quando estiver defronte novamente a procura de um novo trabalho.

Assim, sabe-se que é preciso se manter atualizado, através de toda a estrutura promovida pela empregabilidade, para se conquistar novamente o mercado de trabalho.

[...] o baixo interesse das pessoas em procurarem esta formação profissional, por não fazer uma releitura da exigência do mercado de trabalho. As questões ligadas à aquisição e à manutenção do emprego vêm preocupando os indivíduos e as instituições devido ao desconhecimento sobre como funciona o mercado de trabalho e o que este valoriza (DÓREA, 2007 apud SILVA, 2008, p. 5).

Sabe-se que além de se manter a formação profissional, o mercado de trabalho hoje, requer um perfil de profissional, não só apenas qualificado em sua função, mas também atento à rapidez com que o mundo se altera.

Hoje o dinamismo do mercado de trabalho e as crescentes demandas em relação aos profissionais, requerem renovação de conhecimentos e aprendizado de coisas novas. Todas estas exigências não são sinônimo de inteligência, nem necessidade de alguém excepcional. As empresas procuram por profissionais com disposição e energia para aprender, empreender e adaptar-se às constantes mudanças. Melhorar naquilo que já se tem preparo é o mais indicado, independente da idade (PUPPO, 2005 apud FEITOSA, 2009, p. 18).

Nesse sentido, a relação entre a empregabilidade e o mercado de trabalho será construída através do conjunto de qualidades, ou seja, do perfil profissional oferecido ou da forma como tudo isso se apresenta - *marketing pessoal*, que se caracteriza pela imagem construída no ambiente corporativo.

O mundo atual exige uma boa imagem. Dessa forma, [...] “é necessário construir uma boa imagem no ambiente corporativo e entre os profissionais do ramo para aumentar a empregabilidade” (XAVIER, 2011, p.1).

### 2.5.1 O perfil profissional requerido e exigido na atualidade

Para assumir uma nova etapa, um novo emprego, uma nova vaga dentro de uma empresa, o profissional deve estar atento aos requisitos propostos pelo novo modelo atual do mercado de trabalho.

Portanto esse perfil, ou essas características devem ir ao encontro das características da vaga – ter a pessoa certa no lugar certo – para isso, as pessoas devem buscar um desenvolvimento constante quando na aquisição das competências técnicas e comportamentais voltadas para a satisfação pessoal e profissional (SILVA, 2008).

Todos os dias acontecem evoluções tecnológicas, científicas e conceituais. Esta instabilidade mercadológica exige que os profissionais se conscientizem de que não basta mais ser um empregado fiel e disciplinado. Não é suficiente cumprir horários e desempenhar suas tarefas rotineiras com perfeição, mas é preciso ter diferenciais, acompanhar as mudanças organizacionais e ter atratividade para o empregador. (LEME, 2008 apud SILVA, 2008, p. 6).

Na verdade, o sujeito que está disposto a encarar a nova modalidade na busca de um novo emprego, ou simplesmente se manter bem no qual esta, é preciso que, a curiosidade e o desejo de aprender, estejam sempre presentes, pois são ferramentas indispensáveis para se atuar em um mercado dinâmico. Porém se há pessoas que querem, mas fogem de desafios, não farão jamais suscitar a curiosidade, tão menos o desejo de aprender. “E desafios são sempre aquelas coisas que a princípio parecem grandes demais para nós, muito cansativas, difíceis e inacessíveis. Disposição para abraçar o desconhecido e explorá-lo é uma qualidade dos grandes profissionais” (PERSONA, 2008, p. 1).

Assim o primeiro a encarar essa nova realidade dentro da empresa, é o setor de recursos humanos, quando for realizar a admissão do sujeito ao cargo disponível.

## 2.6 O PAPEL DA ÁREA DE RECURSOS HUMANOS FRENTE AO TEMA EMPREGABILIDADE

O sistema de recursos humanos representou o primeiro movimento dos membros das organizações. Esse movimento começou com características de proteção dos trabalhadores contra os abusos decorrentes e contra a injustiça econômica. Atualmente, a área de Recursos Humanos ampliou sua atuação e desempenha outras funções técnicas e operacionais tais como: Recrutamento, Seleção, Treinamento, Controles de Pessoal, etc. (TOLEDO, 2003).

A administração de Recursos humanos é uma das áreas da organização que tem por objetivo de inserir e agregar valores humanos e materiais com metas definidas para atingir os colaboradores nos processos de mudanças para equilibrar as transformações gerenciais que vem sendo executadas de forma aceleradas devido ao cenário mundial (GUIMARÃES et al., 2006, p. 17).

Dessa forma, percebe-se que com as novas transformações mundiais, o sistema de recursos humanos também teve que mudar, ou seja, se adequar a essas novas mudanças. Assim, as empresas passam então, a reconhecer que os empregados são a mola propulsora no desenvolvimento empresarial, e que também podem contribuir para estimular as tomadas de decisões no processo produtivo das mesmas. Além disso, tiveram que se adequar, para sobreviver na acirrada concorrência.

Atualmente, as mudanças permanecem de formas acentuadas e com uma velocidade incalculável que interferiu nos ambientes externos e internos das organizações. Vive-se em tempo voltado para a gestão de pessoas, por isso há uma grande preocupação com os desafios para manter o nível de satisfação pessoal e profissional, refletida pela globalização, competição, satisfações dos clientes, qualidade dos produtos e serviços, armazenamento de conhecimentos, resultados positivo, investimentos tecnológicos e visualização das ações progressistas (GUIMARÃES et al., 2006, p. 18).

Para Chiavenato (1999 apud GUIMARÃES, 2006, p. 19)

A administração de recursos humanos é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos de posição gerencial relacionados com as pessoas ou recursos humanos, incluindo recrutamento, seleção, treinamentos, recompensa e avaliação de desempenho.

Ainda segundo o autor, “os conceitos modernos sobre recursos humanos, são definidos como gestão de pessoas, em virtude das percepções organizacionais, sobre o “SER e o TER” e interação seus colaboradores em todo o fluxo de gestão”.

Observa-se deste modo que as empresas reconhecem a importância de se valorizar o sistema de recursos humanos, pois será ele o idealizador de todo o desenvolvimento e estratégias necessárias para melhor conduzir a empresa; que pode contribuir também para a humanização e democratização do comportamento organizacional.

E essa administração de recursos humanos contribuirá para a eficácia organizacional, sendo uma ferramenta de desenvolvimento humano com a sua atuação com o seguinte programa: 1 – Ajudar a organização a alcançar seus objetivos e realizar sua missão; 2 – Proporcionar competitividade à organização; 3 – proporcionar à organização a empregados bem treinados e bem motivados; 4 – Aumentar a auto-atualização e satisfação dos empregados no trabalho; 5 – Desenvolver e manter qualidade de vida no trabalho; 6 – Administrar a mudança; 7 – Manter políticas éticas e comportamento socialmente responsável (GUIMARÃES et.al. 2006, p. 19).

Percebe-se que essa proposta tende a valorizar a organização em seu todo, principalmente os funcionários que são peça chave no desenvolvimento empresarial.

Contudo, Chiavenato (1999 apud Guimarães et.al. 2006, p.19), afirma que não foram somente os programas oferecidos pelo RH que se modificaram, e sim, as práticas necessárias para administrar as atividades diárias e sua correlação com as pessoas ampliando sua atuação e interagindo com os seguintes focos:

1 – Análise e descrição de cargos; 2 – Desenho de cargos; 3 – Recrutamento e seleção de pessoal; 4 – Admissão de candidatos selecionados; 5 – Orientação integração de novos funcionários; 6 Administração de cargos e salários; 7 – Incentivos salariais e benefícios sociais; 8 – avaliação do desempenho dos funcionários; 9 – Comunicação dos funcionários; 10- Treinamento e desenvolvimento de pessoal; 11 – Desenvolvimento organizacional; 12- Higiene, segurança e qualidade de vida no trabalho; 13 – Relações com empregados e relações sindicais (GUIMARÃES et.al. 2006, p. 20).

Nesse caminho evolutivo da área de Recursos Humanos, as empresas tem aberto cada vez mais espaço para que a atuação dos profissionais voltados a essas atividades possam participar da formulação de estratégias e da definição de objetivos. Sobre isso, Bispo (2005, p. 1) faz uma colocação pontual:

Cada vez mais as empresas buscam alternativas para melhorar o desempenho e garantir a competitividade no mercado de trabalho. Só que

para isso, é preciso saber lidar com as pessoas que podem fazer a diferença dentro das organizações. Dentro dessa realidade, o profissional de Recursos Humanos assume um papel fundamental na gestão de pessoas, pois é através dele que vários fatores podem ser trabalhados a exemplo do clima organizacional, do desenvolvimento dos profissionais, da comunicação interna, entre outros. Dessa forma, o RH migrou de uma função apenas burocrática para uma atuação estratégica e parceira do negócio. Isso vem abrindo novos caminhos para a área.

Um dos pontos fortes, que pode fazer a diferença para a empresa e para o trabalhador é ter consciência de que a área de recursos humanos com uma maior autonomia tenderá a buscar pessoas criativas, motivadas, persistente e dotadas de iniciativa, além de promoverem após a contratação formal, a integralidade dos mesmos na empresa.

Mas não é somente a área de RH que está preocupada em valorizar cada vez mais os trabalhadores que se enquadram na estratégia da empregabilidade, e sim, todos os gestores envolvidos neste processo, pois, eles sabem que a nova visão de gestão de pessoas necessita de um conjunto de competências como a atitude, aptidão e qualidades pessoais para trabalhar em equipe. Portanto o candidato a um emprego deve ser criativo, motivado, persistente e dotado de iniciativa.

Inovar na busca de talentos com investimentos para os colaboradores poderá ser uma ferramenta para competir e vencer no mercado de trabalho, utilizando-se de estratégias gerenciais e inteligentes. A estratégia pode ser definida com realinhamento entre a empresa e o ambiente, que influi na realização dos objetivos empresariais. E poderá ser realizada para aperfeiçoar a capacidade da empresa sobreviver através do alcance de seus objetivos e superando as expectativas (GUIMARÃES et.al. 2006, p. 20).

É preciso então que o trabalhador que visa um emprego, esteja “antenado”, conectado às novas necessidades desse mercado tão competitivo e veloz. A respeito desse item, Sanches (2011) afirma que a sociedade contemporânea e os avanços tecnológicos contribuem para a visão e atenção a esse novo olhar voltado para a empregabilidade.

Para isso ao pleitear uma vaga em uma empresa é preciso ainda que o indivíduo se preocupe em elaborar um currículo onde possa fornecer o máximo de informações relevantes sobre os conhecimentos e aprendizagens adquiridos, saiba trocar ideias sobre a área que se pretende atuar, sobre o mercado de trabalho e

solicitar ajuda no processo de busca sobre novas indicações de contatos. Deve-se ainda ter, sempre que possível um currículo atualizado em mãos (ELIPSI, 2008).

Os tópicos a seguir, focarão temas voltados para a preparação das pessoas dentro do contexto da empregabilidade desde a sua origem que muitas vezes se inicia ainda no período escolar. Porém, o que ocorre é que muitas vezes a escola acaba se preocupando muito com as questões técnicas, não estimulando o autoconhecimento e o planejamento de carreira, ou seja, não sendo possível a orientação para o real cenário e exigências do mercado de trabalho.

## 2.7 DA ESCOLA PARA O MERCADO DE TRABALHO

Em virtude das transformações pelas quais a sociedade vem passando, o que muitas vezes assusta os candidatos, é o medo de não conseguir o primeiro emprego ou então, no caso dos profissionais já empregados, o medo de não conseguir acompanhar toda essa evolução e perder o que já se conquistou.

Uma das maiores aflições de nosso tempo encontra-se na angústia de não conseguir o primeiro emprego, perdê-lo ou de não obtê-lo novamente. Para convivemos com a escassez ou desaparecimento do “emprego”, em função das profundas mudanças de ordem econômica e social que a organização do trabalho vem sofrendo, tem surgido algumas propostas, e dentre elas, a noção de desenvolvimento da empregabilidade, que vai vislumbrar a possibilidade de manutenção ou inserção no mundo laboral pelas pessoas. Na era da empregabilidade, acaba-se o tempo em que bastava ter formação superior. Hoje o dinamismo do mercado de trabalho e as crescentes demandas em relação aos profissionais, requerem renovação de conhecimentos e aprendizado de coisas novas. Todas estas exigências não são sinônimo de inteligência, nem necessidade de alguém excepcional. As empresas procuram por profissionais com disposição e energia para aprender, empreender e adaptar-se às constantes mudanças (PUPO, 2005, apud FEITOSA et al., 2009, p. 18).

Desse modo, um dos papéis fundamentais da sociedade acadêmica (sob a ótica da empregabilidade) é preparar alunos e ex-alunos para o trabalho, estimulando-os a encontrar o caminho para a realização profissional, através de orientação para o “aprender a aprender”, para um mundo de incertezas, de mutação, para começar de novo, e de novo, e recomeçar quantas vezes for necessário (MALSCHITZKY, 2012).

Todas essas mudanças vigentes geram a necessidade do profissional planejar a sua carreira profissional. Pode-se dizer que isso se inicia na escolha dos

cursos de formação acadêmica (preparo técnico) e continuam até o encontro da profissão com o emprego. Cabe ressaltar que esse ciclo iniciado com o primeiro trabalho/emprego deve sempre evoluir mesmo que dentro de uma mesma empresa. Essa evolução não necessariamente precisa estar aliada a uma promoção, mas em muitos casos a ampliação de conhecimentos, habilidades e atitudes que possam ser continuamente aplicados na geração de novos produtos/serviços e que atendam as necessidades pessoais e organizacionais.

Todo o esforço despendido para a obtenção de novos conhecimentos somente terá validade quando estes puderem efetivamente ser utilizados nas atividades desenvolvidas pelo indivíduo. Sendo assim, o planejamento e a gestão de carreira torna-se um fator preponderante na condução da trajetória profissional e estimula o indivíduo a fazer uma análise de suas competências e principalmente a entender a si próprio, tornando mais fácil a condução de seus ideais, facilitando o encontro do trabalho certo, e conseqüentemente aumentando seu nível de satisfação (MALSCHITZKY, 2012, p. 3)

É preciso, portanto, planejar a carreira desde a fase acadêmica.

Esse planejamento pode ser elaborado ainda na fase acadêmica, onde o aluno poderá prospectar seus anseios em termos de vivenciar a teoria aprendida, em empresas que disponibilizam oportunidades de estágios. Concomitantemente a isso, também terá a oportunidade de planejar o desenvolvimento de comportamentos e atitudes apropriados para o relacionamento interpessoal. Para tanto, deverá participar de cursos extracurriculares que possibilitem a preparação adequada para o ambiente de trabalho, utilizando-se de técnicas específicas para comunicar-se com a equipe, relacionar-se, apresentar-se, desenvolver habilidades de gestão (liderança) e outras que o mercado exige. Quanto mais ações de desenvolvimento pessoal e profissional e conhecimento agregado ele absorver, maior poderá ser a chance de encontrar uma posição vantajosa quando se trata de ingressar ou manter-se num emprego (MALSCHITZKY, 2012, p. 3-4).

Todo esse planejamento deve almejar a escolha da profissão e conseqüentemente o emprego que se deseja. Assim, a carreira deve seguir uma gestão que seja capaz de promover satisfação no cumprimento de sua missão e não apenas no cumprimento do horário de trabalho e que ao final do período contratado, receba a recompensa financeira, se foi ruim a sua permanência diária naquele ambiente (MALSCHITZKY, 2012).

De acordo com Macedo (1998) deve-se ter cuidado e analisar os aspectos econômicos da profissão, mas, também a realização pessoal que a mesma

proporcionará, pois, a construção de um futuro próspero envolverá o bem estar físico, mental e social do indivíduo e continua dizendo que:

[...] você também fará outras escolhas importantes, como a do casamento ou onde morar, mas será difícil encontrar um assunto tão fundamental, como esse. [...] para você que é jovem, talvez seja difícil perceber tudo o que está em jogo, mas observe o que se passou no caso de seus pais, dos amigos deles, de pessoas adultas que você conhece e admira. E, se ainda duvidar, pergunte a eles (MACEDO, 1998, p. 19).

Assim pode-se entender que essa escolha definirá a carreira a ser seguida, e por isso mesmo, é que ela deve ser feita (se possível) com o auxílio de alguma orientação, ou seja, essa nova fase, se bem idealizada e fundamentada será o alicerce da edificação da sua profissão e ponto crucial para a sua entrada e fixação no mercado de trabalho. Não se deve pensar que essa escolha fará o profissional limitar-se a uma só oportunidade, pelo contrário, conforme esclarece Macedo, (1998, p. 21):

Normalmente, uma pessoa escolhe uma profissão e busca ocupação. Uma mesma profissão abre perspectiva de várias ocupações. É como uma árvore ou tronco profissional que depois se abre em vários galhos ocupacionais. Às vezes, os galhos de suas ou mais árvores, por exemplo, a de economistas, administradores e contadores, se entrelaçam, ou seja, diferentes profissões poderão levar as mesmas ocupações. Nessa floresta ocupacional, onde há mais galhos do que árvores, você poderá saltar de galho em galho, ou mesmo de árvore em árvore, nesse caso exercendo ocupações as vezes típicas de outras profissões.

O autor segue explicando que, contudo, mesmo quando se utiliza a orientação, deve-se estar atento para três tipos de atitudes a serem encaradas que poderão requerer mudanças e transformações rápidas. A primeira atitude é estar atento a mudanças que podem ocorrer no mercado o que exigirá reavaliar a escolha.

O segundo ponto importante, é que mesmo optando por determinada profissão, ela pode não encontrar as oportunidades para exercê-la. Novamente será importante a atenção, pois com certeza, haverá a necessidade de reconsiderar a opção. O terceiro ponto é que muitas vezes não basta apenas a inteligência e uma adequada formação educacional (apesar de serem eixos importantes), é preciso que tudo isso venha junto com o dinamismo, a flexibilidade, a capacidade de comunicação oral e escrita, a sociabilidade e a inteligência emocional (MACEDO, 1998).

Utilizando-se desses três fatores essenciais, com certeza a escolha será acertada ou pelo menos planejada para o futuro que embora incerto, pode oferecer caminhos diversos que exigirão preparo.

### **2.7.1 Como as pessoas podem desenvolver essas características?**

Primeiramente estando atentas a todo tipo de mudanças em níveis econômicos/sociais/políticos; conhecer novas culturas, prender novos idiomas, ou seja promover um marketing pessoal.

De acordo com Chiavenato (2012, p.3), “isto exige, novas habilidades e novas competências”. Uma delas é desenvolver uma boa rede de relacionamentos denominada *net working*. Então, de nada vale um excelente nível de preparação se este ficar escondido e for ignorado pelo mercado.

Dessa forma se faz necessário reafirmar as palavras de Miranelli (1995 apud Cavalcanti et.al. 2012, p. 4) quando afirma que para que o profissional se enquadrar nas características da empregabilidade é preciso atentar-se aos seis pilares que a sustentam:

Adequação Vocacional [...]Sorte do profissional que encontrou a ocupação certa que corresponda aos seus interesses e as suas possibilidades. Este profissional tem o prazer de trabalhar, pois cada dia que passa sente-se gratificado e realizado. Quando o profissional trabalha na área ligada à sua vocação está constantemente motivado. O trabalho desempenhado e a vocação são essenciais para que as pessoas tomem iniciativas, para que estejam sempre dispostas, com ânimo e energia, uma vez que esta vontade de ir atrás de trabalho nada mais é de que adequação vocacional. Competência Profissional é sinônimo de capacitação profissional. [...] O profissional esteja ele empregado ou não, deve ir atrás de informação, ler livros e revistas especializadas nas áreas de seu interesse, freqüentar palestras, cursos, seminários e exposições. Precisa ser humilde para aprender também com as pessoas a sua volta, mesmo que não se encaixem ao seu ambiente profissional. [...] Idoneidade: O profissional idôneo e honesto, que administra sua vida e seu trabalho dentro dos princípios legais e éticos, terá sempre a seu favor a consideração, a admiração e a confiança das pessoas. Saúde Física e Mental: a saúde mental e física merece cuidado permanente, pois valendo-se deles, você age, vive, trabalha. [...] Uma pessoa saudável relaciona-se bem com outras pessoas, transmite uma imagem melhor, interage de maneira favorável, fazendo disso um benefício e uma vantagem para o profissional. Reserva Financeira e Fontes Alternativas: quem vive de salário sempre está sujeito a situações difíceis como qualquer outra pessoa. Dentro de uma organização é possível que um profissional se depare com situações com as quais não concorde, pois algo negativo ou alguma hesitação oferecem riscos a sua estabilidade e a sua permanência no emprego [...]Outro grande patrimônio de um profissional [...]é o seu relacionamento. Uma pessoa cuidadosa registra seus relacionamentos cultivando-os, formando vínculos e interagindo com elas. Geralmente por não conhecermos o valor dos relacionamentos, deixamos de registrá-los. É necessário que o profissional registre todos os relacionamentos que estabelecer.

Outra forma de aprender com o próprio mercado é o profissional prestar atenção aos diversos movimentos do mercado que podem ser sentidos através das ações da área de Recursos Humanos das Organizações. Desta forma, ao participar de um processo seletivo, por exemplo, o candidato poderá a cada etapa, aprender sobre as diversas formas de se desenvolver e se preparar para o que o mercado exige, mas também de se auto conhecer para melhorar constantemente. Na sequência, apresentar-se-á o “guia da empregabilidade” com a finalidade de fornecer um resumo das principais questões a serem observadas por todos aqueles que quiserem melhorar o seu nível de preparo ou ao menos observar os aspectos básicos quando o assunto for “empregabilidade”.

### 3 GUIA DA EMPREGABILIDADE

#### 3.1 APRESENTAÇÃO GERAL

A elaboração desse guia foi embasada na pesquisa sobre o que dizem alguns especialistas no assunto. A intenção é fazer com que o leitor possa absorver através de um único documento, várias dicas importantes para o seu desenvolvimento pessoal e profissional. Vale lembrar, porém, que para se preparar para o mercado de trabalho não basta apenas se manter atento, ou procurar orientação, mas também ter a atitude de entender e se adequar as diversas transformações e ter resiliência e bom senso em não se deixar desanimar frente às adversidades.

De acordo com ICP Cultural (2012, p.1-2), existem algumas características e competências que podem colaborar de forma positiva para a formação e preparo do cidadão para o mercado de trabalho. São elas: curiosidade, ansiedade, liderança, independência, curiosidade e relacionamento. Este texto irá comentá-las uma a uma e complementá-las com outras observações importantes.

- a)** Curiosidade e interesse pelo novo e a não resistência a mudanças no seu cotidiano no emprego, pois, às vezes será preciso perceber o mercado e abandonar um projeto mesmo que ele esteja dando certo, se o momento assim exigir. Isso se refletirá em um profissional mais “atenado”, flexível, conectado e atualizado. Em excesso, porém, pode resultar numa pessoa inconveniente e sem foco.
- b)** Ansiedade: embora pareça ser mais “negativa”, é um componente que precisa e pode ser dosado. Quando controlada, a ansiedade se transforma em produtividade, garra e gera resultados. Em excesso, no entanto, causa tensão e desgaste. Profissionais ansiosos demais cobram de si e da equipe mais do que podem fazer num determinado espaço de tempo – são os eternos insatisfeitos.
- c)** Liderança: muito ligada à forma com que o profissional mantém a equipe focada e motivada, essa competência exige capacidade de resolver problemas de maneira racional e justa. Ainda que sejam questões difíceis, como lidar com a demissão de um funcionário. O bom líder sabe identificar os talentos das pessoas à sua volta, reconhecer bons trabalhos e contribuir para a redução de performances ruins. Porém, nem todos nasceram ou estão preparados para desenvolverem essa

habilidade. Neste caso, o melhor é aprender a reconhecer o esforço e apoiar o seu líder, assim, o profissional estará contribuindo para o desenvolvimento da equipe.

**d)** Independência: característica de quem sabe atuar com autonomia. Profissionais assim costumam ser do tipo a quem você delega os objetivos e ele entrega os resultados. Em excesso, pode prejudicar o andamento de qualquer trabalho em equipe. O melhor, então, é aprender a ser interdependente, pois nenhum processo acontece sem a participação de várias áreas.

**e)** Criatividade: essa competência é bastante valorizada na prática. Porém, embora seja um requisito requerido no perfil das vagas, as empresas ainda estão mais preocupadas e interessadas em resultados do que em ideias. Neste caso, saiba canalizar sua criatividade para gerar novas soluções e transformar problemas em oportunidades. Ou seja, transformar ideias em ação. Desse modo, poderá contribuir para um ambiente altamente produtivo.

**f)** Relacionamento: embora não pareça, essa característica envolve todas as competências descritas anteriormente. É a habilidade de conviver de maneira harmoniosa no ambiente de trabalho profissional. Para desenvolver essa competência, é preciso saber observar a cultura da empresa, entender a hierarquia que não está no organograma e ler nas “entrelinhas” qual a melhor maneira de se relacionar com todos. É usar de política em seu sentido mais tradicional, e nunca fazer “politicagem”.

A partir dessas reflexões, o profissional deve fazer uma auto análise e em seguida elaborar uma estratégia para o seu ingresso no mercado de trabalho.

Este guia apresentará algumas dicas para a construção do currículo, preparação para a entrevista, cuidados com o visagismo, uso adequado do *marketing pessoal* e a construção e manutenção do *networking*.

### 3.2 DICAS PARA A ELABORAÇÃO DO CURRÍCULO

As novas tendências do mercado de trabalho exigem a preparação de um bom currículo. Esse documento pode ser comparado ao “cartão de visitas” do profissional.

Sobre currículo, Franco (2002) afirma que a forma de apresentação desse documento, tem a capacidade de mostrar que a pessoa tem um perfil interessante e,

fornecer à empresa dados sobre os conhecimentos, habilidades e comportamentos que atendam às necessidades da mesma.

Será a forma de apresentação, juntamente com a sua *performance* no decorrer do processo seletivo, que dará a quem lê, a veracidade, de tudo o que está escrito ali. Franco (2002, p. 171) segue dizendo que:

[...] o currículo não deve, por isso, seguir modelos burocráticos e impessoais. Ele equivale a uma carta de sedução, que tenha o efeito de fisgar o selecionador e levar o candidato à próxima fase do processo de seleção. No caso de perfis on-line, na Internet, o anzol deve ser mais afiado: é preciso concentrar suas especificidades e diferenças, sua personalidade profissional, em um grupo de palavras-chave.

De acordo com Macedo (1998), um bom currículo deve observar os seguintes aspectos: identificação clara; boa apresentação estética, facilidade de leitura; objetividade e clareza; experiência profissional; formação acadêmica; cursos extracurriculares; idiomas; data, assinatura e número de folhas.

Elaborar um currículo exige atenção em alguns detalhes. A seguir, serão relatados os principais tópicos que devem constar nesse documento. Importante destacar que o roteiro é apenas uma sugestão e que as informações deverão ser descritas de acordo com o foco da vaga desejada prezando sempre pela veracidade das informações.

1. Identificação: as principais informações que devem constar nesse item são o nome, data de nascimento, estado civil, endereço, telefone e *e-mail* (FRANCO, 2002).
2. Escolaridade: nesse item, inicie relatando o último nível cursado ou o atual. O ideal é descrever o nome do curso, da escola, a cidade, estado e país de realização do mesmo, caso tenha sido feito no exterior.  
Exemplo: Graduação em Administração, Universidade Sagrado Coração – USC, Bauru/SP.  
Outra categoria que pode valer a pena relatar é a de cursos técnicos profissionalizantes do candidato desde que, relacionados com a área de interesse.
3. Cursos Extracurriculares: Franco (2002, p.176) descreve que nesse item deve-se apresentar apenas os cursos que fizerem sentido para a empresa

com quem você está mantendo relação. [...] “procure colocar em primeiro lugar aqueles cursos ou especializações que são importantes do ponto de vista desse empregador”.

Nesse tópico, o domínio de outras línguas deve ser ressaltado. Evitar nesse caso, utilizar-se de expressões como: inglês em nível básico, pois, isso não fará diferença para empresas que necessitam de colaboradores que irão se utilizar desse conhecimento em seu dia-a-dia.

**4. Experiência profissional:** relatar os estágios, vínculos, e atividades desenvolvidas em ordem decrescente, ou seja, da mais atual para a mais antiga. Nesse item, portanto,

não basta dizer o nome da empresa e o cargo que você ocupou, mas também o tipo de atividade e os resultados atingidos. É interessante deixar claro qual foi seu aprendizado e sua contribuição em cada uma das atividades desenvolvidas. Evite também usar siglas e nomes de cargos específicos das empresas em que você trabalhou (FRANCO, 2002, p.177).

Se possível, relatar os resultados que conseguiu agregar para as empresas em cada uma dessas experiências. Outro detalhe é colocar o período em que atuou em cada local. Veja o exemplo no quadro 1:

EmpresaTudoCerto Ltda	desde dez/2010
Cargo: Diretor Financeiro	
Resultados: O novo desenho dos processos gerou um melhor fluxo das informações financeiras entre as fábricas brasileiras e foi implantado por nossa equipe em outras cinco fábricas em países da América Latina.	

Figura 1 – Item Experiência profissional.  
Fonte: Elaborado pela autora.

Deixar esse item o mais claro, objetivo e prático possível. As experiências internacionais são muito valorizadas pelas empresas.

**5. Informações Complementares:** relatar nesse item as atividades desenvolvidas que possam agregar valor a sua apresentação pessoal e profissional. Um exemplo é citar a participação em projetos voluntários, organizações não governamentais, auxílio em associações, etc.

Outras dicas relevantes: evite poluir demais o currículo. Na digitação, utilize fontes básicas como arial ou times, tamanho de 10 a 12, na cor preta. Evite tentar incrementar demais com cores, estilos ou dados desnecessárias. Coloque foto apenas se o anúncio da vaga exigir. Um bom currículo deve conter de uma a duas páginas, no máximo. Isso facilita o trabalho do recrutador na triagem dos currículos.

Outro item importante é atentar-se para o perfil da vaga e necessidades das empresas para as quais se deseja enviar o currículo. Isso é importante para que a confecção do documento destaque as qualidades do candidato e que corresponda justamente a essas necessidades (GRUPO ELIPSI, 2012).

O próximo passo é preparar-se adequadamente. Para isso, entenda o que é fazer um bom *marketing* pessoal, como formar e utilizar o *networking* e ainda, como se organizar adequadamente para o momento da entrevista.

### 3.3 O MARKETING PESSOAL

De acordo com Santos (2002, p. 13) o *marketing* pode ser definido como “estratégia que visa estimular nos indivíduos e grupos, o processo de troca de produtos e valores, uns com os outros, para obterem aquilo que desejam e de que necessitam”.

O produto a ser mostrado, ou vendido no caso da empregabilidade é o valor de cada um, com todas as suas qualidades. Dessa maneira o *marketing* pessoal, analisa a imagem e as características que o aspirante possui, ou então as transformações necessárias, onde possa então ocorrer a troca (SANTOS, 2002).

Além de estar sempre apto a novas informações, conectado ao mundo globalizado, se faz necessário mostrar que todo esse talento e empreendedorismo, para que possam conhecer quem é o novo produto oferecido no mercado, ou seja, você.

Para tanto, é importante desenvolver competências que são essenciais às pessoas, e duas delas são: o cuidado com o projeto de vida e a construção de uma imagem pessoal fortalecida. Percorrer o caminho do desenvolvimento pessoal através do marketing pessoal proporciona um conjunto de benefícios tanto para a vida privada como para a vida profissional do indivíduo, podendo, por exemplo, enfrentar as suas entrevistas de emprego de forma mais otimista (CASTELLO et al., 2011, p. 21).

Portanto, continuando o pensamento de Castello et al., (2011, p. 22), [...] “a importância do marketing pessoal está em colocar as pessoas em destaque, expressando um conjunto de habilidades importantes no mercado consumidor que fortaleçam e expressem o autoconceito.”

O Marketing é definido como estratégias para conquistar e fidelizar clientes; ou uma ferramenta usada para otimizar vendas e resultados, ou há quem diga que o marketing é usado de modo a fazer com que a marca do produto seja sempre a mais lembrada pelos consumidores. Quando é aplicado os conceitos de marketing as pessoas, de modo que elas tornem um “produto” desejado pelo mercado, obtemos então a ferramenta conhecida como Marketing Pessoal. O Marketing pessoal é uma ferramenta que usa estratégias de marketing para projetar uma imagem correspondente ao autoconceito de uma pessoa. Utilizando os componentes de Marketing o indivíduo (características e competências) é comparado a um produto e existirão pontos de análise necessários a composição da imagem pessoal (CASTELLO, 2011, p. 23-24).

Portanto Castello et al. (2011), elaborou alguns requisitos que podem ajudar a construir o marketing pessoal de acordo com as características marcantes de cada indivíduo, dentre elas estão: o autoconhecimento; o produto; a embalagem; pesquisa; a divulgação e a marca pessoal.

Analisando simplificadaamente, Castello et al. (2011), idêntica cada um assim:

#### **a) O autoconhecimento**

As organizações buscam no mercado aqueles profissionais que possuem como competência a excelência individual. Para que o profissional atinja esta excelência ele precisa estar ciente de suas potencialidades e limitações diante das exigências de entrega que a empresa necessita em seu negócio.

#### **b) Produto**

Barduchi (2010 apud Castello et al , 2011), o processo de desenvolvimento do produto “pessoa” deve ter como base elementos que compõem a sua a essência, sua identidade, o auto-conceito e a definição do espaço que quer ocupar no mundo, que estão delimitados por seus objetivos pessoais e profissionais.

### **c) A embalagem**

Barduchi apud Castello et al. (2011), , no cenário atual a sociedade valoriza aquilo que se pode ver e que é atraente, pois vivemos um momento de consumismo e imediatismo, no qual a aparência e a imagem são, muitas vezes, aceitas de imediato como verdadeiras, sem haver interesse na busca pela essência. No entanto, mesmo que os produtos e serviços sejam atraentes e chamem atenção do consumidor, despertando nele a necessidade do consumo, é somente após o uso que se pode garantir ou não a satisfação.

### **d) Pesquisa**

A busca de informações e dados dará consistência as ações e é, portanto uma ferramenta estratégica que evita a tomada de decisão precipitada e as falhas. Esse cuidado reflete nos resultados de qualquer projeto, e isso também se aplica ao marketing pessoal. E por meio da pesquisa que se define o público de interesse, ou seja, em quem suas ações deverão ser focadas, por isso, descobrir o que deseja pode ser um diferencial.

### **e) Divulgação**

É importante reconhecer que, no mercado atual, a maioria das oportunidades pode ser gerada por meio de indicação, então se torna necessário criar uma rede diversificada de contatos, ou *networking*.

Desenvolver *Networking* eficiente pode ser uma forma de melhorar a visibilidade, criar oportunidades de mostrar quem realmente é.

Há várias maneiras de fazer *networking*, buscando conhecer e ser conhecido por pessoas em diferentes momentos e contextos, como: Participação em cursos, reuniões eventos sociais; Apresentação de trabalhos na empresa, congressos e reuniões; Participação em comunidades e grupos de discussões; Utilização de banco de dados, como cadastros de empresas.

## g) Marca Pessoal

Marca pessoal é firmar-se com a identidade própria, marcante, que diferencie o indivíduo de outros que lutam pelo mesmo espaço. Sendo assim, é importante saber que marca está divulgada, pois tudo que se faz ou diz cria impressões que constroem a marca pessoal. As pessoas não nascem com uma marca pessoal, é necessária construir por meio de um processo de diferenciação. Não basta ser diferente dos concorrentes, é preciso ser exclusivo, pioneiro, indispensável e além de tudo, verdadeiro e coerente com a natureza própria; e dessa forma o indivíduo será conhecido e lembrado.

Depois de ter investido em todos os aspectos do *marketing* pessoal, percebe-se que a partir daí o profissional estará praticamente semi-pronto para enfrentar o novo estilo de mercado de trabalho. Percebe-se também a importância que a construção do *marketing* pessoal tem em simplesmente valorizar todas as potencialidades do indivíduo ao ir em busca do novo emprego, ou então manter-se no qual se encontra.

Assim após elaborar o currículo, ser chamado para a entrevista, dependerá, e muito, de como o candidato irá vender a sua imagem. Para isso, é importante que o indivíduo saiba falar de si mesmo, ressaltando os seus diferenciais competitivos com simplicidade e que consiga se posicionar diante das situações de maneira assertiva.

### 3.4 O VISAGISMO

O conceito do visagismo, embora pouco conhecido por esse nome, anda de mãos dadas com o *marketing* pessoal, pois participa ativamente de sua apresentação, sendo no primeiro contato, parte integrante de sua identidade que está sendo medida e avaliada.

Visagismo é a arte de criar uma imagem pessoal que revela as qualidades interiores de uma pessoa, de acordo com suas características físicas e os princípios da linguagem visual (harmonia e estética), utilizando a maquiagem, o corte, a coloração e o penteado do cabelo, entre outros recursos estéticos (HALLAWEL, 2012, p. 1).

Pode-se dizer que o visagismo está intimamente relacionado com o nível de empregabilidade dos indivíduos. Para que se possa conquistar um bom emprego, numa boa empresa, é necessário investir num bom currículo, mas também em sua imagem pessoal. A tarefa de criar um estilo profissional pode ser auxiliada por especialistas na área. Hallawell, (2009, p.20) esclarece que para isso:

Os profissionais, por sua vez, precisam de um método para elaborar o estilo de uma imagem pessoal. Portanto esse novo método pretende : 1) analisar o temperamento da pessoa que é expresso pelas suas características físicas; 2) analisar o seu comportamento; 3) mostrar como prestar uma consultoria que ajude seus clientes a refletir sobre o que eles próprios tem de melhor e o que realmente desejam expressar por meio de sua imagem.

O visagismo pode ainda ser utilizado em qualquer situação além do recrutamento de funcionários tais como no gerenciamento de pessoal; desenvolvimento de equipes de trabalho; setores de atendimento; vendas; negociações; departamentos de *marketing*, etc., como afirma Hallawel (2009).

Ao buscar um lugar ao sol, faz-se necessário mostrar-se, porém, de maneira simples e adequada ao momento, empresa e situação. Observar esses detalhes pode fazer toda a diferença entre o indivíduo e outros candidatos. Portanto, não é a melhor roupa, ou o melhor penteado e sim, a melhor apresentação geral resguardando o bom senso para o que a ocasião pedir.

Outro fator de grande relevância na busca por uma nova oportunidade é o desenvolvimento de seu *networking*.

### 3.5 CONSTRUINDO E MANTENDO O *NETWORKING*

Além das características citadas anteriormente, o indivíduo precisa investir em um importante ponto da empregabilidade que é a construção de um bom *networking*.

Se fôssemos traduzir ao pé da letra, *networking* seria a “teia de relacionamentos”, ou “Rede de contatos” ou seja, as pessoas com quem você vai se relacionando e construindo uma cadeia de entrosamento. A Rede de contatos (*networking*), é uma das primeiras alternativas a qual devemos recorrer na busca pelo emprego. É constituída por pessoas que fazem parte das nossas relações pessoais e profissionais, que tiveram a oportunidade de nos ver atuar no “cenário profissional” (GRUPO ELIPSI, 2008, p.2).

De acordo com Chiavenato (2012, p. 4), “a chamada *networking* tem por objetivo ampliar o rol de amizades e de relacionamentos pessoais para tornar o executivo conhecido, dentro e fora da companhia onde trabalha e no mercado onde atua”.

*Networking* ou rede de relacionamentos existe para isso, ou seja, para as pessoas se relacionarem através de contatos. Fazer contatos é mera questão de ser amigável, de ter capacidade de se entrosar e de estar disposto a dar algo de valor primeiro. Quando combinar esses três atributos, você terá descoberto o segredo que há por trás dos poderosos contatos que levam a valiosos relacionamentos. As pessoas ainda confundem *Networking* com "pedir ou tentar arrumar emprego". E depois que arrumam emprego, somem do mapa... Esse é um erro fatal ! É preciso que se entenda que *Networking* é mesmo uma via de mão dupla : um dia você aciona, num outro é acionado (CRUZ, 2008, p.1).

Assim, a cada amizade conquistada, o indivíduo poderá adquirir novas ideias, participar de projetos, enfim, significa conquistar e manter um bom emprego e construir a sua carreira. Todo esse processo de construção de rede precisa estar pautado sobre a ética, o companheirismo e a solidariedade. Esse conceito envolve também questões como a prática do *benchmarking* que funciona muito bem quando se desenvolve um *networking* de qualidade. Ou seja, a partir dessa “rede” é possível de atualizar sobre muitos assuntos sem muito esforço, apenas contando com informações e experiências vividas por outras pessoas.

### 3.6 A ENTREVISTA: ESCLARECIMENTOS E DICAS

Em relação a esse tema, existem algumas informações a serem observadas. Atualmente é necessário pensar bem sobre o que falar, como se comportar, como se vestir, etc. Outro ponto importante a ser analisado, é que existem princípios de etiqueta também no trabalho.

“Embora a maioria das entrevistas de emprego siga a mesma estrutura, nunca é demais relembrar algumas regras básicas que podem ajudar a conseguir aquela vaga de emprego tão sonhada” (ENTREVISTA DE EMPREGOS, 2012). Sendo assim,

O principal objetivo da entrevista é conhecer o candidato, obter o máximo de informações a seu respeito e verificar a adequação à vaga disponível. Na entrevista procure ser o mais natural possível, evitando entrar em temas polêmicos e falar excessivamente. Procure ser simpático e estar atento aos

movimentos do entrevistador, ele quer saber de que maneira você será útil para a empresa. Seja positivo e não minta em hipótese alguma, você pode até omitir fatos de sua vida profissional, mas jamais mentir. Ficar pouco tempo no emprego ou ser demitido não é pecado nenhum, isso acontece com todo mundo (GRUPO ELIPSI, 2012, p.4).

Por esse motivo é que o currículo apresentado deve ser o mais coerente e objetivo possível, pois ao chegar para a etapa da entrevista, será feita a comparação entre o que está escrito e o que realmente o candidato é. Como afirma Corr (2002, p.45), essa será “uma situação na qual a sua aparência e tudo o que disser e fizer, seu comportamento como um todo, exercerá um impacto decisivo em relação ao seu futuro. É preciso que seu comportamento seja exemplar”.

Por isso, antes de correr para uma entrevista, o candidato deve fazer o exercício de se auto conhecer. Também é preciso conhecer a empresa em seus principais aspectos, pois, assim o candidato poderá responder a todas as perguntas sem medo e com segurança. Existem outras dicas relatada pelo site [carreiras.empregos](http://carreiras.empregos) que com certeza ajudarão o candidato a se preparar para a entrevista, tais como: vestimenta, modo ao falar e se comportar, não se estender em conversas, evitar falar sobre assuntos que poderão gerar polêmica, entre outras.

Ao longo da vida aprendemos que uma pessoa não pode ser medida apenas pela aparência. Porém, você pode não ter a chance de mostrar para o seu futuro empregador que apesar de sua camisa amarrotada você é um excelente profissional. Em uma entrevista de emprego, a aparência é sim muito importante e pode destruir ou aumentar a credibilidade de um profissional. Para as mulheres é importante adotar um modelito que não seja curto, decotado, transparente ou justo demais. Além da roupa, unhas e maquiagem discretas e um salto médio também são detalhes que fazem a diferença. Para os homens, nada como uma barba bem feita e cabelos cortados. Procure se informar se existem exigências quanto aos trajes pois em muitas empresas o jeans pode não ser adequado em uma entrevista. O primeiro contato - Firmeza. Esta é a impressão que qualquer pessoa precisa transmitir durante um processo seletivo. Apertos de mão "molengas" e postura curvada transmitem uma imagem de insegurança e de falta de dinamismo. O cumprimento é o primeiro contato, por isso tenha um aperto de mão firme, olhe nos olhos e adote uma postura correta. A hora da verdade - É comum que o entrevistador inicie o processo de seleção pedindo que seus candidatos se apresentem, ou seja, falem um pouco sobre si e o que esperam caso sejam contratados. O ideal é que esta apresentação seja sucinta, pois, se houver a necessidade de explicar mais a fundo sobre algo, certamente o entrevistador irá pedir os detalhes. No mais, estar calmo é essencial. Afinal de contas a voz trêmula, palavras embaralhadas ou outro sintoma provocado pelo nervosismo e ansiedade podem atrapalhar qualquer profissional na hora de uma entrevista. O que fazer depois da entrevista? Acredito ser educado e útil enviar um e-mail de agradecimento para a empresa ou para a pessoa responsável no dia seguinte a entrevista (independente de ter sido ou não contratado!) . Educado, pois, foi uma oportunidade concedida pela empresa e útil pois isto

fará com que você seja lembrado em meio a tantos outros candidatos (ENTREVISTA DE EMPREGOS, 2012, p.1).

É preciso entender que o principal objetivo da entrevista é conhecer o candidato, obter o máximo de informações a seu respeito e verificar a adequação à vaga disponível.

Algumas perguntas comuns que podem ser feitas numa entrevista de emprego são:

- a) Fale um pouco sobre você.
- b) Fale de sua experiência anterior e a relação da mesma com essa vaga.
- c) Quais são seus pontos positivos?
- d) Quais seus pontos a melhorar?
- e) Como você se vê daqui a cinco anos?
- f) O que você costuma quando não está trabalhando e/ou estudando?
- g) Relate um desafio que você considera ter superado.
- h) Relate um sonho a ser conquistado.
- i) O que acredita ter aprendido com as pessoas no ambiente de trabalho?
- j) O que acredita ter ensinado para as pessoas no ambiente de trabalho?
- k) O que você acredita ser essencial no desenvolvimento das atividades para esse cargo ao qual você está concorrendo?
- l) Por que você saiu de seu último emprego?
- m) Por que você considera que será útil para nossa empresa? etc..

Após ter construído sua imagem através de todas as dicas que foram propostas durante a análise realizada, é preciso, ter calma, paciência e ser responsável e coerente na hora de preencher o currículo e ao participar de uma entrevista, pois eles serão o trampolim para sua nova e promissora carreira dentro da empresa desejada.

Importante: nunca mentir ou tentar ser uma pessoa que não é. Normalmente, os processos seletivos são compostos de outras fases como os testes psicológicos que dirão muito sobre a personalidade da pessoa ou ainda as dinâmicas de grupo que geralmente colocam o candidato em tarefas cotidianas que revelam de modo verdadeiro o seu jeito de ser e reagir diante de determinadas situações. Outra

etapas que podem acontecer são provas simuladas, jogos de empresas, redações, provas de conhecimentos gerais ou específicos, enfim, tudo que possa contribuir para uma maior assertividade na escolha. Esses resultados serão cruzados com o que o candidato relatou no momento da entrevista o que poderá ser bom ou ruim dependendo de como o indivíduo se saiu em todo o processo.

E esse é apenas o começo de uma nova vida: entender que muitas vezes o despreparo pode prejudicar, ou seja, em algumas situações o maior inimigo não é o outro candidato e sim a própria pessoa que não sabe como agir, interagir e proagir diante desse novo mercado de trabalho.

#### **4 METODOLOGIA**

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, constituída por algumas etapas: escolha do tema, elaboração da base teórica do trabalho e justificativa, e redação final. Dessa forma, esse tipo de estudo é desenvolvido a partir de fontes secundárias, ou seja, de bibliografias publicadas sobre a temática (MARCONI; LAKATOS, 1999). Esta pesquisa tem objetivo exploratório e procedimento monográfico, considerando que se proporciona maior familiaridade com o problema, investigam-se vários ângulos e aspectos sobre o conhecimento necessário para a orientação sobre o fenômeno da empregabilidade. Para a elaboração de todo o trabalho, foram utilizados, livros e sites, pertencentes à literatura nacional, abrangendo o período de janeiro de 2012 a junho de 2012.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através da análise realizada através desse trabalho pode-se perceber que o mundo mudou, espera-se que realmente seja para melhor, e, embora tenha ficado mais competitivo, também fez com que algumas pessoas saíssem de um processo de acomodação para um processo de atualização e desenvolvimento.

O processo de globalização no mundo possibilitou novos horizontes para se inserir no mercado de trabalho, porém gerou a competitividade, e exigiu que o indivíduo se prepare para mais para alcançar essas novas exigências.

Assim essas mudanças tornam-se significativas em todas as áreas. Essa nova forma de rever o termo emprego/empregado faz com que as pessoas se preparem e se planejem melhor para o amanhã. A empregabilidade, portanto, exige mais do funcionário, porém, para melhor, pois ao buscar um bom emprego, é preciso se manter informado em todos os aspectos.

Não se pode mais procurar um trabalho contando apenas com um humilde currículo, com poucas referências e sem investir no *marketing* pessoal. Pessoas desatualizadas com certeza terão mais dificuldade em se promover, como também de se manter firmes em suas carreiras.

Assim esse trabalho tentou de uma forma bem simples, construir e mostrar dicas importantes sobre as exigências do mercado e de como manter-se atento e preparado para a empregabilidade.

## REFERÊNCIAS

BISPO, Patrícia. Alternativas para o RH. 2005. Disponível em: <<http://www.via6.com/topico/2152/alternativas-para-o-rh-www-rh-com-br>> Acesso em: 20 abr. 2012.

CAMPOS, Kelly Cristina de Lara et al., Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto? **Psicologia: teoria e prática**, São Paulo, v. 6, n. 2, p. 63-73, 2004. Disponível em: <<http://www3.mackenzie.br/editora/index.php/ptp/article/view/1165/866>>. Acesso em: 20 abr. 2012.

CASALI, Alípio et al., **Empregabilidade e Educação Novos Caminhos no Mundo do Trabalho**. São Paulo: Educ, 1997.

CASTELAR, Armando; SICSÚ João. (Org.). **Sociedade e Economia: estratégias de crescimento e desenvolvimento**. Brasília: IPEA, 2009. Disponível em: <[http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Livro\\_SociedadeeEconomia.pdf](http://www.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/livros/Livro_SociedadeeEconomia.pdf)>. Acesso em: 20 abr. 2012.

CASTELLO, Thayla Ap. M. et al., **Empregabilidade para os recém-formados em administração: expectativa x oportunidades**. 2011. 42 f. Trabalho de conclusão de curso (Graduação em Administração) - Centro Universitário de Araras Dr. Edmundo Ulson. Araras, 2011. Disponível em: <[https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:KhqON\\_4EJMQJ:www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/empregabilidade-para-recem-formados-em-administracao-expectativas-x-oportunidades/4653/download/+&hl=pt-BR&q=br&pid=bl&srcid=ADGEESiM4hOLjSLhX7HMhDgCpyOnbB6ncVGNBz9LknApRTo56w3D9\\_JKoLCw2uQBjhxjTKFi1mkp6t7b9DRPKLB4hajOi0rrwqdGIYbmOuw749Us0dxdAX\\_rCEZYY-5XyjDiOdR4HBR&sig=AHIEtbQytudbjtqoQ0jN7-i6b-y8Kv1mRQ](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:KhqON_4EJMQJ:www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/empregabilidade-para-recem-formados-em-administracao-expectativas-x-oportunidades/4653/download/+&hl=pt-BR&q=br&pid=bl&srcid=ADGEESiM4hOLjSLhX7HMhDgCpyOnbB6ncVGNBz9LknApRTo56w3D9_JKoLCw2uQBjhxjTKFi1mkp6t7b9DRPKLB4hajOi0rrwqdGIYbmOuw749Us0dxdAX_rCEZYY-5XyjDiOdR4HBR&sig=AHIEtbQytudbjtqoQ0jN7-i6b-y8Kv1mRQ)> Acesso em: 01 jun. 2012.

CAVALCANTI, Sebastião Neto. et al., A empregabilidade do egresso de administração: o caso UNIMEO. 2012. Disponível em: <[http://www.convibra.com.br/2008/artigos/257\\_0.pdf](http://www.convibra.com.br/2008/artigos/257_0.pdf)> Acesso em: 20 abr. 2012.

CORR, Mary Mitchel; John. **Tudo sobre etiqueta**. Barueri, SP: Manole, 2002.

CHIAVENATO, Idalberto. **Talento e empregabilidade**. 2012. Disponível em: <[http://xa.yimg.com/kq/groups/19625568/665113360/name/chiavenato\\_talento.pdf](http://xa.yimg.com/kq/groups/19625568/665113360/name/chiavenato_talento.pdf)>. Acesso em: 20 maio. 2012.

CRUZ, João Carlos. **Afinal, o que é Networking ?** 2008. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/afinal-o-que-e-networking/21044/>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

DELBONI, Denise Poiani. **Empregabilidade e o Mercado de Trabalho no Brasil**. 2012. Disponível em: <[https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:sAimeze7YSYJ:www.delboni.adv.br/download/artigos/001.doc+&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShqKANc3PoQmoDkgvB9bUCxk17xFTdOoPgSwjwttta14bced92jD\\_leS1hBZedG3zZzPsfqFu-8OQkebEiB\\_JuAgovLrPAOjg4cwZYGWfFaqnichLUHIX8T7vk5GfazerEACHaAF&sig=AHIEtbRRp98NttsgnDPhWtxB\\_0ayLQEN0A](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:sAimeze7YSYJ:www.delboni.adv.br/download/artigos/001.doc+&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShqKANc3PoQmoDkgvB9bUCxk17xFTdOoPgSwjwttta14bced92jD_leS1hBZedG3zZzPsfqFu-8OQkebEiB_JuAgovLrPAOjg4cwZYGWfFaqnichLUHIX8T7vk5GfazerEACHaAF&sig=AHIEtbRRp98NttsgnDPhWtxB_0ayLQEN0A)>. Acesso em: 20 maio 2012.

DIAS, Graziany Penna. **Competência, empregabilidade e empreendedorismo**: noções ideológicas no campo da formação humana. 2008. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd127/competencia-empregabilidade-e-emprendedorismo.htm>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

DÓREA, Suzana Franco. **Empregabilidade**: mito ou conceito – inclusão social. 2007. Disponível em: <<http://www.rh.com.br/Portal/Carreira/Artigo/4749/empregabilidade-mito-ou-conceito-inclusao-social.html>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

ENTREVISTA de emprego. [2012?]. Disponível em: <<http://carreiras.empregos.com.br/carreira/parceiros/sobreadministracao/entrevista-de-emprego-detalhes.shtm>> Acesso em: 01 jun. 2012.

FEITOSA, Vinicius Luis Fontana, et al., **Empregabilidade após os 40 anos** Ameaça ou oportunidade? Trabalho apresentado ao Instituto de Ciências Sociais e Comunicação da Universidade Paulista. São Paulo: 2009.

FRANCO, Simon. **Criando o próprio futuro**. São Paulo: Futura, 2002.

GUIMARÃES, Tomás de Aquino; et.al. Aspectos metodológicos do diagnóstico de competências em organizações. In: BORGES, Andrade Jairo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana. Treinamento, desenvolvimento e educação em

organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Artmed, 2006.

GRUPO ELIPSI. O que é empregabilidade: como conquistar e manter seu emprego. **Um toque de motivação**, 2008. Disponível em: <<http://www.umtoquedemotivacao.com/administracao/recursos-humanos/empregabilidade/o-que-e-empregabilidade-como-conquistar-e-manter-seu-emprego/>>. Acesso em: 01 jun. 2012.

HALLAWEL, Philip. Visagismo integrado: identidade, estilo e beleza. São Paulo: SENAC, 2009.

\_\_\_\_\_. Visagismo. 2012. Disponível em: <<http://www.visagismo.com.br/index.php/2011-09-12-22-45-44/o-que-e-visagismo>>. Acesso em: 01 jun. 2012

ICP CULTURAL. Empregabilidade. 2012. Disponível em; <[http://www.icpcultural.com.br/site/centro\\_referencia/download/apostila\\_assistente\\_administrativo.pdf](http://www.icpcultural.com.br/site/centro_referencia/download/apostila_assistente_administrativo.pdf)> Acesso em: 10 mar. 2012.

MACEDO, Roberto. **Seu diploma, sua prancha**. São Paulo: Saraiva, 1998.

MALSCHITZKY, Nancy. **A importância da orientação de carreira na empregabilidade**. 2012. Disponível em: <[http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/iiseminario/organizacoes/organiacoes\\_16.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/iiseminario/organizacoes/organiacoes_16.pdf)>. Acesso em: 10 maio. 2012.

MARCONI M, A.; LAKATOS E. M. **Técnicas de pesquisas**. São Paulo: Atlas, 1999.

OLIVEIRA, RAMON. **Empregabilidade**. 2012. Disponível em: <<http://www.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html>>. Acesso em: 10 mar. 2012.

PAIXÃO, Dario Luiz Dias. **Empregabilidade dos recursos humanos como fator estratégico para as empresas turísticas: o caso da hotelaria na cidade de Curitiba**. 2006. Disponível em: <[http://www.uces.br/ucs/tpSemMenu/posgraduacao/strictosensu/turismo/seminarios/arquivos\\_4\\_seminario/GT11-A4.pdf](http://www.uces.br/ucs/tpSemMenu/posgraduacao/strictosensu/turismo/seminarios/arquivos_4_seminario/GT11-A4.pdf)>. Acesso em: 10 maio. 2012.

PEREIRA, Mônica de Carvalho. **Como anda o mercado de trabalho**. 2012. Disponível em: < [http://www.acesa.com/arquivo/galera/profissoes/1999/03/05-Coluna\\_Monica\\_03/#monica](http://www.acesa.com/arquivo/galera/profissoes/1999/03/05-Coluna_Monica_03/#monica)>. Acesso em 20 maio 2012.

PERSONA, Mario. **Empregabilidade**. 2008. In: Palestra: Administradores. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/mobile/artigos/empregabilidade/22689/>>. Acesso em: 20 abr. 2012.

SAMPAIO, José (2002): **Trabalho e Emprego**: em Busca do Paradigma Perdido. Elementos para uma Clarificação Conceptual. In: Organizações e Trabalho, nº 27, 2002. Disponível em: < <http://mpr.aub.uni-muenchen.de/9799/> >. Acesso em 20 maio 2012.

SANCHES, Larissa Rolim. **Empregabilidade**: uma exigência profissional. 2011. Disponível em: <<http://www.profilerecursoshumanos.com.br/2011/06/15/empregabilidade-uma-exigencia-profissional/>>. Acesso em: 20 abr. 2012.

SANTOS, Ligia dos. **Marketing Pessoal e Sucesso profissional**. Campo Grande: UCDB, 2002.

SILVA, Marcia Geralda Gonçalves da. **Empregabilidade**. 2012. <<http://www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/um-novo-olhar-para-a-carreira-profissional-e-a-empregabilidade/951/>> Acesso em: 20 abr. 2012.

SILVA, Zulivana Lobato da. **Empregabilidade**: Uma análise da região de Manaus. Artigo apresentado ao Instituto de Desenvolvimento Econômico, Rural e Tecnológico Dados da Amazônia - Universidade Gama Filho para obtenção do título de Especialista de MBA em Gestão de Pessoas, Manaus, 2008. Disponível em: < [https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:TzaMAEPDT9IJ:www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/empregabilidade-uma-analise-da-regiao-de-manaus/491/download/+&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShfpEHTqANKBLU8D65BKBAhq5UCC9-Q5e-g9iixjY1tWl9yZ\\_wjLWbLIRkhCjf5IkIksMnaBgssG1KWamS5\\_Gn-JxX4fq0r54YG45FVA1F5lqwVe4mv4yxOHpiXAtQzbwUYCnwS&sig=AHIEtbSFvnrYXuTBbh\\_9Z6q2YRlmoqNlig](https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:TzaMAEPDT9IJ:www.administradores.com.br/informe-se/producao-academica/empregabilidade-uma-analise-da-regiao-de-manaus/491/download/+&hl=pt-BR&gl=br&pid=bl&srcid=ADGEEShfpEHTqANKBLU8D65BKBAhq5UCC9-Q5e-g9iixjY1tWl9yZ_wjLWbLIRkhCjf5IkIksMnaBgssG1KWamS5_Gn-JxX4fq0r54YG45FVA1F5lqwVe4mv4yxOHpiXAtQzbwUYCnwS&sig=AHIEtbSFvnrYXuTBbh_9Z6q2YRlmoqNlig) > Acesso em: 20 abr. 2012.

STRAZZACAPPA, C.; MONTANARI, V. **Globalização**: o que é isto afinal? São Paulo: Moderna, 1.999.

SCHLESINGER, Hugo. **Enciclopédia de administração de empresas**. São Paulo; Jacomo, S, 1991.

TOLEDO, Flávio de. **O que são recursos humanos**. São Paulo: Brasiliense, 2003.

XAVIER, Ricardo. **Veja 5 fatores que podem atrapalhar sua empregabilidade**. 2011. Disponível em:< <http://www.administradores.com.br/informe-se/carreira-e-rh/veja-5-fatores-que-podem-atrapalhar-sua-empregabilidade/43363/> >. Acesso em: 20 abr. 2012.