

Empregabilidade. Empreendedorismo, uma Nova Visão Profissional

Frederico Leal

EHVUS - Coaching, Treinamentos & Assessoria - E-mail: frederico.leal@ehvus.com.br

Submetido em 01/09/2013; versão revisada em 09/09/2013; aceito em 12/09/2013

RESUMO: A “Empregabilidade” hoje não é somente estar capacitado para desenvolver as funções para qual foi contratado dentro da empresa, hoje somos também exigidos para uma nova forma de ser e de agir em sua área de atuação. Neste novo contexto espera-se que o profissional obtenha resultados muito além das capacitações obtidas nos cursos de graduação atuais. Será necessário que o profissional torne-se o mais efetivo para a obtenção de resultados, valendo-se de novos conhecimentos, técnicas e habilidades e principalmente de uma nova Postura, Atitude e Comportamento, para se aprimorar como um Líder Empreendedor, ele precisará mostrar-se “EMPREGAVEL”.

Palavras-chave: empregabilidade; autogerenciamento; empreendedorismo.

ABSTRACT: “Employability” today is not only to be able to develop the roles for which he was hired within the company, today we are also required to a new way of being and acting in its area of operation. In this new context Professional is expected to get results far beyond the skills obtained in the current degree courses. It will be necessary for the professional become the most effective for the achievement of results, making use of new knowledge, techniques and skills and especially a new posture, attitude and behavior to improve as an Entrepreneurial Leader, the professional will need to show, himself, “EMPLOYABLE”.

Keywords: employability; self-management; entrepreneurship.

INTRODUÇÃO

Em um recente estudo sobre a “**Empregabilidade**”, em várias áreas de mercado, foi avaliado quais seriam as características mais importantes que os profissionais deveriam possuir, para que eles pudessem se manter “empregáveis” na empresa por seus empregadores.

Aqui devemos entender o sentido do termo “Empregável”, como sendo uma condição de “ser aceito continuamente”, e refere-se a uma condição indispensável para que o profissional mantenha-se competitivo e em condições de “continuar a estar empregado”, o que não quer dizer que ele está na lista de desempregados, se não for, mas sim, que ele

tem todas as condições para não entrar nesta lista, desenvolvendo uma nova visão como Profissional, buscando continuamente se aprimorar dentro desta nova qualificação exigida pelo mercado, ou de passar a buscar novos desafios profissionais em outra empresa que o aceitem sem esta qualificação, o que a cada dia está se tornando mais difícil conseguir.

CARACTERÍSTICAS

Adaptação a Mudanças

“Sobrevive às mudanças, quem estiver mais preparado e tiver mais opções”

Dentre as várias características

mencionadas, a que mais impacta nestes profissionais segundo os empregadores, é a sua capacidade de “**Adaptação a Mudanças**”, o que sem dúvida alguma nos dias de hoje faz muito sentido e toda a diferença entre estarmos empregados ou não, e que são ocasionados por fatores inerentes ao mercado dinâmico por que passamos, onde a cada dia temos novas situações, novos processos, sistemas e visões de mercado, sejam eles estabelecidos pela simples melhoria contínua da empresa, ou da necessidade de um posicionamento mercadológico mais agressivo, motivado por melhores processos produtivos e exigências competitivas, provocadas pela concorrência em um mercado global caleidoscópico.

O que precisamos entender é que as mudanças que estão acontecendo não se restringem apenas no lado profissional, elas estão ocorrendo também nas mais diversas áreas que o profissional atua, e praticamente acontecendo ao mesmo tempo, não só no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais, mas também na família e na área social como um todo, o que vem a exigir dos indivíduos uma enorme capacidade de adaptação a este processo, em um cenário onde a velocidade e o volume das mudanças que estão acontecendo é enorme, nunca visto anteriormente, fazendo com que sejamos chamados a nos adaptarmos ao máximo de nossa capacidade, bem e rápido.

Precisamos entender primeiramente que é nossa natureza como seres humanos termos a tendência a evitar o novo. Isto causa “medos”, e medo causa insegurança, já que quando estamos em nossa estrutura já desenvolvida, nós “nos acostumamos” a ela, e estamos no que chamamos de “Zona de Conforto”, que nos dá tranquilidade para prosseguirmos em nossa vida com uma “garantia” de manutenção do cenário em que estamos posicionados.

Este é o primeiro cenário que encontramos para a dificuldade de aceitarmos as mudanças de forma tranquila, o desconhecimento do futuro, nos

causa medo, e para eu não ficar com medo, nosso cérebro cria uma série de situações de “rebeldia” para evitar o ter que mudar e assim dificultando a aceitar o novo. Assim, líderes procrastinam e muitas vezes boicotam as mudanças, por se sentirem inseguros com os novos desafios que virão pela frente e pelas novas situações que serão necessárias se preparar para que mantenha a estrutura que ele montou, e assim passa a defender com “unhas e dentes”, o velho sistema que ele conhece tão bem, se sente confortável e domina totalmente.

E é aí que entra o outro cenário, aliando ao primeiro, que é o “medo da perda do poder”, do domínio sobre o que o profissional tem certo como “seu”, e por isto mesmo, muitas vezes quando temos um profissional que não tenha claro para ele o que é “ser líder”, ele passa a se comportar como um déspota, um “chefe”, sem avaliar perfeitamente as novas estruturas necessárias que estão sendo exigidas neste novo cenário que ele se recusa a aceitar.

Portanto para que estes profissionais possam atender a esta demanda, de se adaptarem às mudanças, eles, além disso, precisam necessariamente ser também os próprios agentes desta mudança, se antecipar a elas, e gerenciar as consequências e aproveitarem-se das vantagens advindas das mesmas. Para tal, estes profissionais necessitam de algumas habilidades específicas e que embora não se fechem em si, são parte indispensáveis ao seu portfólio profissional, se desejar ser bem sucedido nestes ambientes de mudança, tais como:

- *Autoconhecimento;*
- *Autogerenciamento;*
- *Qualificado à liderança;*
- *Visão sistêmica, ecológica e de futuro;*
- *Flexibilidade, resiliência;*
- *Adaptabilidade a novos cenários.*

Essas habilidades asseguram ao profissional, melhores condições para se adaptar às

mudanças e usufruir de seus benefícios, amenizando o impacto dos seus pontos fracos e dificuldades e, que se forem analisados dessa forma por estes profissionais, os processos de mudanças não serão vistos como ameaças, mas sim como possibilidades e pontos de melhoria contínua, tornando-os muito mais aptos e preparados para as novas estruturas organizacionais. Assim é imprescindível que os modernos profissionais aprendam a transformar essas mudanças em oportunidades de negócios, tanto para as suas empresas quanto para seu próprio desenvolvimento profissional.

Perfil Profissional

“Ser Chefe é fácil, qualquer um pode ser, a chave de ser Empregável, está em ser um Líder”

Outra característica de grande importância é a de termos um “**Perfil Profissional**” ao cargo que ocupa para a execução das funções que lhe são atribuídas, em virtude de sabermos de antemão da necessidade de que funções desempenhadas por profissionais inadequados leva a desgaste, descontinuidade na função e à insatisfação profissional, trazendo uma grande rotatividade ou falta de preenchimento de cargos adequadamente por não termos exatamente o perfil ideal para a execução das funções desejadas pelo cargo.

Este perfil necessita de ser complementado com características que não são passadas nas grades educacionais atuais, embora já existam escolas e faculdades, atentas e preocupadas em oferecerem esta demanda que o mercado está exigindo, e iniciando um processo de adaptação e inclusão destas necessidades em seus cursos. Mas ainda não são o suficiente, pois a demanda destas características é cada dia maior e dinâmica, sendo necessário, na maioria dos casos, uma complementação em cursos e treinamentos paralelos. A solução encontrada para estes profissionais, para que haja uma apropriação destas exigências do mercado em tempo real, para que

estes profissionais se mantenham empregáveis.

De acordo com pesquisas desenvolvidas em função das necessidades e carências encontradas, e das funções estabelecidas atualmente, para os cargos existentes ou que venham a ser readaptados, pelo mercado de trabalho, podemos estabelecer e afirmar que o profissional que deseja se manter competitivo no atual cenário, deverá além de uma boa formação, ter a visão e a diligência em se desenvolver de uma forma contínua, buscando seu aprimoramento na apropriação de características e habilidades comportamentais de liderança, tais como:

- *Ter bom relacionamento interpessoal;*
- *Trabalhar em equipe;*
- *Ter iniciativa;*
- *Ser motivado e saber motivar;*
- *Saber se comunicar em todos os níveis hierárquicos;*
- *Ter autoestima elevada;*
- *Ser proativo;*
- *Ter iniciativa;*

Estas habilidades são o requerimento mínimo para que estes novos profissionais possam se estabelecer em um cenário e serem reconhecidos como “Players” e aceitos pelas corporações e empresas, e que por não encontrarem estes profissionais dentro das demandas exigidas, passam a desenvolver estruturas internas para a formação de “futuros empregáveis”, utilizando para isto das “Universidades Corporativas” e dos processos de “Trainees” internos, onde o que se busca nestas estruturas é a formatação do profissional adequado às necessidades da empresa, tendo em vista que a contratação e a dispensa constantes de profissionais que não atendam as expectativas da empresa, dentre outros fatores, acabam saindo muito mais caro do que a implantação destas estruturas. Neste processo, um fator considerado crítico para a empregabilidade é nas questões de “Relacionamento Pessoal”, onde as empresas buscam profissionais que possam e

saibam se relacionar em todos os níveis hierárquicos dentro da sua estrutura organizacional, desde seus Superiores, mas principalmente com seus Pares e seus Liderados. É notória e de conhecimento amplo, que a grande maioria de profissionais que perdem seus empregos, o fazem por não conseguirem ou por não saberem se relacionar em suas áreas de trabalho, levando a desgastes desnecessários e causando em muitas delas, perdas irreparáveis ao processo.

"Profissionais são contratados pelos seus Conhecimentos e Habilidades, mas são dispensados por seus Comportamentos e Atitudes".

Estes Comportamentos e Atitudes levam a uma grande sinergia entre as áreas da empresa, melhorando os processos de trabalho e o relacionamento interno, a qualidade dos produtos e serviços oferecidos, trazendo uma automotivação e qualidade de vida, não só do profissional, mas principalmente de toda a hierarquia da empresa, gerando constante inovação e criatividade na solução de problemas.

Aprimoramento Profissional Continuado

"No futuro todos os Profissionais deverão ser Líderes Coach"

Outro fator importante encontrado é o da necessidade de um "**Aprimoramento Profissional Continuado**". Ele foi considerado como de suma importância para a empregabilidade do profissional, tendo em vista a necessidade de estar sempre em busca de nos melhorarmos continuamente não só como profissionais, mas principalmente como Pessoas, e aí conseguirmos desenvolver toda a diferença na estrutura dentro das empresas.

Sabemos, por experiência no mercado, que muitos Profissionais, embora possuam toda uma qualificação que o capacite a desenvolver certas atribuições, falham em determinados momentos e perdem a oportunidade de se manterem dentro do

mercado de trabalho, e na maioria das vezes acabam frustrados e frustrando os planos de desenvolvimento da Empresa, que investiram pesado na sua contratação.

É o equívoco de achar que há uma linha de chegada em sua formação, o que não acontece, pois o desenvolver-se deve ser contínuo. Aqueles que acham que já fizeram todos os cursos que precisavam e agora se julgam com licença para descansar, cometem um grande equívoco. "Hoje ninguém pode estar seguro de que o conhecimento já obtido é suficiente. São necessárias sempre novas aprendizagens para adaptar-se a uma realidade em permanente transformação".

As pessoas precisam esquecer o modelo antigo, segundo o qual bastava ter determinado curso que a missão já estava cumprida. "É importante assimilar que a aquisição de competências não é um produto acabado, é um processo e, portanto, o profissional nunca será competente, mas sim estará à procura da competência".

Tudo isto passa por uma questão de formação, onde o Profissional não pode mais pensar simplesmente em manter-se no foco, somente com o que lhe trouxe até onde esta, ele jamais deverá esquecer-se que antes dele, outros tentaram e não conseguiram ou apenas pararam no tempo, vivendo e/ou recolhendo os louros de seus sucessos anteriores. Na realidade podemos dizer que se trata muito mais que isto, é comportamental, trata-se de formar conhecimento e adquirir competência, para que os profissionais possam situar-se em um novo conceito de empresa, onde cada um é responsável por suas decisões dentro do seu nível de responsabilidades.

Podemos afirmar neste ponto que, embora necessários, as características mencionadas anteriormente, não são suficientes para as constantes demandas existentes no mercado na busca de profissionais com **competências especiais**

e que atendam exigências cada vez maiores para os cargos diferenciados, onde os requerimentos de formação técnica ou de capacitação já não mais se encaixam no processo de captação profissional que, aliados às constantes evoluções nas relações de trabalho, podem apresentar um cenário totalmente novo de necessidades tanto de ordem profissionais, mas principalmente de ordem Pessoal, para o preenchimento e para a manutenção do grau de “EMPREGABILIDADE” do profissional no mercado atual.

EMPREENDEDORISMO E LIDERANÇA

Primeiramente, precisamos analisar que o grau de exigência de um profissional para que ele ocupasse um determinado cargo dentro de uma empresa, era relativamente simples. Ele era avaliado por seus Conhecimentos e pela Habilidade para desenvolver suas funções. Qualquer outra necessidade que houvesse a própria empresa se encarregava de treiná-lo para o desempenho adequado de suas tarefas, tendo em vista a falta de qualificação e o baixo grau de necessidade que não fosse de capacitação para seu bom desempenho, portanto o funcionário era “CAPACITADO” a atuar em determinado cargo para desempenhas algumas funções.

Por outro lado, as constantes necessidades por redução de custos e mudanças nas relações interpessoais no trabalho devido à competição global, fez surgir uma demanda por novos cargos, com outras competências, ou seja, uma mão de obra mais especializada cada vez focada em produtividade e atitudes para esta nova demanda no mercado, e assim passamos a ter não mais a capacitação, mas sim a “COMPETÊNCIA” para atendimentos às demandas internas das empresas, o conhecido CHA – Conhecimento, Habilidade e Atitude.

Entretanto o mercado é por si só muito dinâmico, e está cada vez mais se aprimorando e necessitando de novos complementos para sermos

mais e mais competitivos e assim novamente não basta ter apenas competência, faz-se necessário que o profissional tenha Conhecimento, Habilidade, Atitude Entrega com Performance, a atual CHA EP. Muito além das características acima, o profissional necessita de “EMPREENDEDOR”, onde o mercado hoje exige que ele além de ser empregado, seja também patrão. Ele tem que ter uma visão mais abrangente do que é ser dono de um negócio, pois é isto que o mercado espera dele, saber gerenciar a empresa onde trabalha como se fosse sua própria empresa.

O interessante é que pelo que foi desenvolvido até agora, imaginamos que a figura do Líder é a que mais se encaixa nesta definição, mas o que na realidade não o é. Assim muitas vezes somos levados a confundir o Profissional Líder e o Profissional Empreendedor, pois as figuras do líder e do empreendedor até se confundem, já que normalmente andam juntas. Entretanto, é importante que entendamos que as duas qualidades não se opõem, mas sim se complementam, e o ideal é que o profissional saiba cultivá-las em conjunto.

Tanto a liderança quanto o empreendedorismo têm a ver com a manutenção do poder, entretanto, o poder do empreendedor é fazer, enquanto o do líder é influenciar, assim podemos dizer que a liderança é a capacidade de influenciar os outros, pois requer necessariamente da cooperatividade, empatia e o respeito, já que o poder do líder lhe é concedido e derivado da sua autoridade moral reconhecida e concedida pelos outros, enquanto que o empreendedorismo está relacionado com a ação, através da sua capacidade de agir sobre as coisas, inclusive sobre os outros, como objetos da ação. Como podemos ver então, o empreendedor é empático e seu poder é conquistado pela acumulação dos atributos tais como força, conhecimento e propriedade.

Tanto a liderança e empreendedorismo são características específicas de caráter, e fundamentalmente relacionadas com os valores

individuais de cada um, mas alinhadas com os valores da empresa, e assim a principal virtude do líder é a moderação, enquanto a do empreendedor é a coragem e, tanto o líder quanto o empreendedor, necessitam de uma sólida base de estima própria, e a capacidade de uma elevada transcendência, que é o virtual esquecimento do próprio ego em função de algo maior, no caso da missão, visão da Empresa.

Tanto o Líder quanto o Empreendedor, necessitam ter um temperamento persistente, mantendo a motivação por longos períodos de tempo. Apesar das adversidades que possam advir de suas funções, o líder é mais sensível ao risco e age mais no sentido de evitá-lo, além de ser meticuloso. O empreendedor é mais tolerante ao risco e enfrenta melhor as situações sob as quais não tem muito controle.

Como vimos, o Profissional atual necessita possuir características de Líder para no que se diz respeito ao desenvolvimento do trabalho que lhe compete, saber avaliar, ponderar e buscar o consenso para a ação coletiva, quando necessário, mas também necessita saber o momento certo de tomar todas as decisões que lhe compete e é esperado pelas funções de seu cargo estabelece, e assim diante de uma oportunidade ou desafio, o empreendedor age rapidamente, assumindo a responsabilidade pelas decisões que toma, é o que chamamos de LIDERANÇA SITUACIONAL OU LÍDER EMPREENDEDOR.

Abaixo algumas características necessárias a estes novos Profissionais que o mercado está exigindo:

- Sabem ouvir;
- Estão sempre abertos ao novo;
- Delegam;
- Praticam feedback e o feedforward;
- São sensíveis;
- São assertivos
- Sabem transitar pelos vários estilos de liderança;
- São excelentes negociadores;

- Sabem se comunicar em todos os níveis hierárquicos;
- Trabalham em equipe;
- Conseguem trabalhar sob pressão;
- Possuem automotivação e influenciam seus liderados a motivarem-se por metas e objetivos;
- Influenciam seus liderados positivamente;
- Buscam o autocrescimento, o crescimento dos liderados e o crescimento da equipe;
- Não buscam os holofotes;
- Caso algo não dê certo “eu errei”, caso dê tudo certo “a equipe acertou”;
- Assumem para si responsabilidades;
- Trabalham com metas e objetivos claros;
- São queridos pelo seu estilo;
- Têm um censo de organização e planejamento muito bom;
- Têm um censo de empreendedorismo;
- Conhecem sua equipe como ninguém e lutam por ela;
- Sabem administrar conflitos;
- Conseguem direcionar os interesses da equipe aos interesses da empresa, e vice-versa;
- São justos;
- Têm respeito pelas pessoas.

Existe outra característica tão ou mais importante que as demais descritas acima, e que mesmos bons líderes tem dificuldade em desenvolver, em função de sua especificidade: trata-se da Liderança Situacional, que é a consequência de um profissional Empreendedor

É um estilo onde o líder, apesar de ter um Comportamento definido e atue preferencialmente por um Estilo seu, ele consegue transitar pelos vários estilos de liderança, adaptando-se conforme o contexto da situação e como ela lhe diz para atuar.

Portanto, ser um Líder Empreendedor não é somente comandar os outros ou a uma determinada situação, de impor suas vontades ou objetivos, sé saber exatamente o momento de calar, de ouvir,

de agir, de participar, de ajudar, de contribuir, de se preparar melhor, de estar sempre em busca de melhores formas para e de se obter algo, de estar preparado para ajudar alguém a obter um resultado, é torcer para que ele se dê bem no que lhe foi proposto, e principalmente de saber "Ensinar" a ser líder.

E esta é uma das principais características deste novo profissional, ele precisa formar líderes, pois como já sabemos pela PNL, "os nossos Resultados são a congruência de nossos Pensamentos e Comportamentos". Portanto, crescer acredito, precisa ser um deles, até porque, este profissional com esta formação, não vai querer ficar no mesmo posto o resto da vida dentro da empresa.

Portanto, antes de qualquer coisa, este novo Profissional necessita conhecer quais os "Valores" pelos quais seus caminhos são guiados, e para isto, primeiramente ele precisa "Conhecer" quais são os próprios "Valores Pessoais", para poder prosseguir no seu caminho. Aí eu pergunto a você que está se candidatando a um processo de promoção ou de uma nova vaga no mercado:

Você sabe quais são sua Missão, Visão e os Valores que regem sua vida, tanto profissional quanto pessoal? Esse conhecimento é claro para você?

Caso você ainda não tenha uma resposta honesta para estas perguntas, não tem nada de errado com isto, você não as tem, pois ainda não foi posto em contato com este foco. Para isto, é só você se preparar e buscar um autoconhecimento a respeito destas questões, ...mas o que não pode é ficar sem elas.

Em suma, ser um Profissional Empreendedor é estar em um outro patamar de pensamentos, atitudes e ações, fornecendo sempre resultados que são incontestes, já que um líder sempre será medido não só pelo que ele se Compromete, por sua Responsabilidade ou por saber Confiar, mas principalmente pela sua Capacidade de Entregar o

que lhe foi confiado.

Portanto, exorto a que você urgentemente venha a se posicionar melhor dentro de um contexto real de "Liderança Empreendedora", conhecendo muito bem suas Forças e "Pontos de Melhoria", que estão te prejudicando a ponto de fazer você ficar continuamente estagnado em sua função, sem sair do lugar, sem saber o porque, ...no seu emprego, ...pessoalmente, ...na sua vida.

Os Profissionais que não optarem por este estilo de gestão, não irão sobreviver neste cenário em que estamos inseridos.

Conquiste seu espaço no mundo de hoje, como um "PROFISSIONAL EMPREENDEDOR" amanhã... talvez seja tarde demais.

BIBLIOGRAFIA

- Coaching - Grandes mestres ensinam como estabelecer e alcançar resultados extraordinários na sua vida pessoal e profissional - Editora Ser Mais – 1ª edição – 2012;
- Você S/A – As melhores Empresas para Você Trabalhar – Abril S/A – 2012
- Melhor Gestão de Pessoas – Editora Seguimento – ago 2011
- A Essência da Gestão – Franklin Covey – 2007
- Os 7 Hábitos dos Gestores Altamente Eficazes – Stephen R. Covey – Best Seller – 2005
- Deixe um Legado – Paulo V. Kretly – Campus - 2009

Nota do Editor: O autor pode ser contatado por meio do e-mail frederico.leal@ehvus.com.br, pelo Facebook (www.facebook.com/FredericoCoach), ou pelos telefones (12) 3622-4488/(12) 9784-0234 (EHVUS – Coaching, Treinamentos & Assessoria).