

EMPREGABILIDADE E ESTABILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO

Resumo - O presente artigo tem o objetivo de apresentar os resultados da pesquisa sobre a empregabilidade e estabilidade no mercado de trabalho desenvolvida pelo Laboratório Juventudes, uma unidade curricular de natureza diferenciada do curso de Aprendizagem Profissional de Qualificação em Serviços Administrativos, realizado no SENAC de Balsas/MA. Inicialmente, os aprendizes realizaram pesquisas bibliográficas a fim de fundamentar os estudos sobre os desafios encontrados no trabalho e o motivo pelos quais os funcionários não possuem estabilidade no emprego. Posteriormente, iniciou-se a pesquisa de campo, na qual foi enviado para os analistas de recursos humanos um questionário *online* para a coleta e análise de dado. Como proposta de intervenção, criou-se um panfleto com informações acerca da empregabilidade e elementos que podem contribuir para a estabilidade no emprego e auxiliar tanto os empregados quanto os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Empregabilidade. Estabilidade. Laboratório juventudes.

Introdução

Esse artigo trata de uma pesquisa desenvolvida pelos aprendizes do curso de Aprendizagem Profissional de Qualificação em Serviços Administrativos do Senac de Balsas/MA, para a execução do projeto Laboratório Juventudes (L.J). Atualmente, o Laboratório Juventudes é uma Unidade Curricular (UC), integrada nas estruturas curriculares do curso supracitado, que enfatiza as aprendizagens desenvolvidas nas UC's 1,2,3,4,5, com foco no desenvolvimento integral dos aprendizes, tendo como ponto de partida a realidade social que os jovens estão inseridos. Ainda, busca expor temas relevantes para a sociedade jovem, além de apresentar possíveis soluções para as problemáticas abordadas.

No ano de 2022, um dos temas mais relevantes e selecionados para o projeto foi “empregabilidade e estabilidade no mercado de trabalho”, na qual foi possível analisar e debater a importância dessa temática no atual cenário mundial.

A empregabilidade foi analisada como um tema importante não só para os funcionários das empresas que buscam estabilidade, mas para os jovens que estão ingressando no mercado de trabalho, visto que a concorrência está cada vez mais acirrada e a capacitação profissional é de extrema importância para ingressar e permanecer no emprego, haja vista que os profissionais precisam estar atentos às mudanças, principalmente relacionadas à tecnologia, que se tornou ferramenta fundamental, e está em constante evolução.

O artigo em questão busca apresentar e analisar dados obtidos através de uma pesquisa de campo realizada pelos aprendizes, bem como explicar sobre o histórico de trabalho e suas constantes mudanças; o conceito de empregabilidade e a importância da capacitação; o desemprego e como afeta a população.

Problema, questões de investigação, objetivos

O projeto laboratório juventudes trabalhou com alguns assuntos e a temática escolhida pelos discentes na criação deste artigo foi a empregabilidade e a estabilidade no mercado de trabalho,

haja vista que a empregabilidade é fundamental, principalmente para os jovens que estão em busca do seu primeiro emprego e para quem está tentando se recolocar no mercado de trabalho.

Nessa direção, a palavra empregabilidade passou a ser mais utilizada devido às inovações tecnológicas, grande concorrência global e redução no quadro de funcionários. Isto foi constatado nas pesquisas realizadas pelo projeto que, com o uso da ferramenta *online*, identificou que as empresas hoje possuem uma rotatividade maior comparada há tempos atrás. Além disso, observou, também, que atualmente o profissional que não estiver preparado para os desafios do mercado de trabalho estará ultrapassado rapidamente.

Analisando a conjuntura do mercado de trabalho, este artigo tem como objetivo evidenciar a atual situação dos profissionais e demonstrar quais as formas para melhorar sua empregabilidade. Para isso, fundamentou-se no conhecimento do índice de empregabilidade criado por José Augusto Minarelli (2020), uma vez que possibilita ao profissional ter mais clareza das suas reais chances de conseguir determinada vaga ou promoção, como também é uma forma de saber qual área está mais atrativa para suas habilidades (MINARELLI, 2020).

Histórico sobre o Trabalho

Historicamente o trabalho passou por constantes mudanças. Desde que o homem deixou de praticar suas atividades rotineiras, como caça e pesca, viu-se a necessidade de criar outras formas de sobrevivência, o que inclui a domesticação de animais, que servira como auxílio em suas atividades cotidianas, e produção de alimentos (BARDUCHI, 2010). A partir disso, o ser humano evoluiu continuamente para o seu progresso, este que aperfeiçoou e inovou sua forma de trabalhar tanto individual quanto em grupo.

Conforme afirma Barduchi (2010, p. 31):

Nesse período, conhecido como a primeira revolução tecnocientífica, o homem passou pela primeira vez a produzir em larga escala por meio do aprimoramento de suas técnicas de agricultura, gerando excedentes e permitindo que outros indivíduos migrassem das atividades de manuseio da terra e criação de animais para outras, artesanais, como a confecção de roupas e de utensílios dos mais variados (BARDUCHI, 2010, p.31).

Tal relação entre o homem e o trabalho só foi possível graças a sua interação, ou contato, com a natureza, fator este essencial para a construção do ser social que “[...] surge como pressuposto da atividade do trabalho humano e produto da própria atividade do trabalho humano” (ALVES, 2007, p. 74).

Com esse grande avanço, o trabalho passou a ser visto não somente como uma necessidade, mas como “[...] uma condição da existência do homem, independente de todas as formas de sociedade” (MARX, 1983, p. 120), o que fez com que o diferenciasse dos seres primatas, mostrando-lhes que a evolução social facilitou esse processo e a tornou exclusiva apenas aos seres humanos.

Desde então, o estudo sobre o trabalho se intensificou ao longo do tempo, e vários

pesquisadores passaram a fazer desse tema um objeto de estudo a fim de esclarecer o comportamento do ser humano ao realizar suas atividades laborais.

O termo trabalho pode ser entendido como a forma que o ser humano, através de sua força, realiza uma atividade com o objetivo de produzir meios para sobreviver (MARX, 1983), dessa forma, é visto como algo desvalorizado, sem importância, visto que o capital, no final das contas, é o que realmente interessa.

Por outro lado, Blanch (2003) comenta que, ao contrário da visão do trabalho como fonte de satisfação e autorrealização, existem outras formas de atribuir conotações negativas como base sobre a qual se constrói o sujeito e sua missão de vida. Segundo o autor, na maioria dos casos, esse efeito negativo está associado à descrição do trabalho como maldição, castigo, algema, vergonha, coação, esforço e punição, sendo apenas uma função instrumental a serviço da existência material na qual é necessário fazer tudo para atingir apenas um objetivo específico (NEVES, et al, 2018).

Nesse contexto, de forma compatível com o ideário neoliberal, a ética individualista e a competitividade são intensificadas no mundo do trabalho. Os trabalhadores submetidos à ameaça constante da demissão e a insegurança em relação à permanência no emprego concorrem entre si para que possam “garantir” sua permanência nele. Assim, o desejo de vencer e obter sucesso se torna uma “obsessão”, requisitando do trabalhador uma dedicação extra sem limites, que se estende para além dos muros das organizações (NEVES, et al, apud. ANTUNES, 2018, p. 320).

Diante disto, em meio às incertezas que o atual cenário econômico nos proporciona, o trabalho é sem dúvidas crucial para a sobrevivência do ser humano, porém o mesmo, em alguns casos, é visto como uma forma de autorrealização. Contudo, a sua prática ainda é essencial para o desenvolvimento do ser humano, não importa por quais mudanças ocorra na sua estrutura, os indivíduos sempre estarão aptos a realizarem o que for necessário para a sua sobrevivência.

Desemprego e Estabilidade

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE) o desemprego se refere as pessoas com idade acima de 14 anos que não estão trabalhando, mas encontram-se disponíveis e buscando encontrar emprego. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD), divulgados pelo IBGE, a taxa de desemprego no Brasil ficou em 9,8% em maio de 2022, tratando-se da menor taxa registrada desde o trimestre finalizado em janeiro de 2016.

Conforme afirma Adriana Beringuy, coordenadora de pesquisa do PNAD: “[...] trata-se de um processo de recuperação ao longo de 2021. Por outro lado, no início de 2022, houve certa estabilidade da população ocupada, que retorna agora sua expansão em diversas atividades econômicas”.

Tratando-se do desemprego nos últimos 2 anos é inevitável citar as mudanças globais ocorridas desde 2020 por conta do vírus da covid-19 e toda a reestruturação econômica que o país precisou encarar para lidar com todas as modificações nos aspectos da vida urbana, entre eles a educação, habitação e trabalho. No contexto brasileiro, a pandemia atingiu com maior intensidade

todos aqueles que residem em áreas precárias, sem acesso a água potável e não possuem acesso aos sistemas privados de saúde e sistemas de proteção social, essas pessoas encaram longas jornadas de trabalho para sobreviver e uma crise sanitária que o país enfrentou com o aumento do desemprego. Segundo os estudos de Costa (2020):

Como forma de enfrentar a crise, o governo brasileiro criou o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, por meio da Medida Provisória nº 936, de 2020, apostando na “redução da jornada de trabalho e, proporcionalmente, do salário, mediante acordo individual escrito ou negociação coletiva e com duração máxima de 90 dias” (COSTA, 2022, não paginado).

Entretanto, o programa foi analisado de maneira que tornava as relações de trabalho precárias, uma vez que apresenta impacto negativo na massa dos salários e beneficiava apenas uma parte da população: trabalhadores formais de setores privados.

O fato de estar empregado gera estabilidade para boa parte da população, onde pessoas podem se planejar de acordo com o seu salário. Nesse sentido, a educação financeira é relevante nesse ponto, pois controlar gastos, diminuir despesas e economizar são pilares importantes que devem ser estudados e colocados em prática para que haja administração no seu próprio dinheiro, contribuindo para elevar o grau de estabilidade e diminuir as chances de futuros endividamentos (PADILHA, 2012).

O desemprego, por sua vez, traz diversas consequências, entre elas podemos citar: aumento da pobreza, mais trabalho informal e maior incidência de problemas físicos e psicológicos, como a depressão. Em relação a última consequência é possível citar a crise de 1929, também conhecida como “a grande depressão”, onde milhares de pessoas perderam seus empregos e muitas empresas faliram devido a superprodução e excesso de crédito, a taxa de desemprego subiu de 4% para 27%; o PIB dos Estados Unidos reduziu para metade (50%); as exportações também tiveram uma queda de 50% (SILVEIRA, 2020).

Conclui-se, que as consequências do desemprego são diversas, tanto no âmbito social e psicológico, por isso a importância de debater sobre essa temática, visto que é um fator importante para a economia do país e para todos os cidadãos.

Empregabilidade

Hoje a empregabilidade possui um conceito muito amplo, pode ser um conjunto de habilidades e competências ou uma condição do indivíduo para ser contratável e mantê-lo nas adversidades do mercado, seja para uma empresa ou na prestação de serviços. Segundo Chiavenato (1999) a terminologia empregabilidade apareceu principalmente por conta do aumento do desemprego, sendo assim necessário a busca por habilidades e conhecimentos para manter sua estabilidade no mercado de trabalho.

Com a economia global passando por constantes mudanças ou pelos incríveis avanços tecnológicos que vêm mudando drasticamente o mercado de trabalho, muito do que se aprende no

início da sua carreira estará ultrapassado ao seu final (LÉVY, 1999). Isso se dá principalmente por conta da velocidade com que as informações chegam, exigindo que o indivíduo procure por novos conhecimentos para que acompanhe o atual fluxo de informações que aparece.

Os colaboradores antigamente costumavam ficar no mesmo emprego por toda sua vida até a chegada da aposentadoria, mas na atualidade as empresas costumam ter uma maior rotatividade de funcionários, procurando sempre os profissionais mais qualificados e atualizados do mercado.

Nessa direção, o pesquisador José Augusto Minarelli (2020, p. 38) definiu seis pilares para assegurar sua permanência no trabalho ou no ingresso no mercado, bem como futuras mudanças na carreira, são elas:

- Adequação vocacional - Ter aptidão e motivação no trabalho é determinante para fazer um ótimo serviço, porém para isso é necessário gostar do que faz. Uma pesquisa do Gallup Consulting evidenciou que 72% das pessoas no mundo não gostam de seu emprego ou estão insatisfeitas com ele, esses dados são preocupantes, pois provavelmente esses indivíduos estão gerando baixo desempenho nas tarefas exercidas. Muitos profissionais trabalham em atividades que não correspondem à sua vocação por necessidade, no entanto as pessoas devem buscar uma forma de mudar o que está fazendo e ir atrás de novas oportunidades na área que possui vocação.

O grande benefício para quem trabalha na área que gosta são muitos, uma pesquisa da Harvard Business Review revelou que os profissionais que trabalham com o que gostam são 31% mais produtivos, 85% mais eficientes e 300% mais inovadores. O colaborador motivado por fazer o que gosta produz melhor, faz bem suas tarefas e alcança os objetivos da empresa.

- Competência Profissional - São as habilidades e qualidades de um colaborador desenvolvidas através da jornada profissional. Como também são obtidas por meio acadêmico, especializações ou em cursos profissionalizantes. O mercado hoje exige profissionais altamente qualificados, pois muitas mudanças ocorrem rapidamente, fazendo com que o colaborador pouco qualificado não seja atrativo para os contratantes. Seu melhor investimento é você mesmo, não há nada que se compare a isso (Warren Buffett, 2021).

- Idoneidade - Está ligada aos valores que reagem a pessoa, principalmente a honestidade, fidelidade e seus propósitos. Derivado do latim "HONESTUS" "honrado, respeitado" é uma palavra muito admirada na empresa, uma vez que é um atributo importante em uma equipe, um profissional que ganha a confiança e admiração das pessoas em sua volta, um fator determinante para quem deseja alcançar a tão sonhada promoção, visto que o funcionário honesto tem confianças de seus superiores.

- Saúde Física e Mental - De acordo com a Organização Mundial da Saúde (2016) e a Organização Pan-Americana da Saúde o conceito de saúde vai além das doenças ausentes, sendo assim possível ter completa saúde tendo o bem-estar físico, mental e social.

Há algumas ações que podem ser desempenhadas para manter uma boa saúde mental e física, como a busca de lazer com a família e amigos, e também a prática de exercícios físicos.

Cuidar da saúde é estar bem na realização das suas tarefas, lidando bem com as tensões encontradas no dia a dia, tendo um trabalho produtivo e contribuindo com o coletivo.

- Reserva financeira - O Indicador de Reserva Financeira foi calculado pelo Serviço de Proteção ao Crédito (SPC Brasil) e pela Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas (CNDL, 2017) que explicita que 65% dos brasileiros não possuem reserva financeira. Pode-se constatar que boa parte dos brasileiros não estão seguros em caso de períodos de instabilidade econômica ou perda do emprego. Tal porque a cultura da educação financeira é pouco difundida no país. Diante disso, o profissional deve iniciar a construção de sua reserva financeira.

Para Drucker (apud OLIVEIRA, 1991, p. 22) planejar é tomar uma decisão agora com base em um resultado que queremos obter no futuro. O planejamento é uma peça fundamental para quem quer organizar sua vida financeira com a clareza sobre o que faz com seu dinheiro. Para compreender seus gastos é necessário ter conhecimento de seus custos fixos, e de suas dívidas para chegar na etapa de guardar dinheiro de forma efetiva e habitual (XP Educação, 2021).

- Relacionamentos - O networking é um instrumento de marketing próprio usado na criação de uma rede de contatos pessoais e profissionais, é uma forma de trocar informações e conselhos com as pessoas, e por esta razão, é necessário manter bons relacionamentos de confiança e duradouros. Segundo uma pesquisa divulgada pela The Adler Group, 85% das chances de emprego são através da rede de relacionamentos. Logo, criar novas amizades no dia a dia é fundamental para encontrar novas oportunidades, mas não basta só ter novos contatos eles precisam ser relevantes para sua área.

Chiavenato (2009, p. 88) explana a respeito da tríade necessária para o sucesso profissional que garante a estabilidade no mercado de trabalho:

Conhecimento, perspectiva e atitude – Constituem a chamada santíssima Trindade da empregabilidade que leva ao sucesso profissional. Na realidade as empresas estão procurando trabalhar com mais cérebro com menos dinheiro e recursos. Maior qualidade e menos quantidade. Menos número de pessoas e mais inteligência e talentos. Estamos na área do capital intelectual. Trabalho mais mental e intelectual. E quem souber ofertar e vender essa matéria prima cinzenta tão escassa e sofisticada tem futuro pela frente. (CHIAVENATO, 2009, p. 88).

Diante do exposto, compreendemos que o uso da empregabilidade traz valorização profissional e possibilita maior estabilidade no mercado de trabalho, haja vista que auxilia diretamente no combate a crises econômicas, pois a pessoa estará preparada para enfrentar as dificuldades encontradas no ramo de atividades trabalhistas, possibilitando ao longo prazo lhe garantir novas oportunidades e promoções.

Importância da Capacitação

Em um mercado totalmente competitivo a capacitação profissional é de extrema relevância para uma carreira de sucesso. O ponto chave para adquirir o destaque é o Marketing Pessoal, que nada mais é que um conjunto de técnicas e estratégias que são utilizadas para promover a imagem de uma pessoa (CARNEIRO, 2022). Lembrando que as técnicas usadas são de apresentação do perfil profissional, não de sentimentos interiores, o marketing visa expor uma qualificação, que engloba o contexto como um todo, o primeiro passo é elaborar um bom currículo estratégico contendo boa formatação, ter somente informações necessárias que desperte o interesse. De

acordo com Leão (2020, não paginado), “[...] marketing pessoal não significa, de forma alguma, uma propaganda da pessoa, mas, uma representação da forma que a pessoa deseja ser visto pelos outros”.

Nessa perspectiva, é importante refletir como se portar diante de uma entrevista de emprego, visto que se vestir e estar apto no ambiente em que se pretende trabalhar é de suma importância, por exemplo, um advogado não vai a uma audiência como se fosse jogar boliche, em vez disso o mesmo usa uma vestimenta adequada de acordo com o ambiente, por isso é importante pesquisar sobre a empresa, e estar atento ao ambiente em que estará, pois, o primeiro contato com a empresa é através do currículo e o segundo é o marketing pessoal, a maneira como se apresenta (CUNHA, 2005).

Após o processo de contratação é importante perceber que a busca incansável pelo sucesso profissional não termina, uma vez que acomodar-se não é uma opção, pois o mundo, a tecnologia e a acessibilidade estão em constante evolução e o trabalhador que fica para trás já não tem o mesmo valor no ambiente na empresarial. Para Daexe (2015, não paginado):

“Toda empresa é feita por pessoas, e mesmo as lideradas por homens e mulheres bem informados, precisam que as pessoas mudem para mudar. Mais do que isso, todos precisam que as pessoas não estagnem para não estagnar. Uma boa prática, além da leitura constante para entender o mundo ao seu redor, especialmenteo mercado ao seu redor, é a prática de Networking” (DAEXE, 2015, não paginado).

Nesse sentido, as empresas estão investindo mais em treinamentos e capacitações para que os seus funcionários estejam atualizados, sintam-se valorizados e, por consequência, realizem suas atribuições com zelo, assertividade e aumentem sua produtividade. Para isso, é necessário realizar uma avaliação diagnóstica para identificar a necessidade real dos colaboradores, pois:

O conceito de capacitação de talentos gira em torno da forma como a empresa treina seus colaboradores para a realização das atividades, de forma que eles precisem do mínimo de auxílio possível nessas tarefas (MINARELLI, 2020, p. 56).

A capacitação pessoal, a constate busca pela qualificação na área afim que se trabalha e as oportunidades e treinamentos oferecidos pela empresa são um conjunto que forma um profissional, e a necessidade de capacitação torna esse apto a desenvolver qualquer função, buscando sempre os 100% de atuação para desenvolver com agilidade as atividades laborais, por isso é importante se conectar as notícias e as informações do mundo mantendo-se constantemente atualizado.

Metodologia

Para a elaboração deste trabalho, partiu-se inicialmente de uma revisão bibliográfica na qual abordou-se o pensamento de alguns autores, como Marx, Sbarduchi, Chiavenato, Costa, dentre outros, que discutiram sobre o tema em questão e destacaram a real necessidade das atividades laborais para o desenvolvimento e evolução do ser humano ao longo do tempo. Além disso, pesquisou-se em sites, revistas, livros e artigos disponíveis na Biblioteca Digital Senac, no Posto

Avançado de Balsas/MA e no Portal de Periódicos CAPES com o intuito de suscitar algumas referências para o entendimento do estudo em questão e assim executar o Laboratório Juventudes.

Em segundo momento, realizou-se uma pesquisa de campo através de observação sistemática cujo objetivo foi levantar informações acerca da empregabilidade e estabilidade no mercado de trabalho com foco na distinção e fatores que influenciam um funcionário dentro de uma determinada empresa. Conforme afirma Lakatos (2002, p. 193), na observação sistemática “[...] o observador sabe o que procura e o que carece de importância em determinada situação”. Para tal levantamento, este projeto integrou-se ao Laboratório Juventudes realizado ao término da 5ª unidade do curso de Aprendizagem Profissional de Qualificação em Serviços Administrativos realizada no Posto Avançado de Balsas/MA.

Os procedimentos utilizados para coleta de dados ocorreram através do formulário online, com questões objetivas e discursivas direcionadas a 10 analistas, pré-selecionados, de recursos humanos de empresas distintas no município de Balsas, a fim de compreender melhor a opinião sobre o processo de contratação até a demissão de um funcionário na empresa.

O Projeto foi desenvolvido durante dois meses, onde as turmas divididas em grupos partiram para a elaboração de questionários *online* que foram fundamentais para a pesquisa de campo. Logo em seguida, iniciou-se a segunda etapa, onde foi possível conhecer as diferentes realidades dos profissionais e levar o alerta da importância e cuidado da saúde mental e sua relação com a empregabilidade, visto que há um desgaste de muitos profissionais relacionado com as cobranças excessivas e o estresse diário.

Na terceira etapa, os grupos reuniram os dados obtidos durante as visitas e começaram a desenvolver seus trabalhos com base nas informações extraídas, que foram de extrema importância para buscar soluções pautada na opinião dos colaboradores que se sentem acarretados com a carga horária excessiva, cobranças e desgaste físico. Essas soluções partiram das ideias geradas a partir da realidade de cada funcionário no seu ambiente de trabalho.

Além disso, realizou a exposição das problemáticas, soluções e alertas para a população balsense, que aconteceu no rol de entrada de um dos mais movimentados supermercados da cidade de Balsas, com o objetivo de abordar pessoas para explicar o projeto através de pesquisas e panfletos.

Após este levantamento de informações, a análise deu-se pelo método qualitativo a fim de alcançar o objetivo geral proposto. E ao final organizamos os dados coletados e projetamos possíveis intervenções para solucionar o problema apresentado. Dentre estas intervenções foi elaborada um panfleto com o intuito de conscientizar a população e amenizar os impactos causados pela instabilidade no mercado de trabalho na cidade de Balsas.

Análise de dados

Analisou-se os dados coletados na pesquisa e percebeu-se que 26,6% dos profissionais responderam que a empresa em que trabalham possui muita rotatividade com entrada e saída de colaboradores. Essa informação pode ser um sinal de alerta para o setor de Gestão de Pessoas,

pois indica, em alguns casos, falta de estabilidade para quem queira ingressar na Instituição, como pode ser observado no gráfico 1:

Na empresa em que você trabalha há muita entrada e saída de colaboradores?
7 respostas

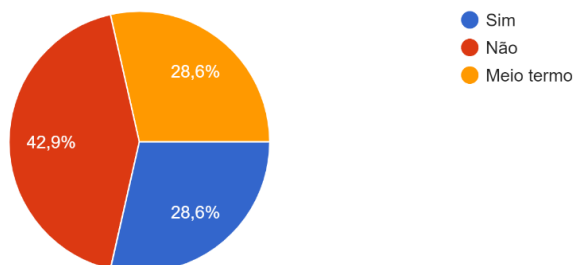


Gráfico 1. Rotatividade de colaboradores

A rotatividade, em alguns casos, deve-se pelo processo de demissão das empresas, ocasionados por várias situações, dentre elas pode-se citar: falta de pontualidade, não cumprimento de decisões administrativas, irresponsabilidade e pouco desempenho profissional.

Por que as empresas acabam demitindo em um curto espaço de tempo ?
7 respostas

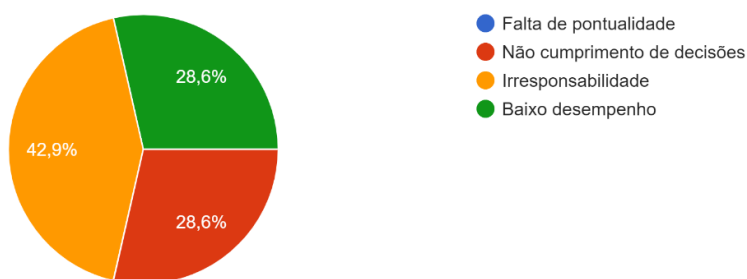


Gráfico 2. Causas de demissões

Compreende-se a partir dos dados apresentados no gráfico 2, que os fatores que contribuem para a demissão, segundo essa pesquisa, são irresponsabilidade no ato de realização das atividades laborais, e, em alguns casos, problemas relativos a desempenho profissional. Para minimizar situações como essa, é necessário que a gestão de pessoas analise o perfil dos colaboradores para que desempenhem suas funções com satisfação e, conforme sua vocação.

Sua profissão está totalmente de acordo com sua vocação ?

7 respostas

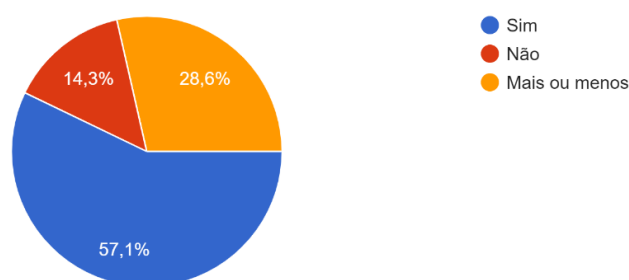


Gráfico 3. Profissão e Vocação

Ao observar o gráfico 3, o público-alvo desse estudo está totalmente satisfeito com sua profissão, visto que os entrevistados apontaram que as atividades que desempenham estão de acordo com a sua vocação, e, por consequência, realizam suas tarefas de forma satisfatória e com qualidade, contribuindo com bons resultados para empresa e alcançando realização profissional.

Conclusão

Pelo exposto, compreende-se que o uso da empregabilidade traz valorização profissional e possibilita uma maior estabilidade no mercado de trabalho. O profissional do século XXI precisa mudar a sua postura pessoal e seu estilo de vida para atender os objetivos do mercado. Desse modo, é necessário estar atento aos seis pilares da empregabilidade para o desenvolvimento das habilidades a fim de não desempenhar, apenas, tarefas básicas no serviço.

Para tanto, analisar o perfil com o uso de ferramentas online que calcula o índice de empregabilidade é indispensável, haja vista que o cálculo leva em consideração variáveis do perfil do candidato e outros usuários para identificar quem se enquadra melhor nas necessidades da economia mundial. Ter conhecimento sobre o seu índice de empregabilidade é de suma importância para entender suas chances de conseguir um emprego ou de permanecer no serviço que está.

Com os avanços tecnológicos surgiram novas soluções para um mercado mais eficiente e eficaz, isso resulta na extinção de alguns serviços, uma vez que cada vez que o mercado está exigente na contratação de funcionários qualificados que são capazes de lidar com recursos tecnológicos.

Ademais, o desenvolvimento do presente estudo possibilitou fazer uma análise da atual situação de empregabilidade através do envio de questionários para profissionais de variados setores com o propósito de compreender se existe estabilidade no mercado de trabalho. Neste sentido, foram utilizados recursos como panfletos e cartazes com o objetivo de informar e ampliar o debate nessa temática. Com isso, pode-se perceber a necessidade de ampliar projetos educativos

acerca da empregabilidade e estabilidade como forma de auxiliar os novos profissionais que ainda não possuem muitas das habilidades e competências mencionadas nessa pesquisa.

Referências

- ALVES, G. **Dimensões da reestruturação produtiva**: ensaios de sociologia do trabalho. 2. edição. Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Saúde mental dependem de bem-estar físico**. Brasília-DF: [s.n.], 2016. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/74566-saude-mental-depende-de-bem-estar-fisico-e-social-diz-oms-em-dia-mundial>. Acesso 20 jul. 2022.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas**: O novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Campus, 2009.
- BARDUCHI, A. L. J. **Empregabilidade**: competências pessoais e profissionais. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.
- BLANCH, J. M. Trabajar en la modernidad industrial. *In*: BLANCH, J. M. (org.). **Teoría de las relaciones laborales**: fundamentos. Barcelona: UOC. 2003. p. 19-148.
- CNDL. Confederação Nacional de Dirigentes Lojistas. **65% dos brasileiros não possuem reserva financeira**. 2017. Disponível em: <https://site.cndl.org.br/65-dos-brasileiros-nao-possuem-reserva-financeira/>?. Acesso 20 jul. 2022.
- COSTA, S. **Pandemia e desemprego no Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/SGWCFyFzjrDwgDJYKcdhNt/>. Acesso 20 jul. 2022.
- CUNHA, F. L. da; FERNANDES, R. M. C. Trabalho e resistência: uma reflexão crítica. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 11, p. 74-110, maio 2020. ISSN: 2448-0959, Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/saude/trabalho-e-resistencia>. Acesso em 19 jul. 2022.
- IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA . **Censo Brasileiro de 2010**. Rio de Janeiro: IBGE, 2012.
- MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1983.
- MINARELLI, J. A. **Empregabilidade**: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. Edição digital: Outubro, 2020.
- MINARELLI, J. A. **Superdicas de networking para sua vida pessoal e profissional**. Edição digital: Benvirá, 2020.
- NEVES, D. R., *et al.* **Sentido e significado do trabalho**: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. Scielo Brasil, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?lang=pt>. Acesso em: 22 jul. 2022.
- PADILHA, M. C. D. A influência do planejamento financeiro pessoal na consecução dos resultados: indivíduo / organização. **Revista Científica FacMais**, Goiás, v. II, n 1. ano 2012.
- SILVEIRA, D. **Desemprego cai para 9,8% em maio e atinge 10,6 milhões, diz IBGE**. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2022/06/30/desemprego-fica-em-98percent-em-maio-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: 20 jul. 2022.
- XP Educação. **Warren Buffett**: frases do maior investidor de todos os tempos. 2021. Disponível em: <https://blog.xpeducacao.com.br/warren-buffett-frases/>. Acesso 20 jul. 2022.