

EMPREGABILIDADE: ESCASSEZ DA MÃO DE OBRA EM TRÊS LAGOAS

Ângela de Souza Brasil¹

Clodoaldo Cruz²

Gislaine da Silva Souza²

Roselaine Barda Vieira²

RESUMO

O termo empregabilidade surgiu na última década e pode ser entendido como a qualidade pessoal de cada um relacionada ao mercado de trabalho, ou seja, quanto maior for a habilidade, maiores serão as chances de ingressar e ter sucesso na vida profissional e grande será sua empregabilidade. Nesse sentido este trabalho objetivou verificar o que acontece na cidade de Três Lagoas/MS que passa por um momento em que há uma grande demanda por mão de obra qualificada, há também procura por trabalho, porém nota-se que há dificuldade de suprir esta demanda por falta de mão de obra com qualificação, ou seja, mostrar a realidade em que se encontra o mercado de trabalho de Três Lagoas, a necessidade de manter-se atualizado e preparado para atender as exigências das empresas de modo geral. Metodologicamente foi utilizada pesquisa bibliográfica e online e em conjunto utilizou a pesquisa de campo com aplicação de entrevista. O trabalho demonstra que a empregabilidade exige que o profissional esteja em movimento de adaptação contínua às dinâmicas no mercado de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE

Empregabilidade, Mercado de trabalho, Qualificação

INTRODUÇÃO

O verbo empregar significa o ato de dar emprego, servir-se, ocupar-se, ser admitido. Já a palavra empregabilidade significa a condição de dar emprego, ou habilidade de ter emprego, e manter-se empregado desenvolvendo assim suas competências por meio de treinamentos de acordo com as exigências do mercado de trabalho. As grandes mudanças no perfil do trabalho é um dos motivos essenciais

AUTORES

1 Docente Esp. dos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Tecnologia em Gestão Financeira -AEMS.

2 Discentes do 4º ano do curso de Administração- AEMS.

para o profissional desenvolver e manter-se atualizado. (MINARELLI, 1995, p.5-10).

Nota-se que empregabilidade é pré-requisito que torna a pessoa atraída para o mercado de trabalho.

A escolha do tema foi feita visando buscar possíveis resoluções para um dos maiores desafios para Três Lagoas, a qualificação da mão de obra e preparar o município para atender a demanda que se mostra cada vez maior.

Diante dos problemas apontados faz-se necessário um estudo mais detalhado sobre a escassez da mão de obra qualificada em Três Lagoas, um problema enfrentado por várias empresas que se instalaram na cidade. O crescimento é visível, mas deve-se analisar com cautela e avaliar para ver se esse crescimento veio acompanhado do desenvolvimento.

O objetivo geral desse artigo foi mostrar a realidade em que se encontra o mercado de trabalho de Três Lagoas, a necessidade de manter-se atualizado e preparado para atender as exigências das empresas de modo geral.

Como objetivo específico pode-se: conhecer quais as áreas que mais necessitam da mão de obra qualificada, ressaltar o que é preciso fazer para ingressar nesse mercado de trabalho, atender às exigências do mercado e obter sucesso.

Portanto, o tema escolhido teve como justificativa, a necessidade de aprofundar o assunto mediante a sua relevância para o desenvolvimento local, pois a essência do trabalho vai ao encontro das propostas conceituais do desenvolvimento do município.

A metodologia utilizada foi de pesquisa bibliográfica, pesquisa de campo com aplicação de entrevista, e pesquisa em artigos via internet.

1 EMPREGABILIDADE E DESENVOLVIMENTO LOCAL

Empregabilidade significa ser capaz de manter-se atualizado para dessa forma conseguir ficar empregado. Pode ser entendida como um conjunto de ações desenvolvidas por pessoas que tem por objetivo alcançar sucesso na vida profissional buscam novos conhecimentos que permitam ficar como vitrines para o mercado de trabalho. Hoje o mercado passa por várias mudanças, isso se dá pelas exigências que as organizações apresentam daí surgiu a chamada empregabilidade.

Segundo Minarelli (1995, p.20) “para aumentar a própria empregabilidade, os profissionais precisam estar aptos do ponto de vista técnico, gerencial, intelectual, humano e social para solucionar com rapidez problemas cada vez mais sofisticados e específicos”.

As pessoas devem buscar novos conhecimentos, qualificar suas habilidades e competências, ou seja, capacidade de se adaptar às exigências do mercado. Muitos hoje perdem seu emprego não por sua culpa, mas simplesmente por não continuar se especializando e se preparando, e com as mudanças rápidas que ocorre no mercado faz com que isso aconteça com mais frequência. Antigamente as empresas eram responsáveis pelo crescimento profissional, mas hoje a realidade é outra, as empresas não tem mais esta obrigação cabe ao colaborador correr atrás de capacitação tanto tecnico quanto profissional.

Tantas mudanças que somaram definitivamente o conceito de segurança profissional nesse final de século. Ser um empregado fiel e dedicado não garante o emprego, agora a segurança é consequencia da atratividade do prestador de serviços aos olhos dos empregadores, de acordo comas suas necessidade momentâneas. Curiosamente, as exigências do empregador são geralmente criadas pelas mudanças que eliminam a segurança do trabalho. (MINARELLI, 1995, p. 41).

Em Três Lagoas/MS a questão empregabilidade é um detalhe, pois a cidade conta com entidades reconhecidas como SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial), SEBRAE (Serviço Brasileiro de Apoio à Micro e Pequena Empresa), SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial) entre outros que oferecem cursos profissionalizantes, mas poucos são os que se preocupam com essa questão deixando a desejar para as empresas que prestam serviços. Nesse sentido entende-se que empregabilidade são requisitos necessários voltados ao aumento da competitividade e também para atender as novas exigências do mercado.

Os profissionais que se atualizam e buscam desenvolver novas competências e habilidades se sentem mais seguros para enfrentar a competitividade entre colaboradores e superar os desafios do mundo empresarial. Não adianta ter uma boa formação, habilidades comportamentais, também é necessário ser flexível às mudanças, falar mais de um idioma, ter iniciativa, ser proativo, ser

criativo e ter espírito de equipe, isso ajudará o profissional a manter-se empregado.

Franco (2002) afirma que desenvolvimento local é o fenômeno onde se tornam dinâmicas, potencialidades locais por meio de fatores sociais, econômicos, físicos e ambientais.

Com a chegada de grandes empresas em Três Lagoas/MS, nota-se uma estabilidade econômica para os administradores e proporcionou uma segurança em termos empregatícios para a população local.

Apesar do ritmo acelerado de crescimento econômico, Três Lagoas/MS não está desenvolvendo como deveria, nos últimos anos realmente cresceu, mas esse crescimento não veio acompanhado do desenvolvimento local. Além das grandes e médias empresas instalarem na cidade, percebe-se também o crescimento no comércio, e também das empresas de prestação de serviços.

De acordo com Simone vice-governadora do estado de MS, em uma entrevista dada para o correio de Três Lagoas pela jornalista Bianca de Freitas Caruso afirmou que: “Com a vinda da primeira fábrica, e muitas outras no mesmo período, o desemprego deixou de ser um problema para a população de Três lagoas, o grande gargalo agora é a qualificação da mão de obra, desafio que está sendo superado através de parcerias entre o governo do Estado, a prefeitura do município e órgãos como a FIEMS (Federação das Indústrias de MS) e o SEBRAE”.

Diante disso, pode-se dizer que com a vinda de varias fabricas, houve um crescimento na oferta de trabalho, porém a mão de obra especializada ainda é insuficiente não correspondendo a demanda. A cidade se desenvolveu numa velocidade recorde e a população não estava preparada pra isso, o que atrapalha na procura de trabalhadores, sendo necessária a busca em outros estados, o que atrapalha na economia da cidade, pois a maior parte do dinheiro vai para famílias em outros estados. Por outro lado, o aumento da população ajudou na rotatividade financeira, trazendo melhores movimentos para o comercio e oportunidade para novos empreendimentos.

De acordo com Júlio Cesar S. Santos existem algumas dicas para aumentar sua empregabilidade:

Você deve ser uma pessoa “antenada”, ou seja, você deve ser uma pessoa preparada naquilo que já faz, aprimorando-se, desenvolvendo-se e se especializando na sua atividade. Na sua atividade você deve conhecer novas tecnologias, ler revistas sobre administração, assistir documentários e obter cultura

geral. As empresas modernas precisam de empregados “generalistas” (aqueles que conhecem um pouco sobre cada assunto) e de “especialistas” (conhecem muito sobre determinado assunto). As empresas vêm buscando empregados éticos. Por isso, não fale mal da sua empresa (pelo menos na frente dos colegas), não fale mal de seus colegas de trabalho ou de seus produtos. (às vezes, essas características valem mais do que o próprio currículo). Você deve ser uma pessoa comprometida com o sucesso da empresa em que trabalha, ou seja, você deve ser uma pessoa comprometida com o bem estar dos clientes, torcer pela organização, deve-se pensar na empresa como um todo, se um ganha todos ganham. Finalmente seja uma pessoa querida, ensinando aquilo que sabe e demonstrando capacidade de aprender aquilo que não sabe.

Seguindo esta mesma linha de pensamento observou que o crescimento não favoreceu muito, pois a população não estava preparada para tal crescimento deixando uma impressão negativa para com as empresas que se instalaram no município, falta de especialização na área desejada pelo trabalhador, levando com que o “desenvolvimento” fosse feito não por Três Lagoas, mas por pessoas que vinham de fora para desenvolver as tarefas.

O baixo salário também tira a possibilidade de futuras especializações, as organizações preferem ter um custo maior trazendo profissionais de outras localidades a investir no trabalhador da localidade pelo simples fato de serem poucos a procurar este recurso, gerando assim um custo alto para a empresa em treinamentos sem resultado estimado. Observa-se aí que o crescimento está presente porém o desenvolvimento não acompanhou o mesmo.

2 ESCASSEZ DA MÃO DE OBRA NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS

Escassez de mão de obra pode ser conceituada como a falta de profissionais qualificados para preencherem vagas disponíveis no mercado de trabalho. Essa escassez da mão de obra não assombra apenas Três Lagoas, mas também boa parte do Brasil.

Nota-se que hoje existe uma deficiência de mão de obra no Brasil, o que dificulta encontrar profissionais qualificados e preparados para atender a grande procura do mercado de trabalho, e Três Lagoas enfrenta esse problema: encontrar profissionais prontos para atender a procura das médias e grandes empresas, percebe-se que os dois lados tem dificuldade, ou seja, tanto os trabalhadores de manter-se atualizados, quanto às empresas para buscar alcançar a

produção e procurando satisfazer os profissionais.

Minarelli (1995, p.44), enfatiza que: “O profissional precisa aprender a deixar algumas coisas mais antigas irem embora e absorver outras novas, sem ficar frustrado com isso”. Diante disso pode-se afirmar que para o profissional manter-se empregado é necessário que ele se atualize sempre, assim poderá acompanhar o crescimento do mercado, obtendo o sucesso na vida profissional.

Conforme reportagem dada no jornal do povo pela jornalista Ana Cristina Santos, na opinião do coordenador do Ciat (Centro Integrado de Atendimento ao Trabalhador), Ivan Alkmin, a demora para preencher algumas vagas, não significa que os três-lagoenses não querem trabalhar. “É que algumas vagas exigem mão de obra qualificada. As empresas deixam claro, que é para encaminhar apenas as pessoas com qualificação”. Seguindo este raciocínio de qualificação observa-se que o crescimento não veio acompanhado do desenvolvimento, os incentivos fiscais oferecidos pelo município facilitou a instalação das indústrias ocasionando uma concentração um tanto excessiva, até então tudo era benefícios a população, pois estaria gerando emprego e oferecendo aos Três-lagoense qualidade de vida. Porém do ano de 2006 para cá Três Lagoas sofreu muitas alterações, a realidade foi outra. As indústrias se instalaram no município quando a cidade ainda não estava preparada, as exigências das indústrias no momento das contratações barraram muitos trabalhadores, a falta de preparação para o “desenvolvimento local” que de acordo com a administração municipal de Três Lagoas [...] A cidade ocupa a terceira posição entre os municípios mais desenvolvidos do estado de MS, ficando atrás de Chapadão do Sul, que ocupa a 1ª posição e de Campo Grande, na segunda posição. Os dados fazem parte do Ranking das Melhores cidades Brasileiras, segundo o IFDM - índice Firjan de desenvolvimento municipal [...]

3 ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DA PESQUISA

Foi realizada uma entrevista em uma empresa de recrutamento e seleção X de Três Lagoas, quando se perguntou sobre a carência de mão de obra em Três Lagoas e questionou-se sobre quais as dificuldades estão tendo para superar este problema a empresa X respondeu que: “A dificuldade realmente é a falta de mão de obra capacitada. Mas, Eu vejo como uma das maiores dificuldades das empresas hoje em Três Lagoas é manter o quadro de funcionário completo. Já que a alta rotatividade é uma realidade muito presente. E isso acaba atrapa-

lhando o rendimento da mesma.” (EMPRESA X, 2011)

Já a empresa y, também de recrutamento e seleção, afirmou que: “No caso de mão de obra para o setor de construção civil, é notória a busca fora do município, em pequenas cidades e vilas no país, em todas as suas extremidades (do sul ao nordeste). Já se voltando para o setor industrial, este fato é ocorrente em relação a cargos gerencias ou de igual importância. Para mão de obra operacional em geral, nota-se que empresas vêm a cada dia diminuindo os pré-requisitos exigidos para integrar o colaborador ao seu quadro, no entanto, tal prática pode gerar uma alta rotatividade por conta do processo de demanda e procura”.

Pode-se dizer que a cidade hoje enfrenta esse desafio a falta de mão de obra qualificada, mas além desse problema existem outros que preocupam as empresas do local, a rotatividade, ou seja, a entrada e saída de colaboradores, mais um desafio para o município, pois apesar de todos esses problemas a empresa precisa produzir, e isso acaba afetando a produção, onde as organizações acabam diminuindo as exigências para completar o quadro de colaboradores.

Foi questionado também em relação à capacitação qual seria maior carência, a empresa X respondeu que: “Muitos candidatos apresentam experiência na área que atuam, mas não se capacitam. Não procuram um curso técnico ou uma universidade. Atualmente as empresas estão exigindo desses colaboradores, que tenham essa capacitação. Além da carência na área técnica, os candidatos não demonstram habilidades comportamentais. Como pontualidade, pró-atividade, dinamismo e responsabilidade. Comportamentos que seriam obrigação do colaborador passaram a ser um Plus para o candidato ser contratado”.

Foi feita a mesma pergunta para a empresa y, onde a mesma respondeu que: “A maior carência provem de mão-de-obra menos específica. Na construção civil teríamos como exemplo, soldadores, montadores e operadores da máquina. Já no setor industrial teríamos operadores de empilhadeira e técnicos no setor de manutenção”.

Nota-se que não adianta ser somente experiente no que faz, ou seja se especializar em área específica a exigência do mercado é que o colaborador tenha inúmeros conhecimentos e tenha facilidade de se adaptar-se em diferentes ambientes, fazer um curso técnico, e o profissional além de ter habilidades básicas é preciso exercitar as habilidades comportamentais, qualidades que hoje são essenciais para manter-se preparado para suprir a necessidade das organizações, hoje a preocupação das agências não é somente a contratação da mão

de obra para as indústrias, mas também no ramo da construção civil, atualmente há uma deficiência na especialização da mão de obra nesse ramo.

A empresa X afirmou que “os candidatos não se preocupam em se especializar. A cidade está repleta de escolas que oferecem capacitação, mas muitos ainda não estão antenados nas mudanças de mercado. Muitas empresas situadas em Três Lagoas oferecem a oportunidade de esses candidatos estudarem, outras estão até pagando para que eles estudem. Como já citado acima a população esta acomodada não esta acompanhando o crescimento as oportunidades é o que não está faltando”.

Foi questionado para a empresa y, se Além da falta de mão de obra enfrentada pelas indústrias de três lagoas, existe dificuldade em capacitar esses trabalhadores, a mesma afirmou que: Sim. Alguns pontos interessantes a serem levados em consideração seguem a baixo: Baixo grau de escolaridade e desinteresse dos colaboradores em capacitar-se ou dar andamento na formação; Ausências de cursos mais específicos para suprir a carência; Baixa remuneração, alto custo de vida – Inviabilidade de investimento em especialização para essa mão de obra.

Percebe-se que tanto a empresa X, quanto a empresa y, concordam que existe uma falta de interesse dos trabalhadores, pois muitas empresas incentivam a capacitação, mas é preciso mais empenho, no município hoje tem muitas oportunidades, só falta a sociedade saber aproveitar e valorizar essas chances, para serem aceitos pelo mercado de trabalho, e existem alguns fatores que desmotivam o profissional a buscar uma especialização melhor, o baixo salário é um deles.

As duas empresas entrevistadas afirmaram que os cursos mais procurados pelas empresas para capacitar os trabalhadores são os que possuem carga horária menos densa e mais voltada para o setor operacional. Como exemplos, encontramos soldadores, operadores de empilhadeira, pintores industriais, armadores, operadores de máquinas. Em menor demanda, mas também solicitados, observa-se os cursos técnicos, como: Técnico em mecânica, elétrica, químico e segurança do trabalho, afirmam as empresas X e Y.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho procurou-se identificar quais os problemas enfrentados pelas empresas de Três Lagoas, entre eles a falta de mão de obra qualificada,

que hoje é um desafio para ser superado pelos moradores do local, para que isso aconteça é necessário buscar novos conhecimentos, tornar-se mais atrativo para o mercado de trabalho, a chamada empregabilidade. Nota-se que Três Lagoas cresceu, mas não se desenvolveu como deveria, hoje a falta de mão de obra qualificada é um dos grandes desafios, que tem que ser superado pelas empresas, mas não é o único, a rotatividade que é a entrada e saída de colaboradores, o absenteísmo, também atrapalham o rendimento das organizações.

Percebe-se que existem várias oportunidades no município, mas não tem muita procura pelos trabalhadores, as empresas como citado acima algumas chegaram em Três Lagoas e não encontrando a mão de obra necessária trouxe junto dela pessoas especializadas para exercer as funções que exige uma preparação maior nestecaso é preciso conscientizar esses colaboradores de que sem uma especialização, é impossível ter uma boa remuneração salarial, já que o salario é um dos motivos que desestimulam o trabalhador a buscar melhores incentivos para não ter somente as necessidades básicas, mas buscar conforto e outras melhorias. Existe também dificuldade para quem deseja trabalhar e não consegue isso porque não se preparam para suprir a grande demanda da mão de obra, as empresas procuram por profissionais que possuem cursos técnicos como: técnico em mecânica, química, elétrica e segurança do trabalho, onde além desses cursos é preciso exercitar as habilidades comportamentais que seria o trabalho em equipe, liderança, ser proativo, entre outros. São algumas qualidades e atitudes que fazem a diferença no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CARUSO, Bianca de Freitas. Fibria deve instalar segunda unidade em Três Lagoas até 2014. Disponível em:< <http://www.correiodetreslagoas.com.br>> acesso em 19 de jun. de 2011 às 17h53min.

FRANCO, Augusto. Pobreza & desenvolvimento local. Brasília: ARCA, Sociedade do conhecimento, 2002.

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

SANTOS, Júlio Cesar S. Gestão, empregabilidade, conceitos e definições. Dispo-

nível em: <<http://www.artigonal.com>> acesso em 13 de jun. às 20h12min.

SANTOS, Ana Cristina. Ofertas de vagas de trabalho. Disponível em:< <http://www.jptl.com.br/> acesso em 15 de jun. às 21h24min.