



VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM OS NÍVEIS DE EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE DO PROFISSIONAL GRADUADO EM NÍVEL SUPERIOR DE ENSINO

Roberson Vieira Machado¹

¹Administrador, Especialista, Docente no curso de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos, Campus Maringá/PR, Universidade Cesumar – UNICESUMAR. professorrobersonvieira@gmail.com

RESUMO

O termo empregabilidade diz respeito à capacidade que um profissional tem de se manter empregado. Neste sentido, vale ressaltar que o ser humano se reconhece por intermédio do trabalho, o qual é visto como espaço de pertencimento e de humanização do homem, que se constitui das experiências adquiridas a partir do trabalho que fundamenta sua existência social e garante uma vida digna de sobrevivência. A partir dessa premissa, o objetivo deste artigo é discutir sobre a influência das variáveis políticas, sociais e econômicas em relação ao mercado de trabalho e seus impactos nos níveis de empregabilidade e trabalhabilidade dos profissionais que possuem formação em nível superior de ensino.

PALAVRAS-CHAVE: Formação acadêmica; Mercado de Trabalho; Relações de Emprego; Subjetividades.

1 INTRODUÇÃO

Como se sente, enquanto indivíduo, o profissional graduado em nível acadêmico superior, quando precisa aceitar alternativas de trabalho fora de sua área de formação, cujo conjunto de competências técnicas e comportamentais exigidos para a ocupação do cargo está aquém do que tem a oferecer? Como ele se enxerga e como sua autopercepção é afetada em relação ao contexto econômico-político-social em que está inserido?

Com base nesta questão norteadora, problema central do nosso estudo, pretende-se discutir, ao longo deste artigo, os fatores que impactam na dignidade do ser humano, sobretudo em relação às suas percepções individuais como sendo um elemento parte de uma sociedade capitalista.

Vale ressaltar que o mercado de trabalho é dinâmico – ora se apresenta em situação de oferta, ora se apresenta em situação de procura em relação às oportunidades de trabalho. Neste sentido, fica clara a importância de se compreender as variáveis que influenciam essa dinâmica do mercado de trabalho, bem como suas consequências tanto para as organizações que contratam, quanto para as pessoas em busca por oportunidades de emprego/trabalho.

Este artigo está subdividido em três partes, em que na primeira serão abordados alguns aspectos inerentes à relação do homem com o trabalho. Na segunda parte apresentaremos alguns conceitos e definições sobre os termos empregabilidade e trabalhabilidade, a fim de melhor compreensão e contextualização ao objeto de estudo deste artigo. Já na terceira parte serão apresentadas as principais variáveis que influenciam a dinâmica do mercado de trabalho e, conseqüentemente, os níveis de empregabilidade e trabalhabilidade do profissional que busca por uma oportunidade de emprego/trabalho.

Enfim, a escolha deste tema para a elaboração de um artigo científico deve-se à importância de se identificar as variáveis que influenciam os níveis de empregabilidade e trabalhabilidade do profissional graduado em nível superior de ensino, bem como identificar os fatores que levam as pessoas a aceitarem salários defasados e condições inferiores de trabalho e a se sujeitarem a ações, muitas vezes abusivas, por parte dos empregadores. Para isso, a elaboração deste trabalho se deu através de pesquisa bibliográfica,



devidamente selecionada, lida, citada e comentada para fornecer as informações necessárias, garantindo os conhecimentos previamente estabelecidos.

2 A RELAÇÃO DO HOMEM COM O TRABALHO

O trabalho está entre os direitos sociais previstos no Art. 6º da Constituição Federal de 1988 (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 90, de 2015), mas, como isso se consolida, na prática, quando se observa em nosso País a existência de milhões de pessoas em situação de desemprego? (BRASIL, 1988). Importante ressaltar que, para fins deste estudo, consideramos empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário” (Art. 3º da CLT, Decreto-Lei nº. 5.452 de 1º de Maio de 1943) (BRASIL, 1943).

O ser humano se reconhece por intermédio do trabalho, por meio do qual consegue modificar a natureza e o estado das coisas. Neste sentido, o mundo do trabalho é visto como espaço de pertencimento e de humanização do homem, a qual se constitui das experiências adquiridas a partir do trabalho que fundamenta sua existência social e garante uma vida digna de sobrevivência. Observa-se aí a formação de um sentimento de pertencimento e, ao mesmo tempo, uma relação de interdependência na sociedade capitalista (FERREIRA; KALAKUN; SCHEIFLER, 2018).

Neste sentido, podemos inferir que o ser humano se reconhece através de sua contribuição na sociedade, a qual se materializa por meio da sua capacidade de produção de bens e serviços e, ao falar sobre o sentido do trabalho, o autor José Roberto Martins Ferreira (2016) resalta que, na sociedade atual, dizer que alguém é trabalhador é visto como um elogio. Segundo o autor:

[...] só atribuímos um valor positivo ao trabalho porque o colocamos em contraposição à vadiagem. Nossa sociedade valoriza quem trabalha e desvaloriza quem não o faz. Segundo a nossa cultura todos devem trabalhar. A valorização do trabalho também ocorre porque acreditamos que o trabalho de qualquer pessoa contribui para a reprodução. Mas nem sempre foi assim. A concepção sobre o trabalho mudou ao longo do tempo e varia muito entre diferentes sociedades atuais (FERREIRA, 2016, p. 143).

Seguindo essa linha de raciocínio, é possível destacar duas classes que se inter-relacionam diretamente: a classe capitalista (burguesia) e a classe trabalhadora (proletariado), em que a força de trabalho é considerada uma mercadoria e, assim como toda mercadoria, ela possui um valor. Mas qual o valor dessa força de trabalho? Como e por quem ele é determinado? (MARX, 2018).

Vale ressaltar que, o ser humano vive e convive em sociedade e é, portanto, um ser social. Contudo, é curioso que, para viver junto, precise recorrer à subordinação! Embora a sociedade lhe permita atender sua necessidade de convivência, ela também o limita em seu exercício da liberdade. Neste sentido, a sociedade só é possível se os seres humanos saibam renunciar, em favor de um ou mais mandantes, a sua autoridade, pois, do contrário, não haveria paz (DEMO, 2016).

Segundo as concepções de Karl Marx (2018), embora a força de trabalho tem a sua existência atrelada à disposição do indivíduo e, portanto, supõe a existência deste, seu valor é determinado pelo tempo de trabalho necessário à sua produção e, conseqüentemente, também para a sua reprodução. Nessa linha de pensamento, todo indivíduo tem suas necessidades mínimas para sua subsistência e, portanto, ao estabelecer o valor da força de trabalho fornecida, dever-se-ia ter como base, o valor dos meios de subsistência necessários para a conservação de seu possuidor.



Todavia, ao longo da história do trabalho como o conhecemos hoje, as organizações que empregam serviram-se da força do Estado para “regulamentar” os salários, determinar a jornada de trabalho e manter o trabalhador operário em uma situação normal de dependência e, observando sempre a dinâmica do mercado, a procura de trabalho assalariado aumentou rapidamente com toda a acumulação de capital, ao passo que a oferta de trabalho assalariado a acompanhou muito lentamente (MARX, 2018).

Enfim, com o capitalismo global em que estamos inseridos, as relações de trabalho têm sofrido grandes mudanças, sobretudo nas relações sindicais atuais e na forma que as empresas têm olhado para questões de caráter social e de responsabilidade social no contexto em que estão inseridas. De qualquer forma, é importante mencionar que, historicamente, a busca por explicações e discussões sobre a precarização das relações de trabalho e a questão da necessidade de políticas sociais iniciou a pouco tempo no Brasil e, talvez por isso, temos presenciado tal precarização nos últimos anos, sob a aparência do atendimento às necessidades do trabalhador (FERREIRA; KALAKUN; SCHEIFLER, 2018).

3 EMPREGABILIDADE E TRABALHABILIDADE

Estabelecidos os preceitos anteriores, apresentaremos neste tópico, alguns conceitos e definições relacionados ao contexto mercadológico e que envolvem relações entre empregado e empregador, para chegarmos ao ponto de discussão central do objeto do nosso estudo.

Empregabilidade é um termo amplamente conhecido nos meios acadêmico e corporativo, relacionando-se à capacidade que um profissional tem de se manter empregado. Nessa linha de raciocínio, o autor Idalberto Chiavenato (2022) complementa, afirmando que o termo está atrelado à condição de um profissional manter-se constantemente procurado e convidado pelas organizações que empregam. Logo, fazendo uso das palavras de Fava (2018, p. 39), “quanto maior a empregabilidade de uma pessoa, mais atrativa ela será para o mercado”.

A partir dessa premissa podemos inferir que a empregabilidade é tratada e compreendida como algo que o próprio indivíduo tem domínio e, portanto, responsabilidade sobre sua capacidade de se colocar ou recolocar no mercado de trabalho. Sobre isso, Oliveira (2018) fala sobre a relação de troca por trabalho e remuneração, em que a pessoa oferece seus conhecimentos, habilidades e atitudes, ou seja, um conjunto de competências individuais, intencionalmente desenvolvidas por meio de educação, treinamentos e capacitações, sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho que deseja ingressar.

Segundo Oliveira (2018, p.190), “existem algumas críticas à empregabilidade, mas praticamente todas têm abordagem emocional e não racional”. São elas:

- As pessoas têm que se fazer atraentes aos olhos dos empregadores.
- As pessoas ficam com elevada responsabilidade, inclusive de sua plena inserção no mercado de trabalho; e
- As pessoas não conseguem saber o que as empresas necessitam no presente e, menos ainda, no futuro.

Em relação a tais críticas, o autor nos alerta que cabe a nós decidirmos sobre o nosso posicionamento quanto a esta questão, mas não devemos nos esquecer que a empregabilidade atualiza as concepções de carreira e de qualificação profissional até então vigentes, e coloca as pessoas como seres inteligentes que investem adequadamente em



si mesmos, para tornar sua força de trabalho atraente para os empregadores (OLIVEIRA, 2018).

De qualquer forma, nas palavras de Oliveira (2018, p. 190):

A prática tem demonstrado que alguns aspectos podem aumentar a empregabilidade das pessoas, tal como elevar a capacitação profissional, principalmente pelo maior conhecimento de alguns assuntos administrativos específicos, principalmente os que apresentam alta complexidade e elevada demanda do mercado.

Outro conceito relativamente novo, mais contemporâneo, e que tem sido abordado com certa frequência, é a trabalhabilidade, a qual diz respeito à capacidade de gerar trabalho que, por sua vez, vai além do emprego. Está relacionada ao talento e à criatividade que uma pessoa possui junto à sua capacidade de entregar valor por meio de atividades com múltiplas formas de trabalho (FAVA, 2018).

Vale mencionar que o universo das organizações está passando por mudanças significativas, especialmente sobre as relações de emprego estabelecidas e sobre as formas de trabalho que têm surgido. Há discussões afirmando que muitas profissões deixarão de existir para dar espaço a novos postos de trabalho, dos quais, muitos ainda nem existem. Trata-se de uma nova grande revolução que obrigará uma reinvenção em todas as áreas de negócios e, conseqüentemente, impactará na empregabilidade das pessoas (HANASHIRO; TEIXEIRA, 2021).

Observando este cenário do lado de fora, fica alguns questionamentos como, por exemplo, até que ponto essa autonomia de se manter empregado está realmente nas mãos dos profissionais? Quais variáveis externas poderiam influenciar nos níveis de empregabilidade e trabalhabilidade de uma pessoa? Qual o papel das organizações empregadoras nesse processo e sobre qual abordagem ética deverão orientar suas ações?

4 VARIÁVEIS QUE INFLUENCIAM A DINÂMICA DO MERCADO DE TRABALHO

Diante das reflexões anteriores, como os níveis de empregabilidade e trabalhabilidade de um indivíduo podem ser influenciados por variáveis inerentes ao mercado de trabalho? Ao encontro desta questão norteadora, a autora Maria Diva da Salette Lucena (2017, p. 166), fala da grande importância de se fazer uma análise do ambiente e do mercado de trabalho ao realizar um Planejamento Estratégico de Recursos Humanos. Segundo a autora, essa análise tem como um de seus objetivos, “identificar aspectos da conjuntura econômico-político-social e de relações trabalhistas que possam afetar as ações estratégicas de Recursos Humanos”.

Considerando tais preceitos, há ainda a necessidade de se abordar a efetividade da implementação de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho, que promovam não só a geração de emprego e renda, mas também que considerem o equilíbrio entre oferta e demanda em relação às áreas de conhecimento e o cenário sóciodemográfico em que ocorrem. Em relação a essas políticas públicas, pode-se seguir diferentes abordagens, conforme apresentam os autores Secchi, Coelho e Pires (2019), que as tratam em três nós conceituais, podendo envolver (ou não) o Estado e as organizações privadas e não-governamentais, bem como entendê-las como as ações realizadas ou negligenciadas pelos governos.

Para fins de melhor compreensão deste trabalho, enquanto o mercado representa o espaço em que ocorrem transações, negociações e relacionamentos entre aqueles que oferecem bens e serviços e aqueles que os procuram, com a intenção de estabelecer trocas e intercâmbio, vamos entender o mercado de trabalho como o conjunto de oportunidades



de trabalho ofertado pelas organizações e o conjunto de pessoas dispostas a oferecer suas capacidades de trabalho a essas organizações. Neste sentido, podemos inferir que a principal característica do mercado de trabalho está pautada no mecanismo de oferta e procura (MACHADO, 2022).

Assim, levando para o contexto das organizações que empregam, nas palavras de Lucena (2017, p. 169 e 170), do ponto de vista de Planejamento de Recursos Humanos, a análise do ambiente e do mercado de trabalho poderá estruturar seus estudos considerando as seguintes variáveis, confrontadas com as decisões estratégicas da empresa:

- **Variáveis Econômicas**

- Inflação e seus impactos nos custos de pessoal.
- Intervenções governamentais na economia que possam provocar desenvolvimento ou recessão, emprego ou desemprego.
- Impactos da situação econômica em regiões onde a empresa pretende operar.
- Principais atividades econômicas da região ou localidade.
- Abastecimento para alimentação em regiões ou localidades onde a empresa pretende operar.
- Abastecimento de ordem geral para consumo.
- Tendências salariais.

- **Variáveis Políticas**

- Tendências de estabilidade ou instabilidade políticas.
- Produção de leis sociais.
- Militância sindical e de outros grupos, como agentes de pressão.
- Militância em defesa da ecologia.
- Processo de conscientização e participação política da comunidade.
- Forças políticas atuantes.

- **Variáveis Sociais**

- Qualidade de vida da população.
- Infraestrutura educacional.
- Infraestrutura de saúde.
- Infraestrutura habitacional.
- Lazer e atividades culturais.
- Padrões de vida comunitária: valores, crenças, religião, hábitos e costumes, tradições, comportamentos culturais, modos de vida, movimentos comunitários.
- A participação das empresas na vida comunitária.

- **Variáveis de Mercado de Trabalho**

- Segurança no emprego.
- Mobilidade de mão de obra.
- Disponibilidade ou não de mão de obra preparada.
- Formação de mão de obra.
- Competição de mão de obra.
- Critérios de transferências e adaptação local.
- Movimentação sindical local.
- Reivindicações trabalhistas.
- Benefícios especiais.
- Regulamentos e práticas sobre disciplina, dispensa, rotatividade de mão de obra, horário de trabalho.



- Assistência social.
- Estilos de supervisão e gerência.
- Critérios de participação dos empregados na vida da empresa.
- Relacionamento entre as empresas locais.
- Práticas adotadas pelas empresas locais (LUCENA, 2017, p. 169 e 170).

Diante disso, é necessário compreender os aspectos políticos, sociais e econômicos que influenciam a autonomia dos profissionais em relação aos seus níveis de empregabilidade e trabalhabilidade, observando-se ainda, suas áreas de formação e as variáveis do mercado de trabalho. Além disso, faz-se extremamente importante compreender como esses profissionais, público-alvo de nossos estudos, têm uma percepção de si mesmos, de seus papéis e de sua importância no contexto econômico-político-social em que estão inseridos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Percebe-se então, ao final deste artigo, que fica clara a importância de se compreender as variáveis que influenciam essa dinâmica do mercado de trabalho, bem como suas consequências tanto para as organizações que contratam, quanto para as pessoas em busca por oportunidades de emprego/trabalho.

Observando que a proposta deste estudo é norteadas por discussões referentes aos níveis de empregabilidade e trabalhabilidade de profissionais que possuem graduação em nível superior de ensino, mas, que estão inseridos em áreas distintas à sua formação acadêmica, normalmente em atividades operacionais, é importante, também, identificar as subjetividades das relações estabelecidas entre empregados e empregadores, mediante à dinâmica do Mercado de Trabalho, além dos motivos que levam as pessoas a esse contexto, mesmo possuindo condições físicas, mentais, intelectuais, técnicas e comportamentais para ocuparem um cargo correspondente à sua formação.

Considerando a amplitude do tema, além da pesquisa bibliográfica, com a finalidade de enriquecer o trabalho e aproximar a teoria das diferentes realidades dos profissionais a partir de suas perspectivas de vida e vivência profissional, vale a pena aprofundar os estudos com pesquisa exploratória/qualitativa, fazendo recortes de profissionais graduados em nível superior de ensino que ocupam determinados cargos em uma região geográfica específica, para melhor qualidade dos dados.

Enfim, conclui-se o presente artigo destacando que a ideia de um estudo exploratório, para fins de uma possível continuidade deste estudo, tem como objetivo examinar o tema deste projeto, sobre o qual há muitas dúvidas em relação ao “poder de decisão” dos profissionais em relação ao mercado de trabalho, quando o cenário não está favorável, do ponto de vista econômico-político-social, em relação à oferta de empregos. Isso permitirá, ao longo da coleta de dados, observar novas perspectivas atreladas às realidades dos indivíduos entrevistados.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 13 Nov. 2022.

_____. **DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 13 Nov. 2022.



CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão do talento humano.** – 5. ed. [3ª Reimp.] – São Paulo: Atlas, 2022. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597024074/>>. Acesso em: 10 Out. 2022.

DEMO, Pedro. **Introdução à Sociologia: complexidade, interdisciplinaridade e desigualdade social.** – 1. ed. – 6. reimp. – São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522466047/>>. Acesso em: 05 Dez. 2022.

FAVA, Rui. **Trabalho, educação e inteligência artificial: a era do indivíduo versátil** [recursos eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2018. (Série Desafios da Educação). Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788584291274/>>. Acesso em: 10 out. 2022.

FERREIRA, Adriana; KALAKUN, Jacqueline; SCHEIFLER, Anderson Barbosa. **Trabalho e sociabilidade** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2018. E-book. ISBN 9788595025578. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595025578/>>. Acesso em: 15 Out. 2022.

FERREIRA, José Roberto Martins. **Sociedade e Empresa: sociologia aplicada à administração.** São Paulo: Editora Saraiva, 2016. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/978-85-472-0106-7/>>. Acesso em: 05 Dez. 2022.

HANASHIRO, Darcy Mitiko Mori; TEIXEIRA, Maria Luisa Mendes (orgs.). **Gestão do fator humano: uma visão baseada na era digital.** – 3. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2021. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786587958460/>>. Acesso em: 10 Out. 2022.

LUCENA, Maria Diva da Salette. **Planejamento Estratégico de Recursos Humanos.** – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2017. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597011593/>>. Acesso em: 10 Out. 2022.

MACHADO, Roberson Vieira. **Identificação e realocação de talentos.** Maringá-Pr.: Unicesumar, 2022. ISBN 978-85-459-2128-8

MARX, Karl. **O Capital.** Resumo dos três volumes por Julian Borchardt. – 8. ed. resumida – Rio de Janeiro: LTC, 2018. E-book. ISBN 9788521635420. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521635420/>>. Acesso em: 15 Out. 2022.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças de. **Como elaborar um plano de carreira para ser um profissional bem-sucedido.** – 3. ed. – São Paulo: Atlas, 2018. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788597015577/>>. Acesso em 10 Out. 2022.



SECCHI, Leonardo; COELHO, Fernando de Souza; PIRES, Valdemir. **Políticas Públicas: Conceitos, Casos Práticos, Questões de Concursos.** – 3. ed. – São Paulo, SP: Cengage Learning Brasil, 2019. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788522128976/>>. Acesso em: 10 Nov. 2022.