

TRABALHABILIDADE: ADAPTANDO COMPETÊNCIAS DURÁVEIS PARA UM MERCADO DINÂMICO

WORKABILITY: ADAPTING DURABLE SKILLS FOR A DYNAMIC MARKET

ANGELINA DE PAULA CASTRO COSTA

Profissional com formação acadêmica tecnológica em T.I (Análises e suporte) e Bacharel em Administração pela Unifametro. 10 anos de experiência em gestão de pessoas, lideranças e implantação de projetos. Há 20 anos ministrando aulas e palestras profissionalizantes nas áreas de administração, vendas, marketing, R.H, D.P., contabilidade e informática gráfica. Atualmente foco em BI e Metodologia ágeis.

RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de analisar a percepção dos alunos do curso de Administração da Unifametro Maracanaú sobre a possibilidade de atualizar as competências duráveis, adquiridas ao longo do curso, com o intuito de adaptar-se ao mercado dinâmico. Em outras palavras, analisar sua compreensão do conceito de trabalhabilidade e sua aplicação na carreira profissional. Trata-se de um estudo de caso aplicado a 47 entrevistados, permitindo aprofundar o conhecimento com abordagem qualitativa-quantitativa. Os resultados obtidos mostram que a busca por conhecimento através de cursos e qualificações, e a adaptação frente às transformações tecnológicas é primordial para atualizar as competências possibilitando o crescimento do profissional na carreira, aliado às habilidades do ser humano em tornar-se gerador de renda. Dentre os desafios encontrados, estão a capacidade de adaptação frente às mudanças tecnológicas, a readaptação futura da grade curricular da graduação frente a dificuldade do acompanhamento dinâmico do mercado de trabalho. Em contrapartida os desafios são providos de soluções alcançáveis, onde o fator determinante é a mobilidade em busca de renovação e conhecimento para o desenvolvimento pessoal/profissional.

Palavras-chave: Adaptabilidade; Empregabilidade; Mudanças tecnológicas; Trabalhabilidade; Inovação.

ABSTRACT

The present study aims to analyze the perception of students in the Administration course at Unifametro Maracanaú about the possibility of updating the durable skills acquired throughout the course, in order to adapt to the dynamic market. In other words, analyze



Revista Administração de Empresas Unicuritiba.

[Received/Recebido: Julho 09, 2022; Accepted/Aceito: Julho 14, 2022]

Este obra está licenciado com uma Licença [Creative Commons Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

your understanding of the concept of workability and its application in your professional career. This is a case study applied to 47 interviewees, allowing to deepen knowledge with a qualitative-quantitative approach. The results obtained show that the search for knowledge through courses and qualifications, and the adaptation to technological changes is essential to update skills enabling the professional to grow in their careers, allied to the abilities of the human being to become an income generator. Among the challenges encountered are the ability to adapt to technological changes, the future readaptation of the undergraduate curriculum in the face of the difficulty of dynamic monitoring of the labor market. On the other hand, the challenges are provided with achievable solutions, where the determining factor is mobility in search of renewal and knowledge for personal/professional development.

Keywords: Adaptability; employability; Technological changes; Workability; Innovation.

1 INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas a tecnologia vem remodelando a sociedade e o mercado de trabalho. O dinamismo advindo deste processo requer adaptações e atualizações constantes. Essa influência exige um novo comportamento profissional, especialmente no que concerne a responsabilidade de gerenciar seu próprio desenvolvimento e aperfeiçoamento em um mercado de contínuas mudanças. É a partir desta premissa, que um dos conceitos em ascensão é o da trabalhabilidade, que segundo Krausz (2016, p. 17), “é desenvolver e renovar aquelas capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional, atualizando-se e administrando sua própria carreira”. Em síntese, tal conceito remete à capacidade de constante adaptação e desenvolvimento de habilidades e aptidões intelectuais do indivíduo.

Na busca do referido desenvolvimento profissional, a educação tem sido tradicionalmente o caminho necessário para adquirir qualificação, o que tem levado milhares de pessoas a cursarem ensino superior no Brasil. Certamente, este movimento elevou o nível profissional, capacitando um grande número de indivíduos para o mercado de trabalho.

Entretanto, em geral, os cursos superiores preparam os indivíduos com suas habilidades técnicas ou cognitivas relacionadas a determinados campos de



conhecimento e não necessariamente para atualizar esses conhecimentos teóricos ao dinamismo das mudanças sociais. Pelo menos, esta é a hipótese deste trabalho cuja pergunta-problema é: qual a percepção dos alunos do curso de Administração da Unifametro Maracanaú sobre a possibilidade de atualizar as competências duráveis, adquiridas ao longo do curso, com o intuito de adaptar-se ao mercado dinâmico?

O objeto de estudo foi escolhido com o intuito de delimitar o tamanho da amostra, de modo que pudesse ser feito um estudo de caso aprofundado. Apesar de se tratar de uma percepção local, o trabalho visa colaborar com o debate geral sobre o tema da trabalhabilidade e levantar possíveis discussões acerca do processo de adaptação dos currículos universitários pautados nas premissas modernas sobre o mercado de trabalho.

O presente artigo está disposto em quatro partes, sendo a primeira esta introdução, em que se apresentam os elementos gerais da pesquisa. Na segunda parte, apresenta-se o referencial teórico envolvendo os conceitos da trabalhabilidade. A terceira seção é dedicada a apresentar toda a metodologia de pesquisa, contendo a classificação, o método científico e o objeto de estudo. Em seguida, expõe-se a análise com os resultados e as discussões da pesquisa.

2 TRATAMENTO DA INFORMAÇÃO

Nesta seção será apresentado um panorama geral sobre os avanços tecnológicos mais recentes no mundo do trabalho que estão na base do desenvolvimento do conceito de trabalhabilidade, seus principais preceitos e o contexto geral da pesquisa.

2.1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO

O mundo do trabalho nos dias atuais é significativamente diferente daquele encontrado pela geração anterior e certamente muito diferente do que será vivenciado pela geração seguinte. Segundo Drucker (2019, p. 137), “em questão de décadas, toda a sociedade se reorganiza em termos de visão de mundo, valores básicos, estruturas





políticas e sociais, artes e principais instituições”. Embora a mudança seja a regra da sociedade, ela nunca ocorreu na mesma escala de velocidade que a vivenciada desde a invenção da internet.

A internet, “se tornou um sistema de comunicação produtivo que alcança milhões de pessoas em todos os países povoados do mundo” (COMER, 2016, p. 3). Em vista disso, alterou todo o mundo digital, trazendo agilidade, interação e a busca ávida por conhecimento, possibilitando avanços inimagináveis que englobam desde: biotecnologia, *blockchain* e bitcoins, carros autônomos, Internet das coisas, inteligência artificial, nanotecnologia, realidade virtual e realidade aumentada, robótica e não param por aí, informações em velocidade instantânea, comunicação direta sem limite de tempo ou barreiras de espaço.

Uma das consequências da crescente utilização de tantas tecnologias é que a era digital não permite desatualização e no cenário empresarial a luta é pela sobrevivência no mercado acirrado, onde as ondas de mudanças tecnológicas transformam o ambiente profissional, pois tornaram-se descontínuas e intensas. Segundo Chiavenato (2015, p. 206), “a descontinuidade significa que as mudanças não são mais lineares ou sequenciais e nem seguem uma relação causal (causa e efeito), mas conduzem a novos patamares diferentes do passado”. Onde o efeito é que a transformação está em inovar a forma como era feito anteriormente, quebrando o paradigma do velho para construir o novo.

Assim, “a Era da informação trouxe um novo contexto e uma avalanche de oportunidades para as organizações. Pegou a maior parte delas totalmente despreparadas para a nova realidade” (CHIAVENATO, 2021, p. 362). Devido a velocidade e a intensidade, as mudanças trouxeram impactos significativos, tendendo a desafiar cada vez mais a capacidade de indivíduos, entidades, organizações e sociedades, de ajustarem-se às condições dinâmicas, das inovações tecnológicas.

Conseqüentemente, as novas tecnologias exigiram do mercado de trabalho a quebra de paradigmas antigos, de modo geral, o impacto tornou-se distinto em diversas esferas e todos são atingidos de uma maneira ou outra. Isso demanda que empresas,



governos, instituições de ensino, organizações e sociedade em geral, modifiquem o seu comportamento e se habilitem à nova realidade.

Do ponto de vista do indivíduo, flexibilizar significa adaptar-se às necessidades de um mercado cada vez mais concorrido, adquirindo novos conhecimentos e habilidades de forma contínua. Segundo Dray (2006, p. 6), “somos os atores da vida, os personagens principais inseridos no mundo e responsáveis pela própria reconstrução de velhos e novos saberes, tornando-nos humanos melhores e mais participativos”.

Embora a responsabilidade de aprender, desaprender e reaprender seja do indivíduo, torna-se indubitável a necessidade de adquirir mais conhecimento para lidar com as novas informações. Por conseguinte, quebrar paradigmas que são impostos pela educação adquirida ao longo da formação do indivíduo, que formam sua personalidade, é crucial. Strieder (2002, p.7), explica que: “é uma complexa trama que exige a remoção de entulhos ideológicos, religiosos e paradigmáticos que certamente não serão feitos ao sabor de uma varinha mágica”. O ser humano aprende vivendo cotidianamente, seja por experiências, estímulos, reflexão ou exemplos, que formam a sua característica vital.

A globalização, o desenvolvimento tecnológico e a mudança e transformação da sociedade fazem com que a capacidade de sobrevivência e excelência das organizações passe cada vez mais a depender forte e diretamente das habilidades e competências das pessoas que nela trabalham. Em um mundo de negócios caracterizado por intensa mudança, as organizações precisam rápida e decisivamente reorientar seus rumos, mudar processos, modificar produtos e serviços, alterar estratégias, utilizar novas tecnologias, conhecer as aspirações dos clientes, compreender as armadilhas estratégicas dos concorrentes e saber surfar nas ondas de um mercado dinâmico, mutável e altamente competitivo (CHIAVENATO, 2015, p.1).

Neste contexto, o novo profissional necessita de maior qualificação, e a busca pela formação superior aumentou. Não obstante, as instituições de ensino superior utilizam em sua grade curricular o modelo padronizado, tendência que poderia ser mais ágil e criativa, pois, as matérias do currículo deveriam utilizar aplicações mais especializadas, reorganizando e abrangendo matérias menos mecânicas, conseqüentemente formando pensadores criativos. Conforme Strieder (2002, p.11), “se o processo educacional continuar omissivo, ou melhor, insistente no mero eixo reprodutivo, o desastre humano



seguirá inelutavelmente a sua trajetória”. Os cursos superiores preparam os indivíduos com suas habilidades técnicas ou cognitivas relacionadas a determinados campos de conhecimento e não necessariamente para atualizar esses conhecimentos teóricos ao dinamismo das mudanças sociais.

2.2 O CONCEITO DE TRABALHABILIDADE

O conceito da trabalhabilidade refere-se ao desenvolvimento pessoal/profissional e versa sobre a criatividade, talento e capacidade de ascender ao trabalho, inserindo o indivíduo em um contexto onde o desígnio é a eventualidade de gerar renda além do dito “emprego”, sendo empreendedor através dos próprios conhecimentos criativos e emocionais.

Desse modo, ele não se confunde com o conceito de “empregabilidade”, que define-se como, “capacidade que alguém possui para conseguir um emprego, buscando novas oportunidades de trabalho ou desenvolvendo maneiras de se manter” (EMPREGABILIDADE, 2021).

A diferença fundamental entre os termos é o fato de que o conceito de empregabilidade não capta as mudanças tecnológicas, sociais e econômicas ocorridas na atualidade, além de estar relacionado à preparação do profissional para ocupar um emprego, de preferência formal. Segundo Dray (2006, p. 41 e 42):

Quanto ao termo trabalhabilidade, ainda recente em nosso meio, podemos entendê-lo como mais avançado e exigente que o termo empregabilidade, já que denota uma forma de trabalho muito mais flexível, em que o próprio ser humano é o gestor de sua vida profissional, ou seja, o ser humano promove a própria vida profissional que pode ou não estar atrelada a uma empresa/instituição, ou pode ser independente.

Percebe-se, do excerto anterior, que as novas necessidades do mercado acabam por moldar um novo perfil de preparação profissional para uma perspectiva dinâmica, em oposição à velha ideia atrelada a uma carreira durante a vida. Nesta perspectiva Krausz (2016, p. 17) conclui que:



As pessoas precisarão preparar-se, não mais para a empregabilidade, mas sim para a *trabalhabilidade*, isto é, desenvolver e renovar aquelas capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional, atualizando-se e administrando sua própria carreira.

Logo, esse novo conceito, revela que o profissional seja o gestor da sua própria vida profissional, e subjugue-se ao fato que o mercado de trabalho demanda profissionais qualificados, capazes, inovadores e inteligentes emocionalmente.

No contexto empresarial as organizações estão buscando um perfil de colaborador mais qualificado, onde o indivíduo necessita de competências estratégicas que privilegiem aspectos de maior capacitação e capacidade de atualização profissional.

A *trabalhabilidade* traz essa concepção do “novo” na busca de soluções, do “empreendedorismo” como solucionador de riquezas, da “flexibilidade e competência” como gestão de mudanças, o “autoconhecimento” para aperfeiçoar capacidades, a “inteligência emocional” como provedora de parcerias, a “autogestão” como liderança que maximiza o potencial da equipe principalmente com o equilíbrio intrapessoal que se torna primordial para as competências duráveis. Percebe-se que se o indivíduo aprimorar a sua postura utilizando o conceito de *trabalhabilidade*, sabendo utilizar as habilidades necessárias para buscar e se manter profissionalmente, estará mais preparado para o mercado dinâmico atual. Nesta linha de pensamento Chiavenato (2015, p. 8) conclui que:

Hoje, não se trata apenas de atrair e reter talentos na organização. Possuir talentos é apenas a parte vestibular da questão. O mais importante é o que fazer para que os talentos sejam aplicados de maneira produtiva e rentável no sentido de obter elevados retornos desse precioso capital humano. Talentos são os meios indispensáveis para que a organização consiga competitividade e sustentabilidade em um mundo dinâmico e mutável.

Assim, as habilidades utilizadas nessa temática da *trabalhabilidade* vão além do campo da ação pessoal e profissional, pois servem para toda a vida. O conhecimento versus a prática do indivíduo é o recurso mais procurado pelas empresas. Chiavenato (2015, p.2) complementa que, “a Era da Informação colocou o conhecimento como o recurso organizacional mais importante”. Tendo em vista todas as transformações ocorridas com a tecnologia e a era do conhecimento, fica implícito a necessidade





constante que os profissionais do presente e do futuro terão de recriar-se permanentemente, sempre em busca de adaptabilidade e conhecimento para manter o seu trabalho.

3 METODOLOGIA

O propósito deste artigo é realizar uma análise sobre a percepção dos alunos, do curso de Administração da Unifametro Maracanaú, sobre o conceito de trabalhabilidade e a possibilidade de atualizar as competências duráveis adquiridas ao longo do curso, com o intuito de adaptar-se ao mercado dinâmico, que se tornou altamente mutável.

3.1 MÉTODO

A pesquisa fez uso de estudo de caso permitindo aprofundar o conhecimento com abordagem qualitativa-quantitativa. Este método aplica-se quando temos um grupo específico a que se direciona os esforços da pesquisa e sua análise. Também utilizou-se de pesquisa bibliográfica que segundo Vergara (2016, p. 50), “é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao público em geral”.

3.2 AMOSTRA

Os dados foram coletados com discentes do curso de Bacharelado em Administração da UNIFAMETRO. Sendo esta uma instituição de ensino superior presencial e a distância, que vem há quase 20 anos promovendo o acesso e desenvolvimento profissional de alunos.

Obteve em seu curso de Administração pela avaliação do MEC, no IGC e CI nota 4, Conforme Cadastro Nacional de Cursos e Instituições de Educação Superior e-MEC



(e-MEC, 2021), demonstrando sua qualidade de ensino, devido aos profissionais de ensino, e a sua estrutura curricular.

A estrutura curricular do curso de Administração da Unifametro objetiva materializar os princípios da formação profissional, que se constituem como aspectos inovadores do processo de articulação entre as dimensões de ensino, pesquisa e extensão. Dispõe de uma estrutura dinâmica que aborda disciplinas obrigatórias, seminários, iniciação científica, monitoria, atividades complementares, projeto de pesquisa, exercício da prática profissional por meio do estágio curricular e extracurricular, participação dos alunos em eventos técnico-científicos e trabalhos de curso (UNIFAMETRO, 2021).

Portanto, sua estrutura curricular é voltada para o aluno aperfeiçoar o autodesenvolvimento, fundamentando um diferencial na educação superior, pois reflete sobre a compreensão corrente e visionária que é inserção do profissional Bacharel em Administração na contemporaneidade.

3.3 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi feita através de um questionário contendo 8 perguntas, aplicado a 47 alunos do curso de Administração da IES, gerando um sistema de investigação e análise.

O mecanismo de pesquisa utilizado foi um questionário criado pela autora, enviado por meio online *Google Forms*, diretamente aos participantes da amostra da pesquisa com o intuito de coletar os dados, que foram organizados pelo recurso de retorno de respostas do questionário.

3.4 PROCEDIMENTOS DA PESQUISA

Inicialmente, foi realizada a revisão da literatura sobre as transformações no mundo do trabalho, a concepção de trabalhabilidade, as competências duráveis e habilidades aplicáveis ao conceito da trabalhabilidade.

Em seguida, os dados foram coletados diretamente com os alunos escolhidos como objeto do estudo. A aplicação dos questionários ocorreu no período de 19 a 21 de



outubro do ano consecutivo. Os dados coletados permitiram a organização, análise e resultado que serão apresentados nas subseções seguintes.

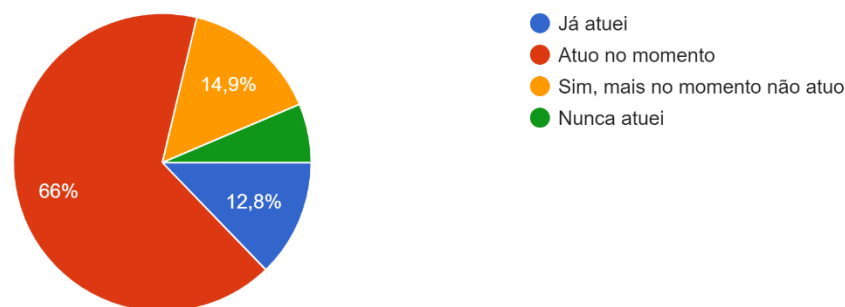
4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão apresentados os resultados da coleta de dados, designados em conformidade com o propósito do trabalho. O perfil dos participantes da pesquisa são os alunos do curso noturno de administração da unidade de Maracanaú. As subseções subsequentes representam as respostas externadas, após a aplicação dos questionários com os graduandos e a última refere-se à análise do material coletado.

4.1 ATUAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Ao serem questionados sobre a atuação na área da administração, apenas 6,4% dos respondentes afirmaram nunca terem atuado na área, constatou-se que todos os demais 93,6% já possuem experiência relacionada à área do curso em que estão matriculados. Conforme gráfico abaixo:

Gráfico 1 – Atuação na área administrativa



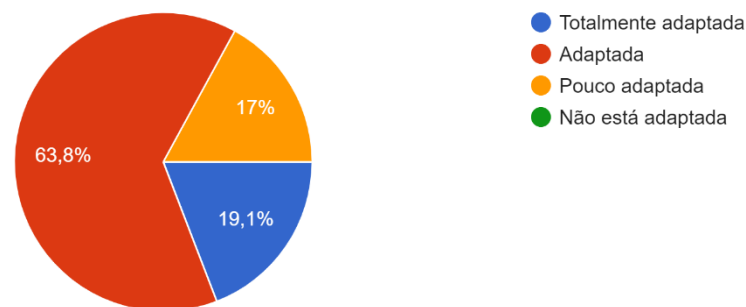
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.



4.2 ADAPTAÇÃO DA GRADE DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Foi questionado se a grade do curso de Graduação em Administração da Unifametro está adaptada à realidade do mercado de trabalho atual. A maioria dos respondentes, 82,9% afirmaram que a grade está adaptada ou totalmente adaptada, contra 17,1% que está pouco adaptada.

Gráfico 2 – Adaptação da grade de graduação

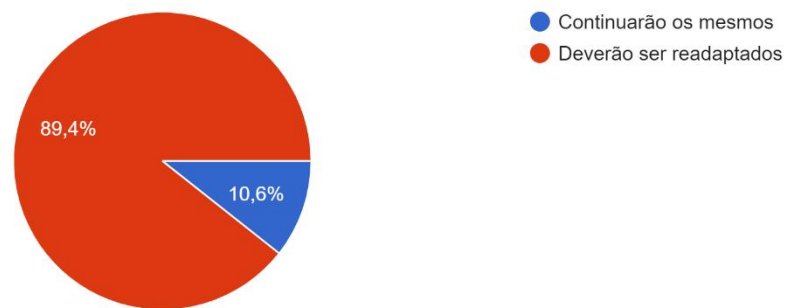


Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

4.3 CONHECIMENTOS ADQUIRIDOS NA FORMAÇÃO ACADÊMICA

Dando continuidade às perguntas sobre a formação acadêmica, foram indagados acerca dos conhecimentos adquiridos na grade de administração, se continuarão os mesmos ou deverão ser readaptados no futuro. Um grupo de 89,4% respondeu que deverão ser readaptados, em oposição, 10,8% afirmaram que continuarão os mesmos.

Gráfico 3 – Conhecimentos adquiridos na formação acadêmica



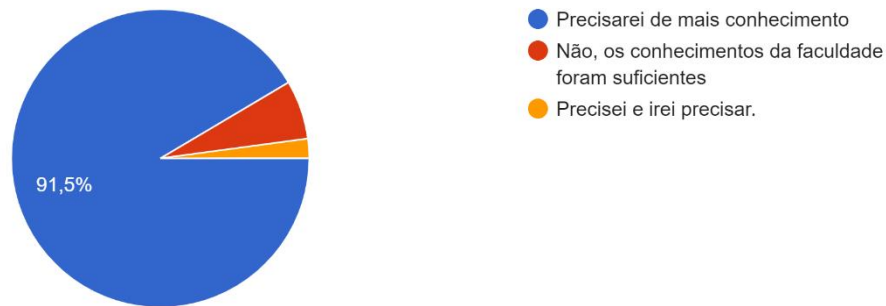
Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Este dado evidencia que em um futuro próximo possivelmente existirá a necessidade de realinhar a filosofia de ensino, com o intuito de: “preparar os estudantes para a transição do *work to* (empregabilidade) para o *work with* (trabalhabilidade), desenvolvendo criatividade, empreendedorismo, valores humanos e menos rigidez no tempo e no espaço” (FAVA, 2018, p. 12).

4.4 AQUISIÇÃO DE NOVOS CONHECIMENTOS

Questionados se no momento presente ou futuro irão precisar adquirir novos conhecimentos além dos obtidos na faculdade. A maioria dos respondentes 91,5% afirmaram que precisarão de mais conhecimentos, em oposição 6,4% acham que é suficiente. Apenas 2,1% informou que já precisou e afirma que precisará reciclar conhecimentos no futuro. Vale ressaltar o paralelismo entre as perguntas 3 e 4 do questionário, que demonstram uma conexão nas respostas dos entrevistados. Por conseguinte, quem afirmou não precisar buscar novas fontes de conhecimentos, está inserido no grupo dos 10,8%, da resposta anterior, onde acreditam que a grade da formação acadêmica deve continuar a mesma.

Gráfico 4 – Adquirir novo conhecimentos

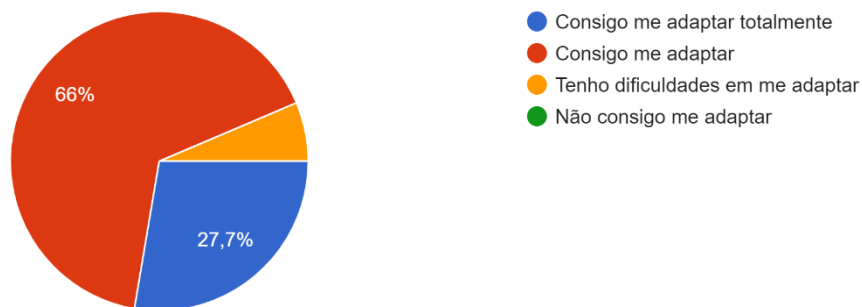


Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

4.5 CAPACIDADE DE ADAPTAÇÃO DOS RESPONDENTES

Em relação a capacidade de adaptação frente às mudanças tecnológicas e do mercado (para além dos conhecimentos da faculdade), foi perguntado aos respondentes se eram capazes dessa moldagem. Como resultado, 27,7% responderam que se adaptam totalmente e 66% conseguem se adaptar. Em contrapartida, apenas uma minoria equivalente a 6,3% dos respondentes afirmaram ter dificuldade em adaptar-se às mudanças, não obstante, nenhuma observação demonstra inacessibilidade de adaptação.

Gráfico 5 – Capacidade de adaptação frente às mudanças do mercado e tecnológicas



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

Cabe destacar que a adaptação é uma questão de sobrevivência no mercado de trabalho dinâmico no conceito da trabalhabilidade, e muitas vezes o indivíduo opõe-se à mudança que pode ocorrer conforme as exigências externas ou internas do ambiente.

4.6 TRABALHABILIDADE E DESENVOLVIMENTO PESSOAL E PROFISSIONAL

Foi sugerido que os entrevistados respondessem de forma aberta, a pergunta sobre como investirão em seu desenvolvimento pessoal e profissional, frente às necessidades de adaptação, mencionadas no conceito de trabalhabilidade. Diante dos relatos, ficou bem exposto que a capacitação através de cursos de qualificação, especialização, palestras e *workshops*, se torna imprescindível ao desenvolvimento, na opinião da maioria dos respondentes

É o que ressalta também o respondente 22 segundo o qual: “*O investimento tem que ser contínuo, pois precisamos está buscando novos conhecimentos e qualificar-se é a melhor forma para desenvolver o conhecimento pessoal e profissional*”. (Respondente 22).

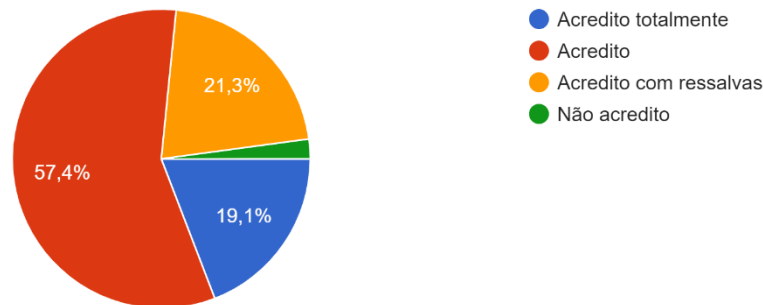
4.7 TRABALHABILIDADE: PROFISSIONAL GESTOR DA SUA PRÓPRIA CARREIRA PROFISSIONAL

Questionados se estão inseridos no conceito de trabalhabilidade, que remete ao indivíduo ser o gestor da sua carreira profissional, atrelado ao fato que o mercado de trabalho demanda profissionais qualificados, capazes, inovadores e inteligentes emocionalmente. Foi possível constatar que um grupo de 76,5% acreditam estarem inseridos ou totalmente inseridos no contexto, 21,3% acreditam porém com ressalvas. Não obstante, 2,2% não acreditam que se inserem na conjuntura da pergunta. Nota-se que esse mesmo percentual está inserido no grupo dos 6,3% da resposta 4.5, justamente



os que têm dificuldade em adaptar-se às mudanças tão necessárias ao conceito de trabalhabilidade. Conforme o gráfico 7.

Gráfico 7 – Inserção no conceito de Trabalhabilidade



Fonte: Elaborado pela autora, 2021.

A pergunta 7, deixa claro que apesar de ser um conceito novo, a trabalhabilidade é uma conjunção necessária para o crescimento, e se torna imprescindível para a potencialização do sucesso pessoal, pois abrange o autoconhecimento, as habilidades, as ideias inovadoras, o empreendedorismo, a capacidade de gerar renda e auto renovação. Trabalhabilidade não é algo que se possua, é apenas um conceito explicativo para uma nova realidade.

4.8 A ESTRATÉGIA UTILIZADA PARA MANTER-SE VALORIZADO

Por último foi perguntado aos participantes qual estratégia utilizam para tornar-se ou manter-se valorizados na carreira profissional, renovando as habilidades e capacidades para ter visibilidade no mercado dinâmico, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional. Eles tiveram a possibilidade de responder abertamente ao questionamento. Dentre as respostas apresenta-se abaixo algumas das quais representam as principais afirmações do grupo:



“A melhor estratégia é conhecer suas habilidades técnicas, emocionais e de comunicação. Desenvolvê-las da melhor forma possível, aliando o conhecimento adquirido versus a prática profissional, e outro ponto essencial é conhecer o mercado de trabalho buscando sempre qualificação” (Entrevistado 22).

“Acompanhar as tendências e estar conectado a outros profissionais a fim de trocar experiências” (Entrevistado 31).

“O aperfeiçoamento profissional é um grande passo, fazendo pós-graduação em áreas que agregam valor para sua carreira profissional” (Entrevistado 37).

“Estudando e estando atenta às inovações e desenvolvimento pessoal e profissional, em mutação constante devido evolução” (Entrevistado 39).

“Buscar sempre se reinventar e não permanecer no mesmo lugar, movimento é vida, buscar novas formas e conceitos de trabalho” (Entrevistado 41).

Ficou claro entre as principais respostas, que uma forma de se tornar o gestor da sua carreira é através do aprendizado contínuo, a busca pelo conhecimento está ligada ao desenvolvimento, ao crescimento e à possibilidade de tornar-se gerador de riquezas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema abordado neste estudo foi o conceito da trabalhabilidade. Buscou-se responder a pergunta sobre qual a percepção dos alunos do curso de Administração da Unifametro Maracanaú sobre a possibilidade de atualizar as competências duráveis, adquiridas ao longo do curso, com o intuito de adaptar-se ao mercado dinâmico. Explorando a dicotomia entre conhecimento adquirido e utilização na prática pelos alunos e sua visão competitiva do meio educacional com a realidade enérgica do mercado.



A partir das respostas coletadas, percebeu-se que, para a maioria dos respondentes, a aprendizagem deve ser contínua e interdependente, possibilitando a transformação de competências individuais, aspirando a consolidação da capacidade das pessoas para agirem e renovarem suas habilidades, remetendo a construção da sua independência profissional, pessoal e financeira, buscando o novo, explorando a criatividade versus o talento.

Embora este trabalho não tenha a intenção de ser protótipo de modelo padrão, ele incita a necessidade da busca do conhecimento através do preceito da mudança e aceitação do novo. Percebe-se, no apanhado geral das respostas, que adquirir novos conhecimentos é primordial, sobretudo em relação a qualificação como via de desenvolvimento de carreira. O consenso existe mesmo entre a minoria respondente que informou não acreditar ser o gestor da própria carreira. Porém, a análise comprova que a possibilidade de atualizar as competências duráveis depende unicamente do discente buscar a mobilidade como forma de atualização.

Verificou-se, nos dados coletados, que a grade curricular em administração atual da instituição permite ao aluno o desenvolvimento que o mercado exige, no entanto, será necessário repensar sua práxis no futuro, com um enfoque integrado no conceito da trabalhabilidade, onde o aluno terá o fortalecimento das habilidades do profissional no mercado de trabalho como sujeito humano e social.

O estudo ainda sugere que, embora encontre alguma dificuldade, o acadêmico da Unifametro considera-se capaz de adaptar-se às mudanças do mercado e às novas tecnologias, o que comprova uma correlação entre os ensinamentos da IES conciliados na prática e o ambiente de transformação global em que vivemos.

Desta forma, torna-se de suma importância esta análise no sentido de contribuir para a ciência e a sociedade em geral. As atribuições deste estudo podem contribuir substancialmente para estudos semelhantes do tema, ampliando e aprofundando o conceito, para viabilizar o desenvolvimento das habilidades e competências profissionais.



REFERÊNCIAS

GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO. **Unifametro**, 2019. Disponível em: <<http://www.unifametro.edu.br/graduacao/administracao/>> Acesso em: 11 de out. de 2021.

CHIAVENATO, I. **Iniciação à teoria das associações**. 1ª edição. São Paulo: Editora Manole, 2015. P. 1-8-206.

CHIAVENATO, I. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. Edição Compacta 5ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2021.

COMER, D. **Redes de Computadores e Internet**. 6ª edição. Porto Alegre: Editora Bookman, 2016.

DREY, E. **Trabalhabilidade**: Um desafio educacional para o ensino médio. 2006. 116 f. Dissertação (Mestrado) -Curso de Mestrado em Educação, Universidade do Oeste de Santa Catarina, Joaçaba, 2006. Disponível em: <<http://docplayer.com.br/30719223-Trabalhabilidade-um-desafio-educacional-para-o-ensino-medio-edite-drey.html>>. Acesso em: 21 de set. 2021.

Drucker, P. **Drucker**: o Homem que Inventou a Administração. 1ª edição. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2019.

EMPREGABILIDADE. In: **DICIO**, Dicionário Online de Português. Porto: 7Graus, 2009. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/empregabilidade/>>. Acesso em: 11 de out. de 2021.

FAVA, R. **Trabalho, Educação e Inteligência Artificial**: A Era do Indivíduo Versátil - Série Desafios da Educação. Porto Alegre: Editora Grupo A, 2018.

KRAUSZ, R. **Trabalhabilidade**. 2ª Edição. São Paulo: Editora Scortecci, 2016.

STRIEDER, R. **Educação e Humanização: por uma vivência criativa**. Florianópolis: Editora Habitus, 2002. P. 7-11.

VERGARA, S. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16ª edição. São Paulo. Editora Grupo GEN, 2016.

