

Identificação dos fatores influenciadores no gerenciamento da empregabilidade e carreira: Um foco nos profissionais de agências marítimas no Porto de Santos/SP

Fernando D. Di Stefano¹; Francisco A. C. Gravi¹; Thiago de B. Ferreira¹;
Maria Cristina Pereira Matos²

¹Alunos do Pós-Graduação *Lato sensu*, na Universidade Santa Cecília, Santos, BR.

² Professora do Curso de Mestrado na Universidade Santa Cecília, Santos, BR.

O mercado de trabalho exige cada vez mais do profissional, em que o mesmo precisa estar preparado para concretizar uma carreira de sucesso em um mundo tão volátil e competitivo. No desenvolvimento deste trabalho abordaram-se várias teorias que relatam as fases principais da gestão de carreira profissional. Por meio de uma pesquisa de campo realizada com profissionais das Agências de Navegação Marítima localizadas em Santos, procurou-se colher informações de como estes profissionais estão gerindo as suas carreiras e como fazem para manter a sua Empregabilidade num mercado tão competitivo. A intenção deste trabalho foi mostrar que por meio das etapas da gestão da carreira, o indivíduo consegue estar direcionado para o sucesso desejado, aprimorando suas habilidades e competências que podem ser um diferencial durante a sua vida. Os resultados obtidos puderam realçar por intermédio da comparação que entre a teoria analisada e as pesquisas realizadas, que o indivíduo cada vez mais está se preocupando em estabelecer objetivos concretos para garantir no futuro a estabilidade da sua carreira e conseqüentemente, alcançar o sucesso da mesma.

Palavras-chave

Carreira; Empregabilidade; Gestão de Carreira.

Identification of factors that influence employability and career management: Focus on professionals on maritime shipping agents at Port of Santos/SP

The labor market increasingly demands of the professional, in which it must be prepared to reach a successful career in world too competitive and volatile. During the development of this work was approached many theories that relate the important stages of the professional career management. Through this field research with professional shipping agency located in Santos, were collected information that how these professionals are managing their careers and how they do to keep your own employability in such a competitive market. The intention of this work was to show that through the career management steps, the individual can be directed to the desired success, improving their skills and competencies that can be a differential during their life. The results presented could enhance through comparison that between the checked theory and the surveys, that the individual increasingly worrying to establish concrete purpose to guarantee the future stability of their career and consequentially reach its success.

keywords:

Career; Employability; Career Management.

INTRODUÇÃO

A empregabilidade está na necessidade da organização demonstrar a seu profissional que ele terá condições de desenvolver sua carreira enquanto tiver vínculo empregatício. A manutenção desse profissional requer uma combinação de respeito ao ser humano como indivíduo maduro e integral, significando um ambiente de justiça e oportunidades de crescimento (MARTINS, 2001).

Empregabilidade tem haver 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.

Atualmente, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados (NERI, 2001).

A carreira profissional é de toda responsabilidade de quem a desenvolve, mas a maioria das pessoas só descobre que colocam seu futuro na mão das empresas quando perdem o poder de decisão na empresa. O profissional deve estar ligado, já que hoje o mercado valoriza e dá preferência para o profissional habilidoso e com iniciativa (MINARELLI, 1995).

Nessa vertente, Bahiji (2007) destaca ainda que 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 emitido pelo autor, é o da capacidade de se autogerenciar, de administrar seu itinerário ou mesmo de construí-lo e dirigir critérios que foram desenvolvidos à medida que evoluía o estudo da criação de novos negócios.

De acordo com Greenhaus (1999 apud Martins, 2001, p.36) a gestão de carreira é um “processo pelo qual os indivíduos desenvolvem, implementam e monitoram metas e estratégias de carreira”. Tornando-se um processo contínuo a ser realizado pelos indivíduos que, passam a estabelecer regras para gerenciar sua própria carreira.

Percebe-se que no processo contínuo definido por Greenhaus (1999 apud Martins 2001, p.36) as pessoas devem seguir diversas diretrizes para realização de uma carreira que satisfaça as suas necessidades e desejos.

Essa definição é complementada por Martins (2001), como de fundamental importância para a continuidade bem sucedida do processo de carreira, onde o indivíduo necessita definir premissas básicas ao longo do tempo. “Gerenciar carreira: é tomar decisões adequadas e solucionar problemas relativos à vida profissional, processo esse que envolve um constante empate entre desejos e possibilidade, custo e benefícios”. (MARTINS, 2001).

O indivíduo que pretende ingressar ou manter-se no mercado de trabalho precisa ter definido o planejamento da própria carreira, para evitar ser ultrapassado por outro capaz de enfrentar qualquer desafio, devido ter estabelecido antecipadamente seus objetivos profissionais. Conforme Dutra (1996) muitos indivíduos ainda resistem naturalmente em relação ao planejamento de suas carreiras, devido não se conscientizarem que é de sua responsabilidade a condução da mesma, direcionando-se para a conquista da autorrealização profissional e pessoal.

As âncoras de carreira são “um conjunto de autopercepções relativas a talentos e habilidades, motivos e necessidades e, atitudes e valores que as pessoas têm com relação ao trabalho que desenvolvem ou buscam desenvolver”, segundo Schein (1993, apud MACEDO, 2005). A competição acirrada nos dias de hoje exige que os indivíduos apresentem valores e

habilidades que podem ser intrínsecos ou desenvolvidos através das atividades realizadas no dia-a-dia do trabalho.

MATERIAIS E MÉTODOS

Os procedimentos metodológicos do presente trabalho, para fins de levantamento de dados, foram baseados em pesquisa bibliográfica, que conforme Vergara (1998) é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral.

Também foi realizada uma pesquisa de campo junto as Agências Marítimas situadas na cidade de Santos, buscando identificar se os profissionais atuais estão investindo em suas carreiras e crescimento profissional.

Este trabalho tem como objetivo principal analisar como a gestão de carreira influencia na empregabilidade do trabalhador portuário de Agências Marítimas no Porto de Santos e buscar melhoria contínua e novas oportunidades para o seu crescimento pessoal e profissional.

Os pressupostos que se apresentam são:

- A Carreira deve ser trabalhada e desenvolvida pelo próprio indivíduo que passa por diversas etapas e realizações ao longo de sua vida, tornando-se flexível e multidisciplinar para o mundo globalizado.

- O planejamento da carreira é de fundamental importância para o futuro do profissional e para busca constante do sucesso.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O presente trabalho intensificou um estudo sobre os conceitos de empregabilidade e carreira, sendo considerado fundamental para o indivíduo ter o controle e cuidar de sua própria carreira, para manter-se satisfeito e competitivo nesta atual ambiência de mercado, onde procura - se abordar as etapas da carreira em si, juntamente com a pesquisa realizada com profissionais já atuantes nas agências marítimas, assim comparando o conteúdo teórico com o prático, tendo uma visão ampla e fundamentada sobre o tema abordado.

A carreira, como foi descrita no trabalho, é uma estratégia que quando bem estruturada e definida, impulsiona o indivíduo para o sucesso, sendo um ciclo contínuo, onde o comodismo e a falta de controle da carreira devem ser deixados de lado para que a mesma não caia em declínio e esteja sempre em ascensão. Na pesquisa de campo, pode-se perceber que a carreira atual para ter sucesso depende do empenho e dedicação do indivíduo em conquistar os seus objetivos.

CONCLUSÃO

Analisando o tema apresentado, conclui-se que cabe ao indivíduo analisar sua situação profissional e traçar um plano de ação com base em suas escolhas, avaliando suas características pessoais, melhorando suas deficiências e reforçando suas habilidades, para implementar e colocar em prática o que espera para que o seu futuro profissional seja como planejou e para aqueles que já estão em uma situação aparentemente estável, ter a consciência que se deve buscar a melhoria continua e aprendizado, pois a única certeza é a da mudança, e que nada mais será como antes.

A pesquisa realizada com profissionais das agências Marítimas de Santos apresenta um resultado de que a maioria das empresas tem um plano de carreira para seus profissionais e procuram investir em seus profissionais, procurando manter os seus talentos.

Apesar de estes planos serem favoráveis para os profissionais, percebeu-se que quase a metade dos entrevistados na pesquisa ainda não confia na funcionalidade deste plano. Para os profissionais que tem um tempo menor de empresa, foi destacado que existe uma grande dificuldade de entrar neste mercado devido à falta de experiência na área, sendo que as empresas preferem contratar alguém que já tenha atuado na área ao invés de formar o indivíduo. Outra grande dificuldade foi à exigência do domínio do idioma Inglês.

REFERÊNCIAS

BAHIJI, H. **Empregabilidade inovação com paixão é igual carreiras de sucesso**. Jornal da Fundação. ANO XII – Abril 2007 – Nº 115, UNIVEM: Marília, 2007.

DUTRA, Joel Souza. **Administração de carreira**: uma proposta para repensar a Gestão de Pessoas. São Paulo. Atlas, 1996.

MACEDO, Gutemberg. **Carreira**: que rumo seguir? São Paulo: Gente, 2005.

MARTINS, Hélio Tadeu. **Gestão de carreira na era do conhecimento**: Abordagem conceitual & resultados de pesquisa. Rio de Janeiro: Qualitymark Ed., 2001.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como se ter trabalho e remuneração sempre. 20. ed. São Paulo: Gente, 1995.

NERI, A. A. **A gestão do RH por competência e a empregabilidade**. São Paulo: Papirus, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo, Atlas, 1998.