



EMPREGABILIDADE A PARTIR DOS 40 ANOS EM MÉDIAS EMPRESAS DE TURISMO E HOTELARIA DE MARINGÁ - PARANÁ

Daiani Cristine Rodrigues Furtado¹; Carmen Lúcia Cuenca Moraes²

RESUMO: Ao longo da história, ocorreram diversas mudanças no aspecto organizacional e trabalho, dentre elas especificamente no início da década de 90, a questão empregabilidade passou a receber lugar de destaque no que se refere aos contextos de trabalho. Esta pesquisa objetiva analisar a imagem que as médias empresas de turismo e hotelaria de Maringá, constroem sobre os seus colaboradores situados na “meia-idade”, tendo como objetivo principal identificar se os profissionais nesta faixa etária estão tendo dificuldades em manter seus atuais empregos e principalmente analisar se a visão da empresa perante estes profissionais modificou ao longo dos anos, vendo estes profissionais como uma pessoa qualificada e capacitada para a atividade independente da idade. A coleta de dados será através de questionário com vinte e uma questões sendo elas objetivas e abertas, onde serão aplicados aos colaboradores de qualquer função ou cargo na “meia idade” que trabalham nas médias empresas considera “mantenedoras” do Maringá Convention & Visitors Bureau localizados na cidade de Maringá – Paraná. Compreende-se que os profissionais com idade superior a 40 anos, que não estão empregados, o mercado esta possibilita várias oportunidades de ingressar no mercado competitivo e para aqueles que estão empregados os resultados comprovados a pesquisa ainda não fornece, por esta em fase de execução.

PALAVRAS-CHAVE: Comportamento humano; Cultura organizacional; Desenvolvimento humano; Desenvolvimento profissional; Empregabilidade.

1 INTRODUÇÃO

Conforme pesquisas realizadas pelo Governo do estado do Paraná em 2005, revelou-se que a principal característica de Maringá é ser uma cidade-pólo de negócios do Noroeste do Estado. Devido a isso a partir de 2003, Maringá foi beneficiado com o Maringá Convention & Visitors Bureau, no qual fornece informações aprofundadas, confiáveis e isentas sobre o destino turístico, visando aumentar a demanda turística e a conseqüente geração de negócios, tendo o principal papel, no que se refere a ter um efetivo suporte na promoção de turismo e eventos, com reflexos positivos para toda a economia local e regional, movimentando vários segmentos ligados direta ou indiretamente ao setor.

¹ Acadêmica do Curso de Administração. Departamento de Administração. Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá - PR. daianicristine@yahoo.com.br

² Docente do CESUMAR. Departamento de Administração. Centro Universitário de Maringá – CESUMAR, Maringá – PR. carmenmoraes@cesumar.br

E como esta sendo muito estudado o termo empregabilidade tanto no meio acadêmico como em pesquisas externas, e devido a isso as organizações estão passando por um processo de reestruturação, no que tange cultura, visões. Essas mudanças constantes advêm da globalização, avanços na tecnologia, *downsizing*, dentre outros aspectos de transformações.

A qualificação está cada vez mais voltada para a flexibilidade, às organizações não querem mais especialistas necessitam de profissionais generalistas (que sabem de tudo um pouco) no qual vem agregar valores à empresa, e com isso busca encontrar nas pessoas na meia idade se enquadram nesse perfil, devido à bagagem de experiências, o nicho de mercado que o oferecem, a estabilidade familiar, são itens influenciam indiretamente. (SOUZA, 2006).

Devido aos itens propostos acima, surgiu o interesse de verificar a imagem que as médias empresas do segmento de turismo e hotelaria tem sobre os profissionais de meia idade. E como estão buscando o diferencial para manter no mercado competitivo, tendo uma empregabilidade sustentável.

Um das definições no qual resume empregabilidade, a primeira é dita por CHIAVENATO (1997, p. 85), para ele “empregabilidade significa o conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa manter sua colocação dentro ou fora de sua empresa”. Significa a capacidade de conquistar e de manter um emprego de maneira sempre firme e valiosa. Já para Souza (2006) difere os termos trabalhabilidade com empregabilidade, sendo que a primeira é a capacidade de gerar seu próprio trabalho, prospectar oportunidades profissionais e encontrar alternativas de labor. E empresabilidade é o oposto, sendo a capacidade da empresa deve desenvolver para que se torne um bom lugar para trabalhar. Logo transformam as competências e o entusiasmo profissional são ferramentas sólidas para manter a empregabilidade. As duas definições vem de encontro ao que busca identificar a referida pesquisa, sobre o tema empregabilidade a partir dos 40 anos e também responder a questão problemática da pesquisa, Os profissionais com idade superior a 40 anos estão tendo dificuldades em manter seus atuais empregos nas médias empresas de turismo e hotelaria de Maringá?

“O termo empregabilidade surgiu no ano de 1996 como um grande alerta para o indivíduo, para o profissional de qualquer atividade e nível” (SAVIANI, 1997, p.29). A palavra vem do inglês *Employability* e significa o conjunto de conhecimentos, habilidades e comportamentos que tornam um profissional importante não apenas para sua organização, mas para toda e qualquer empresas são características que transcendem à organização, pois atendem às necessidades do mercado de profissionais como um todo. (CHIAVENATO, 2002).

Bitencourt (2004) acrescenta que empregabilidade em outras palavras, significa a pessoa ser capaz de oferecer seu trabalho ao mercado de trabalho da forma que o mesmo deseja receber, ou seja, não é ter simplesmente um emprego estável, trabalhar em uma única empresa ou ainda ter a carreira constituída nesta mesma empresa.

Dentro da mesma linha de raciocínio, Franco (2001, *apud* Bitencourt 2004), chama a atenção para a realidade, onde tem atividades mais valorizadas profissionalmente do que outras, em termos de reconhecimento, valores financeiros. Dentro desse aspecto os

profissionais devem aumentar o grau de empregabilidade: desenvolvendo flexibilidade, estar predisposto a apreender no cotidiano para se tornar especial, desenvolver múltiplas atividades para desenvolver o próprio potencial criativo, aumentar os relacionamentos, conhecer de cada área um pouco, comunicar-se com eficiência, ter senso crítico, ser honesto, ético, disciplinado e responsável, desenvolver a autonomia e solidariedade no ambiente de trabalho e por fim estar disposto a mudanças, sejam elas pessoais ou de localidade.

Ao que se refere à pesquisa teórica, será feito um apanhado geral da evolução do emprego, começando a partir da revolução industrial até os dias atuais, focando na evolução do homem dentro da organização, relacionando ao desenvolvimento humano no que tange crenças e valores. Dar ênfase ao termo empregabilidade explicando de varias formas como ocorre responder perguntas pertinentes ao tema em forma de análise crítica, com isso identificar os pontos fortes e fracos da empregabilidade em Maringá. E a grande razão do trabalho identificar se realmente depois dos 40 anos, os profissionais estão sendo substituídos por jovens profissionais, manter empregado após a meia idade esta sendo difícil, mesmo com tantas transformações no corpo empresarial.

Dentro desse contexto a pesquisa terá o enfoque em profissionais do ramo de turismo e hotelaria na cidade de Maringá, segmento escolhido devido a amostra ser satisfatória no ato da pesquisa de campo, pois favorecerá ambos os níveis das empresas. Onde será trabalhado com questionários para os colaboradores com questões claras e objetivas e para os gerentes e supervisores entrevistas. A pesquisa será qualitativa e quantitativa, com caráter descritivo e investigativo, com citações diretas e indiretas para melhor resultado do trabalho de pesquisa e envolvimento do referido tema.

E por fim a pesquisa, visa buscar identificar alguns aspectos como levantar o perfil de contratação das organizações com essa mudanças empresarial, identificar as estratégias utilizadas por funcionários na referida idade para se manterem no mercado competitivo, levantar novas informações sobre esse mercado, enfim informações no qual irá fundamentar o trabalho. Finalizando a pesquisa quando os temas propostos, forem abordados de forma clara e objetiva ao entendimento de todos.

2 MATERIAL E MÉTODOS

Para a realização da referido trabalho de pesquisa, serão necessários à utilização de alguns métodos de trabalho, entre eles: pesquisas em livros de Recursos Humanos, revistas como, Exame, Carreira, HSM Management, revistas científicas como RAE, RAF, FAE, ESPM, RAC, USP E RPA; Internet, jornais, artigos sobre empregabilidade e assuntos relacionados, estudos de casos, profissionais da área de recursos humanos e departamento pessoal, professores especializados recursos humanos, psicologia, colaboradores que possui essa faixa etária .

Depois de a parte teórica estar concluída, a fase seguinte é a pesquisa de campo no qual será coletado através de questionários com 21 questões objetivas e abertas, sendo aplicados aos funcionários de qualquer cargo ou função do segmento de turismo e hotelaria no qual estão na meia idade. O local de estudo será em hotéis, restaurantes e bares que estão vinculados ao Maringá Convention & Visitors Bureau, conhecidos como “mantenedores”.

A coleta de dados será realizada entre os dias 16.08.2007 a 20.08.2007. A pesquisa quantitativa com base nos dados e informações fornecidos pelo Maringá Convention & Visitors Bureau e no que se refere a qualitativa visara à imagem e o ambiente natural de fonte direta para coleta de dados.

Será também exploratória ao que se envolvem levantamentos bibliográficos, sendo um estudo de múltiplos casos, tendo entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado e também pesquisa descritiva no qual visa descrever as características de determinada população, envolvendo uso de técnicas padronizadas de coletas de dados como questionários e observação.

A elaboração da entrevistas também focará no que se propõe a pesquisa, com perguntas objetivas, tanto os questionários quanto as entrevistas são em busca de informações para fundamentalizar a pesquisa e obter o resultado desejado.

Posteriormente, com os dados e informações em mãos faz-se à tabulação, elaboração de gráficos comparativos e análise dos resultados obtidos, com assim apontar os pontos positivos e negativos de acordo com os objetivos específicos propostos. E por fim a elaboração do relatório final embasado nas informações e dados coletados da pesquisa, com essa fase finalizada, apresenta-se o trabalho de conclusão de curso para a banca avaliadora.

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

Pretende-se identificar com esta pesquisa analisar a imagem atribuída pelas empresas de turismo vinculadas ao Maringá Convention & Visitors Bureau, aos seus colaboradores na meia idade. Como ainda não se tem resultados concretos, pois a coleta dos de dados está em fase de realização.

Os resultados que deseja obter com este trabalho, primeiramente é identificar o perfil dessas empresas quando se trata de contratar e manter funcionários nesta faixa etária, outro ponto a ser mencionado quais são as estratégias que os colaboradores estão buscando para manter a empregabilidade, e enfatizar quais são os recursos necessários e usados por ele. E principalmente um dos resultados que busca coletar e analisar refere-se ass questões de mudanças nos perfis das organizações, se realmente eles estão influenciando nas questões da empregabilidade.

4 CONCLUSÃO

Sem resultados comprovados na cidade de Maringá, de primeira estância pode se observar no geral que os profissionais na meia idade, quando não estão empregados podem buscar por algumas alternativas assim como: consultorias devido sua gama de experiências e vivencias naquele ramo de atividade, outra alternativa a seguir é prestar concurso públicos, pela estabilidade na carreira que obtém e na maioria dos concursos não exigem o fator idade como prioridade no ato da contratação.

Não podendo deixar de mencionar que ser empreendedor é uma forte alternativa para alguns profissionais na meia idade, realizar um sonho antigo de ter seu próprio negócio, mas um fator que implica neste caso são recursos financeiros, experiência no novo ramo de atividade e parcerias.

Assim como qualquer profissional é fundamental que tenha uma rede de contatos formalizadas e atualizadas, o mercado competitivo esta girando em torno da gestão do conhecimento devido a isso o profissional tem que manter atualizado em diversos aspectos como novas tecnologias, desenvolver-se bem na comunicação, usufruir da criatividade, enxergar no mercado oportunidades de continuar contribuindo de alguma forma, utilizar-se da capacidade de inovação.

Compreende-se que os profissionais com idade superior a 40 anos, que não estão empregados, o mercado esta possibilita várias oportunidades de ingressar no mercado competitivo e para aqueles que estão empregados os resultados comprovados a pesquisa ainda não fornece, por esta em fase de execução.

REFERÊNCIAS

BITENCOURT, Claudia. *et al.* **Gestão Contemporânea de Pessoas:** novas práticas, conceitos tradicionais. São Paulo: Bookman, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Acorrida para o emprego:** um guia para identificar, competir e conquistar um excelente emprego. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Carreira e Competência:** gerenciando o seu maior capital. São Paulo: Saraiva, 2002.

DUBRIN, Andrew J. **Fundamentos do comportamento organizacional.** Tradutores: James Sunderland Cook, Martha Malvezzi Leal. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

FADIMAN, James; FRAGER, Robert. **Teorias da personalidade.** Tradução Camila Pedral e Sybil Safdié. Capítulo 15 Abrahaw Maslow e a psicologia transpessoal. São Paulo: Harba, 2002.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações:** o homem rumo ao século XXI. 2ª edição. São Paulo: Atlas, 2006.

NERI, Aguinaldo A. **Gestão de recursos humanos por competências e a empregabilidade.** 2ª Edição. São Paulo: Papirus, 2005.

PUPO, Maria Bernadete. **Empregabilidade acima dos 40 anos.** São Paulo: Expressão e Arte, 2006.

SAVIANI, José Roberto. **Empregabilidade:** como as empresas devem agir para manter em seus quadros elementos com alta taxa de empregabilidade.: São Paulo: Makron Books, 1997.

SOUZA-SILVA, Jader Cristino. **Gestão empresarial:** Administrando Empresas Vencedoras. São Paulo: Saraiva, 2006.