

INSTITUTO SUPERIOR DE LÍNGUAS E ADMINISTRAÇÃO LISBOA

Pós-Graduação em Gestão e Desenvolvimento Estratégico de
Recursos Humanos

Módulo M3

Organização do Trabalho, a gestão de pessoas e a mudança

Empregabilidade

O Conceito e sua relação com o mercado de
trabalho em Portugal

Docente:

Dra. Lurdes Calisto

Discente

José António Costa

Aluno nº62603

RESUMO:

Este trabalho insere-se no módulo de «Organização do trabalho, gestão de pessoas e a Mudança» da Pós – Graduação e Gestão Estratégica de Recursos Humanos, assenta fundamentalmente numa reflexão e análise ao conceito de empregabilidade.

Cada vez mais na ordem do dia, nas várias vertentes e dinâmicas ao nível do construto dos mercados de trabalho das sociedades ditas desenvolvidas, nomeadamente EUA e UE, começa a surgir também na sociedade portuguesa, principalmente no seio académico e literário a sua discussão.

Proponho esboçar uma análise crítica do conceito servindo-me dos trabalhos desenvolvidos pelos autores, António José Almeida e Natália Alves, fazer um paralelismo entre ambos, porque importa saber do que fala quando se fala de empregabilidade e analisar o conceito de empregabilidade face ao contexto do mercado de trabalho português.

INTRODUÇÃO

Ao longo da história, várias mudanças aconteceram no mundo do trabalho, primeiramente assistiu-se à histórica revolução agrícola, que de uma maneira geral veio provocar uma forte mudança na humanidade, surgiram inovações técnicas de produção agrícola, novas ferramentas, o que teve repercussão no aumento da produtividade das terras, permitiu maior abundância de alimentos, com melhoria dos transportes desenvolveu-se o comércio agrícola e verifica-se uma explosão demográfica.

Seguidamente surge a revolução industrial, que em consequência dum forte crescimento urbano, haveria que colmatar as necessidades desse crescimento, o capital económico começa a ser uma realidade com indústrias cada vez mais fortes e de maior dimensão nos grandes mercados mundiais e com adopção de políticas que favoreceram o expansionismo e o capitalismo de grande parte das sociedades ocidentais.

Já em pleno Séc.XX, a indústria continua a ser o grande suporte financeiro dos países mais desenvolvidos, Inglaterra e Estados Unidos, neste último, nos anos vinte e trinta ligados á indústria, fazendo um apelo à agressividade de produzir mais e melhor, nasce uma nova forma de organização do trabalho industrial, o Taylorismo, baseado na teoria de organização científica do trabalho de Frederik Taylor, deu um grande impulso à gestão dos processos de trabalho, ainda hoje permanece em muitas sociedades como a forma de organizacional de trabalho privilegiada.

Nova revolução teve lugar na humanidade, a tão chamada revolução do conhecimento e das novas tecnologias, que introduziu novo paradigma nos modelos e organização do trabalho, quer nas empresas, quer nas pessoas que nela trabalham.

É neste contexto que a empregabilidade começa a fazer sentido como um fenómeno social, que vale a pena reflectir.

1. EMPREGABILIDADE, SEGUNDO A VISÃO DOS AUTORES, ANTÓNIO JOSÉ DE ALMEIDA E NATÁLIA ALVES

O termo de empregabilidade segundo o autor António José de Almeida, reflecte-se numa visão ideológica, marcadamente pelas concepções neo-liberais, o que provoca uma espécie de escudo protector do conceito, levando-o a não ser amplamente discutido como um conceito científico, que verdadeiramente está a alterar o espectro da sociedade portuguesa no concerne às novas realidades do mercado de trabalho e a maneira como as pessoas o encaram.

O autor, sobre a evolução histórica do conceito, socorre-se da proposta de Gazier (1990 e 1998) em que identifica oito concepções de empregabilidade. No entanto e tal como o autor afirma, no enfoque do mercado de trabalho português, parece fazer muito sentido falar na empregabilidade de iniciativa e empregabilidade interactiva.

Em ambos os conceitos o autor facilmente conclui que o paradigma do mercado de trabalho português está marcadamente implicado pelo necessário reajustamento dos indivíduos ao mercado de trabalho nacional, confirmado pelo fim do primado do emprego para a vida e dominado por um paradigma em que há o privilégio de mão –de –obra barata e intensiva com especialização crescente dos trabalhadores, com forma organizacional das empresas demasiado Tayloristas, que não são potenciadoras de auto-aprendizagem.

Ao invés desta realidade, cada vez mais se coloca a responsabilidade do acesso a oportunidades de emprego e de conservação dos postos de trabalho aos próprios trabalhadores, colocando a tónica actual do conceito de “empregabilidade” numa concepção estritamente individual.

Segundo a perspectiva da importância da capacidade de iniciativa dos trabalhadores, no acesso ao trabalho, são responsáveis por desenvolver conhecimentos e capacidades indispensáveis para manter um emprego ou para obter um novo.

Entendida desta forma, a empregabilidade, como nos diz o autor refere-se às características que os trabalhadores devem desenvolver e possuir, nomeadamente flexibilidade, de não se restringirem única e exclusivamente às tarefas que lhes exigem os empregadores, mas essencialmente de investirem no trabalho de forma a conseguir vender as suas capacidades e qualificações no mercado de trabalho.

Natália Alves, defende que a empregabilidade de iniciativa é uma característica de indivíduos atomizados e flexíveis, capazes de se deslocarem entre empregos, num mercado de trabalho cada vez mais desregulado, onde aos trabalhadores lhe cabe adquirir as capacidades vendáveis sendo como que empresários de si.

A perspectiva interactiva da empregabilidade, encara esta capacidade do indivíduo como dependente de factores individuais, circunstâncias pessoais e outros factores externos. Para ambos autores, são determinantes, as habilitações escolares, qualificações profissionais das pessoas, as competências sociais, as competências comportamentais, ausente da perspectiva mais individual da empregabilidade estão os factores externos mas também eles de vital importância para compreensão do conceito de empregabilidade no contexto português, que são, a própria dinâmica do mercado de trabalho, quantidade de oportunidades de emprego e da própria natureza desse emprego, as tendências económicas, as condições de trabalho e as políticas de recrutamento das empresas, que exercem uma forte influência na empregabilidade dos indivíduos, as políticas de recursos humanos das empresas que são determinantes no aproveitamento e enriquecimento dos conhecimentos e capacidades dos trabalhadores.

Neste sentido ambos autores colocam a noção de empregabilidade no contexto português, ter ainda contornos pouco delineados e prestar-se a usos diversos, salvo na literatura económica de desemprego. A função que ocupa essa noção na literatura económica e na análise estatística, diz respeito à passagem da situação de desemprego para a de emprego. Nessa acepção “empregabilidade” poderia ser definida como a “probabilidade de saída de desemprego” ou formulada de maneira positiva, a capacidade de obter um emprego. (Gazier,1990, p. 575)

2. O CONCEITO DE EMPREGABILIDADE

Dada a actualidade e importância do termo “empregabilidade” importa defini-lo.

A “empregabilidade” pode ser entendida como as acções empreendidas pelas pessoas com o intuito de desenvolverem capacidades e procurar novos conhecimentos favoráveis que lhes permita estar ao alcance de uma colocação no mercado de trabalho, seja ele formal ou informal. (MINARELLI, 1995,p.37)

Poder-se-á afirmar que a questão da empregabilidade, passou a ocupar um lugar de destaque nos contextos de trabalho, desencadeados principalmente pela abertura dos mercados mundiais, a chamada globalização, pelas inovações tecnológicas e obviamente pelo necessário reajustamento das empresas e organizações a esses mercados globais.

Deste cenário surgiu o termo empregabilidade, é necessário enquadrar este conceito numa época de mudança do mercado nacional e internacional, as empresas procuram alternativas de modernização aos seus sistemas e processos produtivos que passam por constantes diminuições de pessoal, aposta nas novas tecnologias e aumento das competências dos seus colaboradores, a condição de ser empregável é mais do que o próprio emprego, exigindo que as pessoas tenham maior capacidade de aprender, estarem mais disponíveis a essa aprendizagem e adaptem-se à nova realidade do mercado.

Esta transformação do trabalho que não é mais, do que a chamada empregabilidade deve redireccionar as relações capital/trabalho na era da informação. As pessoas devem procurar novas capacidades e conhecimentos para poder fazer frente ao novo contexto, o conhecimento tornou-se assim o principal ingrediente do que se produz.

Gerir esse conhecimento, torna-se a tarefa económica mais importante dos indivíduos e das empresas.

A discussão sobre empregabilidade, também se reveste de importância, face à sua interconexão da capacidade dos sistemas de educação e formação em dar resposta às competências necessárias aos sistemas económicos, principalmente se forem levadas em linha de conta as novas formas de organização.

3. EMPREGABILIDADE NO CONTEXTO DO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

Nátália Alves, defende no seu artigo que se verifica uma preocupação do poder público em explicar os níveis de desemprego em Portugal, por via exclusiva de ausência de competências de empregabilidade dos trabalhadores portugueses.

Em Portugal a empregabilidade está iminentemente ligada ao desemprego, mas este fenómeno social não pode ser passível de interpretação e explicação única e exclusivamente por si, para o desemprego no panorama do mercado de trabalho português, outros factores, nomeadamente a fraca capacidade do nosso sistema educativo que leva a baixos níveis de escolaridade da população activa, baixo investimento das empresas na formação profissional contínua, que é vista como um custo para as empresas, formas de organização de trabalho demasiado rígidas, onde não se verifica o apelo ao potencial humano, privilegio de uma concepção de competir no mercado através de mão-de-obra barata não qualificada, todos estes factores ajudam a perceber os fracos níveis de empregabilidade dos portugueses.

4. SÍNTESE CONCLUSIVA

Neste contexto torna-se fácil perceber que não podemos colocar a tónica da empregabilidade em Portugal, apenas e só sob a responsabilidade dos indivíduos, mas outras abordagens haverá que considerar, desde logo, a responsabilidade do estado em facultar políticas públicas que visem melhorar substancialmente o sistema educativo português que nos permita recuperar dos baixos níveis de escolaridade.

Por outro lado é essencial requalificar os empresários portugueses, o tecido empresarial é maioritariamente constituído por pequenas e médias empresas, muitas delas mesmo de cariz familiar, onde os empresários têm fracos recursos habilitacionais e não estão preparados para a globalização, para as novas tecnologias e sobretudo para o fundamental de competitividade de hoje, que é o capital humano.

A organização das empresas também é outro dos factores que tem influência nos níveis de empregabilidade, nomeadamente nas estratégias de recursos humanos e formação profissional, é fundamental sensibilizar os empresários portugueses para uma aposta forte na formação dos seus colaboradores, só assim conseguirão ser competitivos nos mercados globais através do conhecimento e inovação.

Temos assistido a um esforço por parte do poder político em implementar políticas que contrariem estes dados estatísticos, vejamos! Plano Tecnológico, Novas Oportunidades, E.Professores, E.Escolas, mas sabemos que não cabe aos governos gerar emprego, cabe sim proporcionar políticas facilitadoras de gerar emprego junto dos empresários e dos empreendedores.

O paradigma do mercado de trabalho mundial alterou, já não passa somente por uma indústria competitiva, mas concretiza-se fundamentalmente pelo conhecimento e da forma como o exercitamos nas nossas empresas.

Com a entrada do programa QREN (Quadro de Referência Estratégico Nacional) 2007-2013, Portugal terá mais uma oportunidade de superar ou minimizar o défice das qualificações da população portuguesa e de vencer aquele que é um dos maiores flagelos da economia portuguesa, o capital humano, uma aposta na formação permanente dos trabalhadores, empresários e na modernização das empresas, sobretudo no conhecimento e inovação, como determinantes potenciadores de criação de riqueza será o caminho a percorrer.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1.ALMEIDA,ANTÓNIO JOSÉ(2007). Empregabilidade,contextos de trabalho e funcionamento do mercado de trabalho em Portugal.Revista de Ciências de Educação,2 pp.51-58
- 2.ALVES, NATÁLIA(2007).E se a melhoria da empregabilidade dos jovens escondesse novas formas de desigualdade Social?Sísifo. Revista de Ciências da Educação,2,pp.59-68
- 3.www.iefp.pt
- 4.www.wikipédia.com
- 5.www.poph.qren.pt