

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

TAYSE GOMES DE OLIVEIRA

**EMPREGABILIDADE:** um estudo sobre desafios, mudanças e adaptação dos indivíduos no mercado de trabalho em tempo de gestão 4.0 no triângulo CRAJUBAR

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2020

TAYSE GOMES DE OLIVEIRA

**EMPREGABILIDADE:** um estudo sobre desafios, mudanças e adaptação dos indivíduos no mercado de trabalho em tempo de gestão 4.0 no triângulo CRAJUBAR

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

**Orientadora:** Prof<sup>a</sup> Esp. Márcia Maria Leite Lima.

JUAZEIRO DO NORTE-CE  
2020

**EMPREGABILIDADE:** um estudo sobre desafios, mudanças e adaptação dos indivíduos no mercado de trabalho em tempo de gestão 4.0 no triângulo CRAJUBAR

Este exemplar corresponde à correção final do trabalho de correção de curso da aluna Tayse Gomes de Oliveira.

Data da apresentação \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

BANCA EXAMINADORA:

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Orientador: Profa. Especialista Marcia Maria Leite Lima/ Unileão

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Membro 1: Profa. Especialista Larissa Vasconcelos Rodrigues/ Unileão

Assinatura: \_\_\_\_\_  
Membro 2: Profa. Mestra Joyce da Silva Albuquerque/ Unileão

**EMPREGABILIDADE:** um estudo sobre desafios, mudanças e adaptação dos indivíduos no mercado de trabalho em tempo de gestão 4.0 no triângulo CRAJUBAR

Tayse Gomes de Oliveira<sup>1</sup>  
Marcia Maria Leite Lima<sup>2</sup>

### RESUMO

O engrandecimento da empregabilidade pode ser visto como uma lacuna para a capacidade do indivíduo de conquistar novas oportunidades de emprego, manter-se empregado e, inclusive, como de alcançar uma ascensão por meio de ações realizadas, no qual desenvolve sua competência através de novas habilidades, conhecimentos, julgamentos e atitudes. Assim, o presente artigo tem por objetivo geral analisar os principais fatores influenciadores na empregabilidade de profissionais do triângulo Crajubar, na região do Cariri - CE., sendo este alcançado através dos objetivos específicos: entender o que é empregabilidade; conhecer os pilares da empregabilidade; identificar as competências exigidas no mercado de trabalho no cenário da indústria 4.0; analisar a importância dos fatores da empregabilidade para adequação no mercado de trabalho. A pesquisa é um estudo de opinião pública, fundamentada por fontes bibliográficas de cunho quantitativa, descritivo, exploratório e direcionada a partir de um questionário composto por 14 (quatorze) perguntas objetivas e 03 (três) perguntas subjetivas. A amostra da pesquisa foi de 334 participantes. O resultado obtido com a pesquisa foi a verificação da percepção dos participantes em relação os fatores de empregabilidade que se destacam para o perfil do profissional em tempos de gestão 4.0, na região do triângulo CRAJUBAR.

**Palavras Chave:** Empregabilidade. Pilares. Competências. Profissional.

### ABSTRACT

The increase in employability can be seen as a gap in the individual's ability to gain new job opportunities, to remain employed and also to achieve a rise through actions carried out, in which they develop their skills through new skills, knowledge, judgments and attitudes. Thus, this article has the general objective of analyzing the main influencing factors in the employability of professionals from the Cariri region, CE., This being achieved through the specific objectives: Understand what employability is; know the pillars of employability; identify the skills required in the labor market in the scenario of industry 4.0; analyze the importance of employability factors for adequacy in the labor market. The research is a study of public opinion, based on bibliographic sources of qualitative, quantitative, descriptive, exploratory nature and guided by a questionnaire, composed of 14 (fourteen) objective questions and 03 (three) subjective questions. The result obtained with the research was the verification of the participants' perception regarding the employability factors that stand out for the professional profile in times of management 4.0, in the region of the CRAJUBAR triangle.

**Keywords:** Employability. Pillars. Skills. Professional.

---

<sup>1</sup> Concludente do curso do Administração do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: taygomesoliveira@gmail.com

<sup>2</sup> Prof<sup>a</sup>. Orientadora Esp. em Gestão Estratégica de Pessoas pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio - UNILEÃO. Docente do curso do Administração do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail: marcialeite@leaosampaio.edu.br

## 1 INTRODUÇÃO

O cenário do século XXI tem sido marcado pelas inovações e evolução tecnológica que, gradativamente, vem adequando as empresas ao modo de produção em massa, o que significa de um certo modo uma mudança radical no dia a dia de algumas pessoas. Ao mesmo tempo, essas mudanças chegam ao mercado do trabalho e, conseqüentemente, exigem um novo conjunto de habilidades necessárias para trabalhos no futuro (ALMEIDA, 2019).

De acordo com Almeida (2019), os trabalhadores que desenvolviam atividades que dependiam muito de suas habilidades manuais tiveram de se adequar às novas tecnologias, isto é, passar por treinamentos ou mudanças em sua rotina de trabalho e, conseqüentemente, mudar de função. O referido autor ressalta que aqueles profissionais que tiveram maiores dificuldades de se adaptar às mudanças em termos técnicos e práticos no âmbito tecnológico, perderam seus postos de trabalho, passando para funções secundárias, ou foram desligados da empresa.

Porém, é importante lembrar que enquanto o mundo digital ou a inteligência artificial (IA) está crescendo no mercado de trabalho, as habilidades como: comunicação, ética, julgamento, saber tomar decisões, resolução de problemas complexos, colaboração e empatia permaneceram sempre valorizadas ao lado de competências em tecnologia (ALMEIDA, 2019).

De acordo com Garcia (2020), muitos profissionais estão preocupados com o emprego no futuro - que não terá mais empregos – pois, o avanço da inteligência artificial com os seus robôs vai roubar todos os empregos. Porém, o referido autor afirma que de acordo com Grandi (2019), a população não precisa temer o avanço da inteligência artificial, pois apenas 12% dos empregos atuais serão substituídos por robôs. Em contrapartida, 13% dos empregos do futuro ainda estão por surgir, e os demais 75% serão melhorados com a ajuda da tecnologia.

Seguindo essa perspectiva, Dutra (2001) defende que somente o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes não garante benefícios para a organização, e nesse sentido atribui conceitos como o da entrega, onde cada indivíduo é avaliado pelo que entrega de fato à organização, e o da complexidade, pressupondo que a pessoa se desenvolve na medida em que é capaz de assumir atribuições de maior complexidade.

Diantedo exposto, surge como problemática: Quais as principais dificuldades enfrentadas por profissionais no mercado de trabalho sob o cenário da indústria 4.0?

Para responder essa pergunta tem as seguintes hipóteses: h1: alguns profissionais ainda são resistentes às mudanças; h2 – alguns profissionais não se adequaram a novas tecnologias por falta de treinamentos e capacitação; h3 – alguns profissionais não buscam investir em sua empregabilidade; h4 – a idade de alguns profissionais dificulta novos aprendizados. Para testar

essas hipóteses tem-se por objetivo geral analisar os principais fatores influenciadores na empregabilidade de profissionais do triângulo CRAJUBAR, região do Cariri-CE, seguido dos seguintes objetivos específicos: entender o que é empregabilidade; conhecer os pilares da empregabilidade; identificar as competências exigidas no mercado de trabalho no cenário da indústria 4.0; analisar a importância dos fatores da empregabilidade para adequação no mercado de trabalho.

Diante desse contexto, este trabalho contribui com a formação acadêmica do pesquisador auxiliando na aquisição de novos conhecimentos, como também contribui para expor aos indivíduos a importância do conhecimento para ser competitivo no mercado. Em termos sociais o estudo mostra a sociedade os indicadores sobre a realidade da empregabilidade dos indivíduos que compõem a região do triângulo CRAJUBAR localizada no Cariri cearense, sendo as cidades de Barbalha, Crato e Juazeiro do Norte- CE, cidades essas com uma população geral de 467 mil habitantes de acordo com estimativas de 2019 (IBGE, 2010).

O presente trabalho trata-se de uma pesquisa de caráter básico que objetiva gerar conhecimentos novos, sendo baseado em estudos bibliográficos que, de acordo com Fonseca (2002), a pesquisa é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas. Caracterizada por uma pesquisa de opinião pública com abordagem quantitativa, como também pesquisa descritiva e exploratória.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 EMPREGABILIDADE 4.0**

Em um cenário cada vez mais incerto e volátil, marcado por inúmeras mudanças tecnológicas, econômicas, políticas e sociais, torna-se imprescindível que o profissional busque se adequar-se às novas demandas de trabalho. Para acompanhar as novas transformações e tendências do mercado de trabalho, faz-se necessário que o profissional busque desenvolver continuamente novos conhecimentos, novas habilidades e novos comportamentos (ARELLANO; CESAR, 2017).

Do ponto de vista de empregabilidade, o mercado de trabalho vem passando por profundas transformações no que se refere às competências ou condições de um profissional ser contratável para qualquer modelo de negócio e trabalho. Essas mudanças vêm de encontro com o conceito de empregabilidade dito por Minarelli (2017), que afirma que o conceito de empregabilidade também passou por transições tendo em vista que a empregabilidade é um

conjunto de fatores que sustentam a nossa capacidade de produzir serviço. Na visão do autor, o profissional é um prestador de serviço e um provedor de solução, ou seja, é alguém que pode ser um empregado, um autônomo, um empreendedor individual ou ser de outra categoria, portanto, que o mesmo seja capaz de solucionar da melhor forma os problemas dos outros.

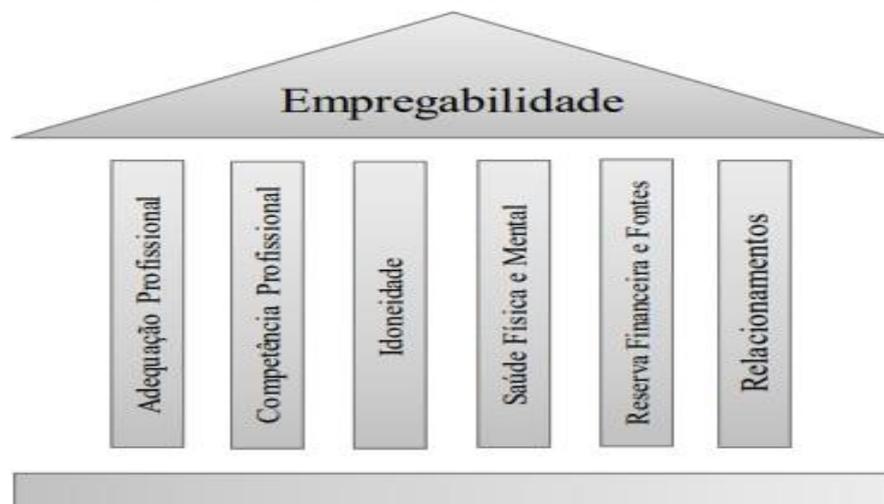
Minarelli (2017) afirma que o fator da capacidade de solucionar problemas pelo profissional prestador de serviço ultrapassa os pilares da empregabilidade criado por ele a cerca de 20 anos atrás, pois este fator vem de encontro com as transformações de negócios que impactam as relações de trabalho e a empregabilidade 4.0.

Dessa forma, em uma visão mais antiga, Minarelli, em 1995, definiu o termo empregabilidade como sendo a condição de ser empregável, isto é, conseguir emprego através de seus conhecimentos, habilidades e atitudes desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as necessidades do mercado de trabalho.

Como pode-se observar, Minarelli (1995) associava o termo empregabilidade a um conjunto de competências, o famoso CHA, formado apenas pelo conhecimento, habilidades e atitudes; associado às competências do CHA, o autor também definiu seis pilares essenciais de orientação a empregabilidade, sendo eles: (1) adequação vocacional, (2) competência profissional, (3) idoneidade, (4) saúde física, mental e espiritual, (5) reserva financeira e (6) relacionamentos.

A figura 01 a seguir, apresenta os pilares da empregabilidade por Minarelli (1995).

**Figura 01** – Seis pilares da empregabilidade Minarelli (1995).



**Fonte:** Adaptado Minarelli (1995)

Conforme visto na figura 01, observa-se que os seis pilares da empregabilidade representam os pontos básicos e essenciais de orientação para o profissional que busca se

manter empregável. Para a efetividade e sustentação da empregabilidade é necessário que os pilares sejam interligados e trabalhados de forma equilibrada.

Minarelli (1995). Apresenta as orientações e contribuições de cada pilar:

- 1) **Adequação vocacional** – O principal pilar da carreira. Esse pilar está associado a vocação da pessoa. O trabalho deve ser alinhado com a vocação do profissional. O alinhamento da vocação da pessoa com a profissão exercida pode ser considerado como um diferencial competitivo do profissional, pois envolve paixões, sonhos e amor ao que faz.
- 2) **Competência profissional:** São as competências individuais que o profissional adquire por meio de vivências e experiências, e dos conhecimentos adquiridos em treinamentos, cursos, formação acadêmica, habilidades físicas e mentais. Essas competências precisam estar constantemente atualizadas para que o profissional possa se manter competitivo no mercado. É importante que o profissional identifique e desenvolva as competências de acordo com a profissão, e associe às demandas atuais de mercado.
- 3) **Idoneidade:** Princípios éticos e morais. O profissional idôneo, correto, honesto, que conduz sua vida e seu trabalho dentro de princípios legais e éticos, tem a seu favor a consideração, o apreço, a admiração e a confiança das pessoas.
- 4) **Saúde física, mental e espiritual:** Cuidado habitual com o corpo e a mente. O cuidado com a saúde é essencial e evita um desgaste exagerado que obriga a uma reposição ainda maior de energia, por parte do profissional. O exercício mental garante que o cérebro continue ativo, produtivo e o exercício físico contribui para que os músculos adquiram tonicidade, rigidez e conservem a capacidade de responder às solicitações.
- 5) **Reserva financeira:** Ter dinheiro para eventuais acontecimentos como a própria perda de um emprego e investimento na carreira profissional.
- 6) **Relacionamentos:** Rede de contatos. Bons relacionamentos pessoais e profissionais. Quem conhece muitas pessoas e cultiva uma rede de relacionamentos pode contar com uma grande ajuda para conseguir abrir portas.

Dessa forma, Silva e Santana (2010), afirmam que os pilares da empregabilidade citados por Minarelli (1995), vão de encontro com o conjunto de competências – CHA. Os referidos autores destacam que os três primeiros pilares da empregabilidade estão estritamente ligados aos fatores de Conhecimento, Habilidade e Atitudes - CHA, ou seja, conseguir fazer uso real de seu conhecimento para produzir algo efetivo. Diz respeito ao ato de estar constantemente em busca de aperfeiçoar-se para o mercado de trabalho. É o saber fazer algo.

Ainda sobre os pilares da empregabilidade, Silva e Santana (2010) afirmam que o mundo do trabalho exige adequação entre as necessidades organizacionais e sociais e o conjunto

de conhecimentos, habilidades e atitudes (as competências) que um determinado indivíduo detém. Os outros três pilares podem ser considerados complementares, correspondendo às disposições do profissional para uma boa estrutura e aptidão para o conhecimento necessário ao seu ramo de trabalho.

## 2.2 EMPREGABILIDADE COM FOCO NAS COMPETÊNCIAS

Conforme visto em empregabilidade 4.0, na seção anterior, a empregabilidade é algo imprescindível na vida de um profissional e está associada a capacidade do profissional desenvolver e aplicar as competências individuais no ambiente organizacional.

De acordo com Dutra (2017), o conceito de competência foi proposto por David McClelland, em 1973. A intenção de McClelland foi em associar a gestão de pessoas com uma abordagem mais efetiva que os testes de inteligência nos processos de seleção de pessoas para as organizações. Com o passar dos tempos, o termo competência foi ganhando novas roupagens e novos direcionamentos no âmbito do desenvolvimento humano e organizacional.

Na visão de Resende (2000) a competência é a transformação de um conjunto de fatores como conhecimentos, aptidões, habilidades, interesse, e vontade em resultados reais. O referido autor ainda ressalta que não adianta um indivíduo ter conhecimento e experiência e não saber como aplicá-los em favor de um objetivo, de uma necessidade ou de um compromisso. Nesse sentido, a competência é resultado da união de conhecimentos (formação, treinamento, experiência e autodesenvolvimento) com comportamentos (habilidades, interesse e vontade) (RESENDE,2000).

A competência, na visão de Bergamini (2012), é vista como uma qualidade que faz com que cada pessoa esteja disposta a ir cada vez mais longe. Dessa forma, a competência exige predisposição interior, bem como motivação consciente. Essa predisposição repousa no conhecimento de assuntos pertinentes a certas áreas da vida humana.

Ainda para Bergamini (2012), a motivação está ligada a uma emoção positiva ou negativa que envolve a área específica na qual cada um é solicitado a ultrapassar algum desafio. A competência depende do alicerce intelectual e consciente que fornece o conhecimento, ao mesmo tempo em que depende também do colorido afetivo oferecido pelas emoções. A pessoa precisa conhecer e gostar de sua área de competência. Essa afirmativa vai de encontro com o primeiro pilar da empregabilidade que é a adequação vocacional criado por Minarelli (1995).

Para Bergamini (2012), as pessoas tendem a ser conscientemente competentes. A desorganização da competência surge quando a pessoa é solicitada a usar sua competência em atividades para as quais sua habilidade não é compatível.

Bergamini (2012) afirma que uma pessoa competente para Reinbold e Breillot em 1993, é aquela que enfrenta regularmente situações imprevistas e variadas do contexto no qual ela evolui. Dessa forma, ela interfere nessas situações ao mesmo tempo em que evolui e aprende com elas. Ao mesmo tempo, ela adapta seu comportamento e faz evoluir seus conhecimentos para transformar a situação e obter o resultado desejado.

Por fim, Treff (2016) declara que a competência está relacionada com a efetivação e a utilização do conhecimento, ou seja, habilidade é a capacidade de aplicação dos conhecimentos nas situações de trabalho, e tem por finalidade atingir objetivos e metas que agreguem valor econômico às empresas.

Dessa forma, o conceito de competência é visto como conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes que justificam desempenho. A noção de competência está associada a verbos como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, saber engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

O quadro 01 abaixo, apresenta o conjunto de competência formado por quatro competências duráveis: sendo elas Conhecimento, Habilidade, Julgamento e Atitude.

**Quadro 01 – As quatro competências duráveis**

<b>C.H.J.A.</b>			
<b>Conhecimento</b>	<b>Habilidade</b>	<b>Julgamento</b>	<b>Atitude</b>
Saber	Saber fazer	Saber analisar	Saber fazer acontecer
É o acúmulo de informações, conceitos e experiências que o indivíduo possui.	É a capacidade de colocar em prática o conhecimento retido. É transformar teoria em prática.	É saber analisar as situações para que as decisões sejam justas e equilibradas.	É a maneira de fazer as coisas, com suas feições e estilos, assumindo riscos e focando nos resultados.

**Fonte:** Adaptado Chiavenato (2020).

Observa-se que as competências apresentadas no quadro 01 (um), representam parâmetros a serem seguidos para que o sucesso seja alcançado, apresentando assim um diferencial a cada profissional empregável.

Elencando as competências para o perfil do profissional, fica visível que a imagem a ser espelhada para as organizações será de uma boa qualificação para o mercado de trabalho, demonstrando assim, uma facilidade de adaptação para toda e qualquer situação a ser realizada.

### 2.3 O MERCADO DE TRABALHO E EMPREGABILIDADE

O mercado de trabalho diz respeito às ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações em determinada época ou lugar, e sofre instabilidade decorrente do número de empresas existentes em certa região e sua demanda, o que gera disponibilidade de vagas e, portanto, oportunidades de emprego (CARVALHO,2008).

Para complementar, Banov (2012) entende que o mercado de trabalho nada mais é do que as vagas de emprego oferecidas pelas empresas, e a oferta e procura das mesmas que está refletido nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas. Para os candidatos que querem fugir da concorrência entre si por uma boa vaga de emprego, é importante a busca constante de qualificação.

De acordo com Araújo, Albuquerque e Silva (2009), a chegada de novas e sofisticadas tecnologias causou grande impacto no mercado de trabalho e na economia em geral. À proporção que vai se ampliando ao uso de tecnologias dentro de uma organização, ocorre o aumento do nível de complexidade das atividades, o que acarreta maior autonomia e responsabilidade por parte do trabalhador, sendo assim, exigido um grau maior de competência e qualificação.

As mudanças do mercado de trabalho têm se refletido também em como e muda a forma de trabalhar nas organizações. Nas corporações, os funcionários que antes realizavam contato pessoalmente com o cliente, passaram a manter o contato por intermédio da tecnologia, tendo assim que aprimorar suas competências para atender ao novo cenário de trabalho. Com essa afirmação, o autor apresenta que a empresa muda, pois, precisa continuar existindo, o cliente muda porque a tecnologia oferta a ele resolver situações a distância, e o funcionário muda porque precisa continuar empregado (GARCIA,2020).

### 2.4 COMPETÊNCIAS E HABILIDADES PARA O PROFISSIONAL DO FUTURO

Segundo Garcia (2020), a tecnologia vai demandar mudanças para as habilidades dos profissionais. Habilidades essas que são: elasticidade mental; solução complexa de problemas; negociação; pensamento crítico; criatividade; julgamento e tomada de decisão; gestão de pessoas; inteligência emocional; conhecimento interdisciplinar; coordenação com os outros. Sendo assim, percebe-se que são habilidades que robôs não poderão ter/fazer, que são intrínsecas ao ser humano e assim sendo desenvolvidas por eles, alcançando o diferencial competitivo frente ao mercado.

Ainda para Garcia (2020), utilizando como referência os autores Machado e Cruz (2016), expõe que os profissionais de hoje não podem ter apenas capacidades técnicas para ser empregável, precisam saber liderar pessoas, serem políticos, possuir boa comunicação oral e escrita, possuir um bom marketing, ter boa oratória e saber desfrutar das ferramentas tecnológicas.

Na percepção de Gold (2019), o profissional 4.0 é buscado por possuir características baseadas na multidisciplinares, sendo esses profissionais os que comprovem realizações e resultados além do seu escopo de seus cargos, cargos esses escolhidos como segmento a seguir. Como qualidades multidisciplinares tem-se que o profissional deve ser: responsável e questionador, cuidar de sua saúde emocional, ser flexível e resiliente, ter amplo olhar e verificar constantemente oportunidade de melhorias, possuir competências socioemocionais, estar disponível para as necessidades da empresa e buscar por si próprio o desenvolvimento de suas competências.

Para Fleury e Fleury (2001), competência é o saber agir responsável e que assim é reconhecido pelos demais. Implica saber como mobilizar, integrar e transferir os conhecimentos, recursos e habilidades num contexto profissional determinado.

No quadro 02, Fleury e Fleury (2001) apresentam as competências essenciais para o profissional.

**Quadro 02** – Competência para o profissional.

Saber agir	Saber o que e por que faz. Saber julgar, escolher, decidir.
Saber mobilizar recursos	Criar sinergia e mobilizar recursos e competências.
Saber comunicar	Compreender, trabalhar, transmitir informações conhecimentos.
Saber aprender	Trabalhar o conhecimento e as experiencia, rever modelos mentais; saber desenvolver-se.
Saber engajar-se e comprometer-se	Saber empreender, assumir riscos. Comprometer-se.
Saber assumir responsabilidades	Ser responsável, assumindo os riscos e conseqüências de suas ações e sendo por isso reconhecido.
Ter visão estratégica	Conhecer e entender o negócio da organização, o seu ambiente, identificando oportunidades e alternativas.

**Fonte:** Fleury e Fleury (2001).

Observa-se que é indispensável que os indivíduos se capacitem e consigam adquirir o máximo de competências entre as apresentadas acima, para que assim se torne um profissional concorrido para as organizações. Relacionando com as competências necessárias os indivíduos desenvolvem suas carreiras individual e profissional (FLEURY; FLEURY, 2001).

## 2.5 GESTÃO DE CARREIRA E EMPREGABILIDADE

As discussões sobre a gestão de carreira iniciam-se com a argumentação sobre o significado e a evolução. Em uma releitura feita por Dutra (2019), recorrendo ao significado apresentado por London e Stumpf no ano de 1982, sendo carreira as ordens de posições ocupadas e de trabalhos executados durante a vida do indivíduo. Sendo assim, ela envolve uma série de fases e a ocorrência de mudanças que desenvolvem necessidades, causas, interesses individuais, expectativas e determinação da organização e da sociedade. No panorama do indivíduo, abrange o entendimento da sua experiência profissional; no panorama da organização, abrange políticas e decisões ligadas a espaços ocupacionais e níveis organizacionais.

Ainda para Dutra (2019), carreira é uma palavra de difícil definição por ser um termo de uso cotidiano. O autor a define a partir de duas vertentes: a) carreira como mobilidade pessoal: um caminho a ser trilhado pelo indivíduo, uma carreira profissional; b) carreira como estabilidade ocupacional, uma profissão, como a carreira militar. Nas duas vertentes, a carreira é caracterizada por uma estruturação e organização no tempo e espaço propício.

O conceito de carreira que se conhece atualmente relaciona-se à trajetória da vida profissional. O conceito pode ser dividido em duas fases: o primeiro conceito de 1970, relatado por uma carreira que era principalmente feita por homens de grupos dominantes da sociedade, conceito tradicional marcada por estabilidade. Diante da abordagem atual, com as mudanças da sociedade, mulheres passaram a fomentar sua participação, como ademais a mentalidade que se tem é que a carreira está intimamente ligada a organização em que se trabalha, ligada ao tempo de serviço de cada empregado, sendo caracterizado por instabilidade (BHERING, 2013).

Na versão apresentada por Kuzaqui (2016), a gestão de carreira deve ser vista do panorama do indivíduo como do da empresa, ocorrendo a última de acordo com o período de um vínculo empregatício do trabalhador, dessa maneira o caminho traçado e trilhado deve ter uma sequência que defina seus objetivos, atendendo assim suas necessidades pessoais, sociais e financeiras. Com isso o investimento para com sua formação e profissionalização deve ocorrer em paralelo com seus empregos.

Dessa forma, o desenvolvimento de carreira deve partir do indivíduo sendo ele responsável pela construção e desenvoltura do processo, conciliando seus interesses pessoais com os da organização da qual faz parte ou deseja fazer. As ações de desenvolvimento são: consciência da necessidade de se desenvolver, aquisição de conhecimentos e habilidades através da formação, experimentação e reflexão sobre o aprendizado (DUTRA, 2019).

Para Dutra (2019), diante da primeira ação que é a consciência da necessidade se desenvolver, percebe-se que as pessoas precisam estar comprometidas com sua vida profissional, visto que necessita desenvolver aspectos para realizar seus desafios.

Na segunda ação, aquisição de conhecimento e habilidades através da formação, é uma atividade de estruturação recomendada para reter um estudo sobre o tema ou trabalho que não se possui ou precisa ser mais desenvolvido, que é avançado frente aos conceitos e experiências que possuem certificação, elevando assim o conhecimento e acarretando segurança individual ao enfrentar desafios (DUTRA, 2019).

Ação de experimentação é a etapa de colocar em prática o que foi desenvolvido nos tópicos supracitados e que com essa experimentação, possa agregar valor ao indivíduo e a toda a organização, sendo a última de maneira estruturada, para que assim enfrente desafios e obtenha sucesso (DUTRA, 2019). Na última ação, reflexão sobre o aprendizado, apresenta-se que é necessária uma ponderação sobre o aprendizado e a colocação em prática, visto que é possível analisar a consolidação do conhecimento e visualizar a utilização em outras situações as quais serão vivenciadas (DUTRA, 2019).

### **3 METODOLOGIA**

Para a obtenção dos resultados desta pesquisa, aplicou-se o procedimento metodológico apresentado abaixo. A pesquisa elaborada é um estudo de opinião pública, iniciada por fontes bibliográficas de cunho quantitativo, descritivo e exploratório.

A pesquisa é elencada em fontes bibliográficas, como artigos, revistas, livros e demais materiais necessários para construção de um novo conhecimento científico. A revisão bibliográfica, de acordo com Gil (2018), é elaborada com base em material já publicado. A vantagem mais clara da pesquisa em questão consiste no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Essa vantagem torna-se particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço. Inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, pois assim permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto.

Quanto a pesquisa de opinião pública, optou-se por esse método em decorrência da amplitude da amostra a ser pesquisada. Em estudos conceituais, o estudo de opinião pública pode ter vários significados. Conforme Silveira (2019), opinião pública é expressada como aquilo que a massa pensa sobre determinado assunto, isto é, aquilo que quer dizer, que tem como principal característica a mutabilidade, visto que retrato o momento, sendo comum que

com o decorrer do tempo as opiniões mudem e assim ocorram mudanças. Afirma-se que o estudo de opinião pode ser designado para pesquisas do campo das ciências sociais e da economia em referência, especialmente, a comportamentos e hábitos de consumo (SILVEIRA, 2019).

Segundo Knechtel (2014), a pesquisa quantitativa é uma modalidade de pesquisa que é realizada sobre um problema humano ou social, sendo baseada no teste de uma teoria, sendo esta composta por variáveis quantificadas em números, as quais são verificadas de modo estatístico, com o objetivo de definir se as generalizações previstas na teoria se sustentam ou não. A pesquisa quantitativa apresentada à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. (FONSECA, 2002).

No questionário foi abordado a pesquisa qualitativa aberta pela necessidade de utilizar abordagem com uma visão detalhada na parte das perguntas fechadas, visto que caracteriza as respostas de cada indivíduo que participou. E para a pesquisa de uso quantitativa fechadas, já que houve a necessidade de quantificar os dados das respostas da pesquisa.

A pesquisa descritiva e exploratória tem como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (GIL, 2008). Portanto, essa pesquisa trata-se de uma familiaridade com o estudo desse projeto, e para a construção desse processo fez-se necessário o uso dessa metodologia.

A pesquisa foi realizada através de um questionário online contendo 17 (dezessete) perguntas, sendo 14 (quatorze) objetivas e 03 (três) subjetivas. A coleta de dados foi realizada através de compartilhamento via grupos de aplicativos entre os meses de agosto e outubro de 2020. A amostra foi composta por apenas 334 (trezentos e trinta e quatro) participantes. Em virtude da pandemia causada pelo covid-19 em (2020), não foi possível realizar um estudo com uma amostra com números mais significativos.

Dos 334 participantes, a predominância pertence a faixa etária dos 18 à 24 anos, com (47,9%); em segundo lugar com 39,2% a faixa etária de 25 a 34 anos; em terceiro lugar com 9,6%, a faixa etária de 35 a 45 anos; em quarto lugar com 2,4% a faixa etária de 46 à 54 anos e com 0,9%, o público acima dos 55 anos.

Os participantes do sexo feminino representam 86,2% das respostas, enquanto os participantes do sexo masculino representam 13,8%. A pesquisa foi aplicada no Cariri

Cearense, no triângulo Crajubar composto pelas de cidades de Barbalha, Crato e Juazeiro do Norte, possuindo respectivamente uma representação de 12,3%, 12% e 75,7% no questionário.

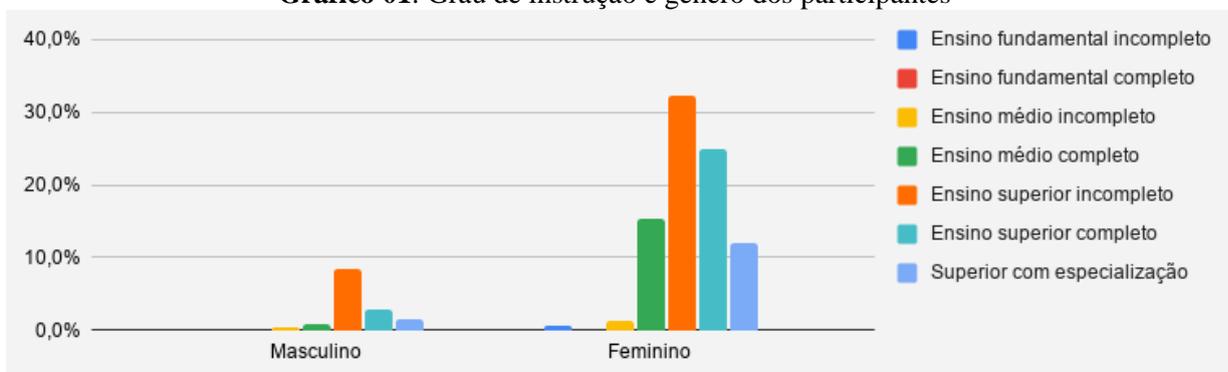
Para tabulação e análise dos dados foram utilizadas planilhas eletrônicas via Microsoft Excel. Os dados foram armazenados em um banco de dados e posteriormente tabulados, quantificados e apresentados em forma de gráficos e tabelas para uma melhor representatividade. A análise e interpretação dos gráficos foram realizadas através de confronto no conteúdo teórico apresentado neste estudo.

#### 4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este estudo tem como finalidade principal analisar os principais fatores influenciadores na empregabilidade de profissionais do triângulo Crajubar na percepção de um estudo de opinião pública. A pesquisa foi realizada nos meses de agosto a outubro de 2020, por meio de um questionário online compartilhado em grupos de um aplicativo de comunicação social. A amostra foi composta por 334 (trezentos e trinta e quatro) participantes.

O gráfico 01, abaixo, apresenta os dados referentes ao grau de instrução e o gênero dos participantes da pesquisa.

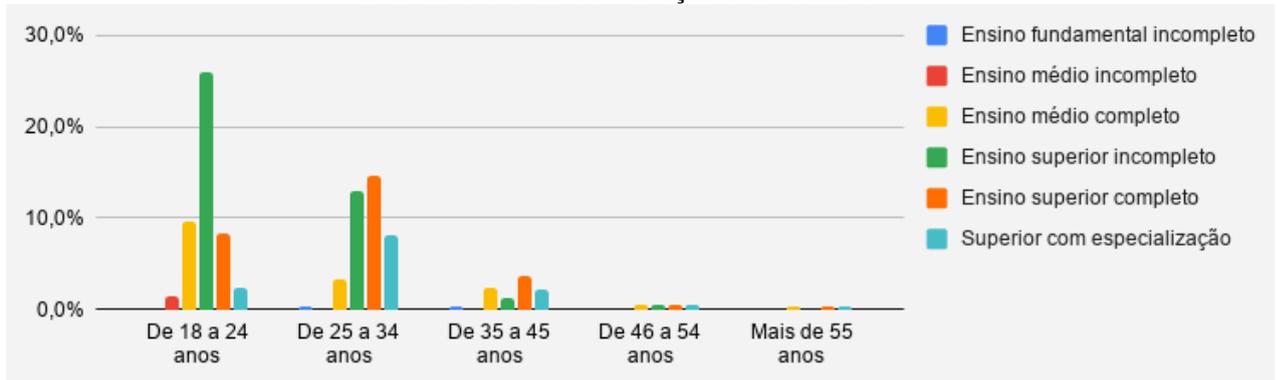
**Gráfico 01:** Grau de instrução e gênero dos participantes



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

De acordo com o gráfico 01, observar-se uma disparidade nos dados que prevalecem participantes com grau de instrução com ensino superior incompleto e completo, sendo respectivamente uma porcentagem de 40,7% e 27,5% do gênero feminino com 86,2%, ficando claro que esses participantes são os que mais buscam compreender sobre os fatores que influenciam na empregabilidade deles, visto que são os que estão em um período acadêmico e instigam mais a busca por capacitação.

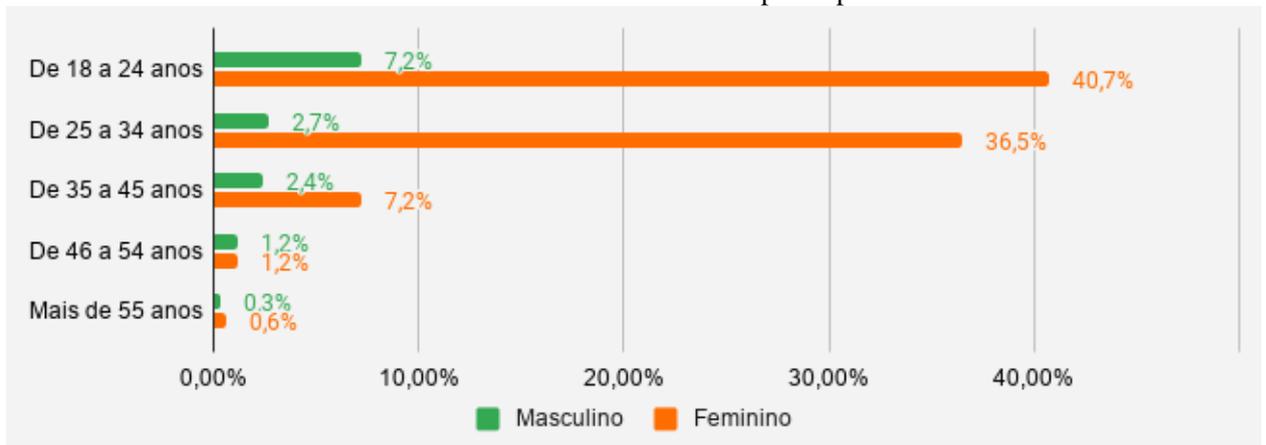
O gráfico 02 a seguir, apresenta o cruzamento de dados referentes aos dados de pesquisa de grau de instrução juntamente com a faixa etária dos participantes.

**Gráfico 02:** Grau de instrução e faixa etária

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Os dados do gráfico 02, apresentam as porcentagens referentes às respostas da pesquisa apresentando dados com oscilação, mas podendo ser concluído que os que participaram, em sua maioria, são jovens entre 18 a 24 anos com mais de 25% do total da pesquisa e com um grau de instrução de ensino superior incompleto. Dessa forma, conclui-se que os jovens entre essa idade e instrução estão buscando compreender os fatores e assim acarretar melhorias na sua imagem profissional, visto que a mesma está iniciando nessa faixa etária.

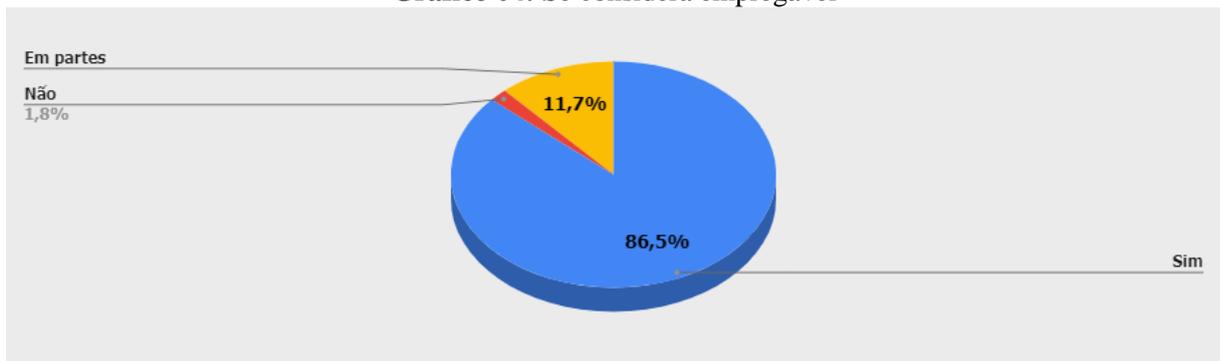
O gráfico 03 trata do gênero e faixa etária dos participantes

**Gráfico 03:** Gênero e faixa etária dos participantes

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O gráfico apresentado mostra dados referentes ao cruzamento de respostas sobre gênero dos participantes e faixa etária, prevalecendo o gênero feminino com disparidade e com as faixas etárias de 18 a 24 anos, e posteriormente a de 25 a 34 anos, abordando assim que os participantes mais jovens da pesquisa são os que estão presentes no mercado de trabalho e interessados em manter seu perfil de empregável sempre qualificado.

O gráfico 04 a seguir, apresenta a opinião dos participantes da pesquisa em relação às características da empregabilidade em se considerar empregável frente ao mercado.

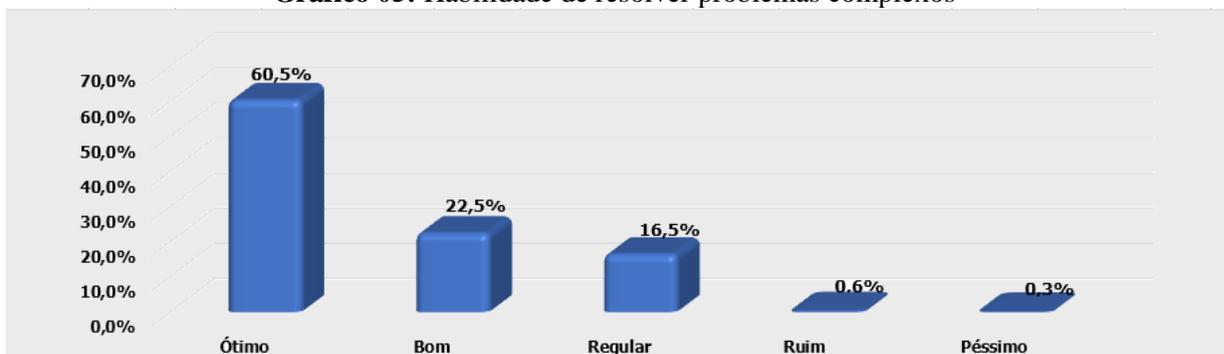
**Gráfico 04:** Se considera empregável

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Conforme observado no gráfico 04, o número de participantes que se consideram empregáveis é superior aos que relataram se consideram em partes e os que não se consideram, representado pelo percentual de 86,5% que se consideram sim, empregáveis frente ao mercado; 11,7% se consideram em partes, e apenas 1,8% não se consideram empregáveis.

Esse fator está associado ao conceito apresentado por Arrelano e Cesar (2017) que para acompanhar as novas transformações e tendências do mercado de trabalho, faz-se necessário que o profissional busque desenvolver continuamente novos conhecimentos, novas habilidades e novos comportamentos, estando entrelaçado com a abordagem de Minarelli (2017) de que o termo empregabilidade pode ser definido como um conjunto de fatores que sustentam a capacidade de um profissional produzir serviço, ou um jeito que o profissional tem de tratar a sua capacidade profissional, sendo esses fatores os 06 pilares da empregabilidade, contendo características para que se considere empregável ou não caso ele possua as vertentes dos pilares que são: adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física, mental e espiritual, reserva financeira e relacionamentos.

O gráfico 05 exhibe a opinião do público participante da pesquisa em relação a sua capacidade de resolver problemas complexos diante das situações vivenciadas no dia a dia.

**Gráfico 05:** Habilidade de resolver problemas complexos

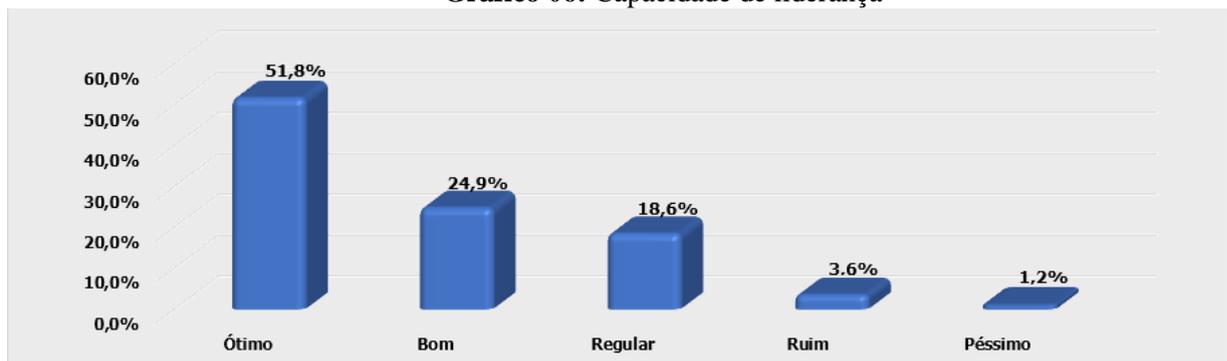
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O gráfico mostra que a maioria dos participantes, sendo 60,5%, se consideram ótimos para exercer sua habilidade de resolver problemas complexos; 22,5% se consideram bons; 16,5% se consideram regular; 0,6% se consideram ruins e 0,3% se consideram péssimos. Tais dados coletados a partir da premissa de uma possível exposição de ter que pôr em prática a habilidade de resolver problemas complexos aos quais podem ser vivenciados diariamente.

Tais características se entrelaçam às ideias de Garcia (2020) que apontou que a tecnologia vai demandar de mudanças para as habilidades dos profissionais. Tendo como exemplo de habilidade a solução complexas de problemas, que acarretam um diferencial influenciador nos fatores de empregabilidade bastante requerido por empresas para que os profissionais da gestão 4.0 possuam, e assim enriqueçam a imagem da organização.

O gráfico 06 a seguir, enquire as opiniões dos participantes com a questão associada a característica da capacidade de liderança.

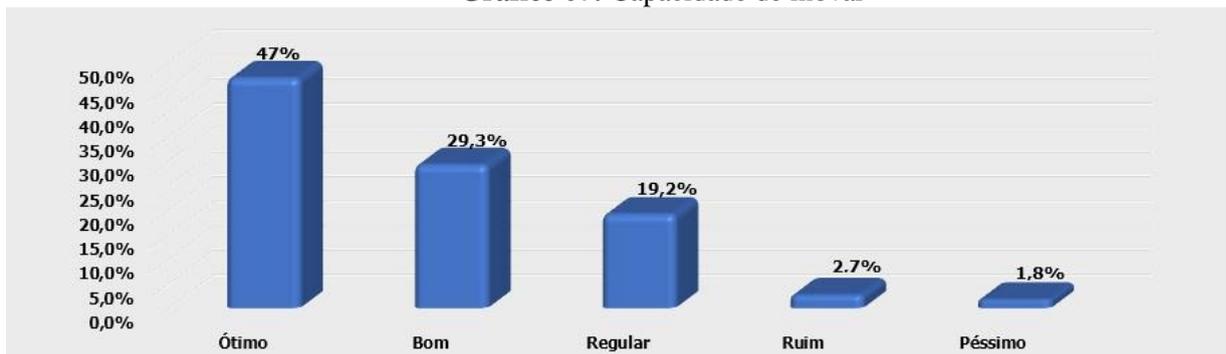
**Gráfico 06:** Capacidade de liderança



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Conforme apresentado no gráfico 06 que apresenta a opinião em relação a capacidade de liderança, 51,8% dos participantes classificam-se como ótimos em exercer essa capacidade; 24,9% classificam-se como bons; 18,6% regulares; 3,6% ruins e 1,2% péssimos frente a realização dessa ação. Tais dados se elencam com a perspectiva de Garcia (2020) que juntamente com Machado e Cruz (2016), apresentam que os profissionais além de capacidades técnicas precisam saber liderar com as pessoas para que assim se desenvolvam e coloquem em prática o conceito de liderança que é de ter habilidade de mobilizar outras pessoas para que alcancem o objetivo determinado.

O gráfico 07 a seguir, apresenta os dados inqueridos referentes a capacidade de inovação do indivíduo nas organizações nas quais trabalhou ou trabalha.

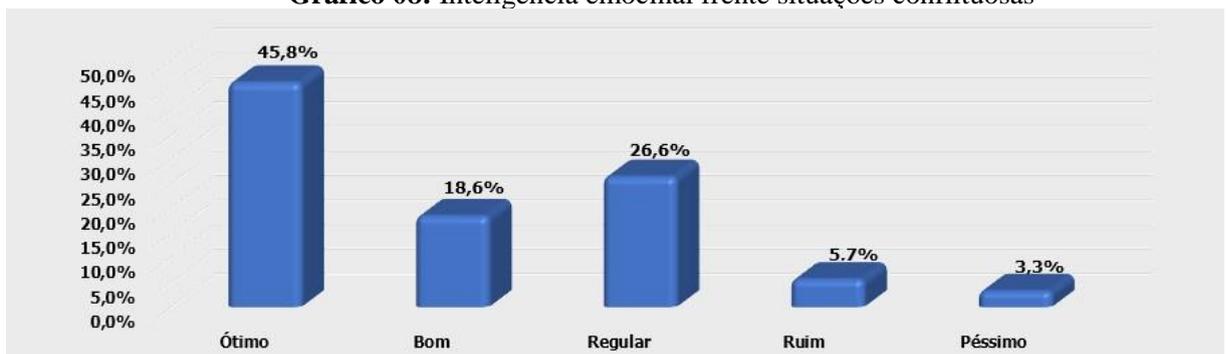
**Gráfico 07:** Capacidade de inovar

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O gráfico 07 apresenta a opinião baseada no nível de inovação dos participantes nas empresas nas quais já trabalharam ou trabalham, sendo 47% se considerando ótimos em inovar constantemente; 29,3% se consideram bons; 19,2% se consideram regular; 2,7% se consideram ruins e 1,8% se consideram péssimos.

Tais dados positivos se unem com o Quadro 02 baseado nos autores Fleury e Fleury (2001) que afirmam que os indivíduos precisam saber aprender e ter visão estratégica, visto que na aprendizagem é preciso desenvolver algo que já existo algo novo, ou seja, inovar para assim influenciar positivamente no desempenho da empresa e do individual.

O gráfico 08 apresenta as porcentagens inqueridas mediante as respostas do questionário, baseadas na pergunta referente a inteligência emocional frente a situações conflituosas.

**Gráfico 08:** Inteligência emocional frente situações conflituosas

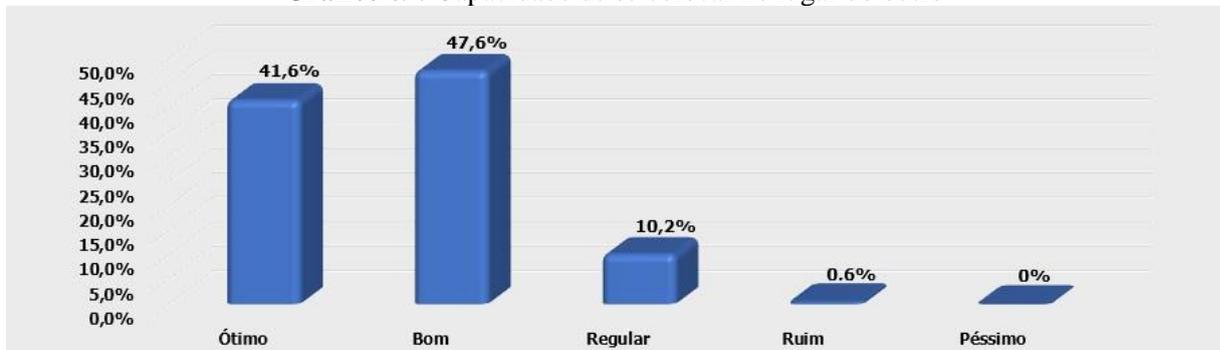
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Os dados do gráfico 08 revelaram porcentagens sobre a opinião dos participantes acerca da inteligência emocional, onde 45,8% dos participantes consideram sua inteligência emocional boa frente as situações do cotidiano; 18,6% consideram boa; 26,6% regular; 5,7% ruins e 3,3% péssimos. Esses dados, mediante oscilação da porcentagem, se firmam com a abordagem de um dos seis pilares da empregabilidade apresentados por Minarelli (1995), em que o pilar 4 aborda a saúde física, mental e espiritual, visto que os profissionais precisam cuidar habitualmente de

todos os tipos de saúde que podem interferir nos seus afazeres, garantindo assim capacidade de responder as solicitações.

O gráfico 09 apresenta os dados referentes ao questionamento da capacidade do indivíduo de se colocar no lugar do outro.

**Gráfico 09:** Capacidade de se colocar no lugar do outro



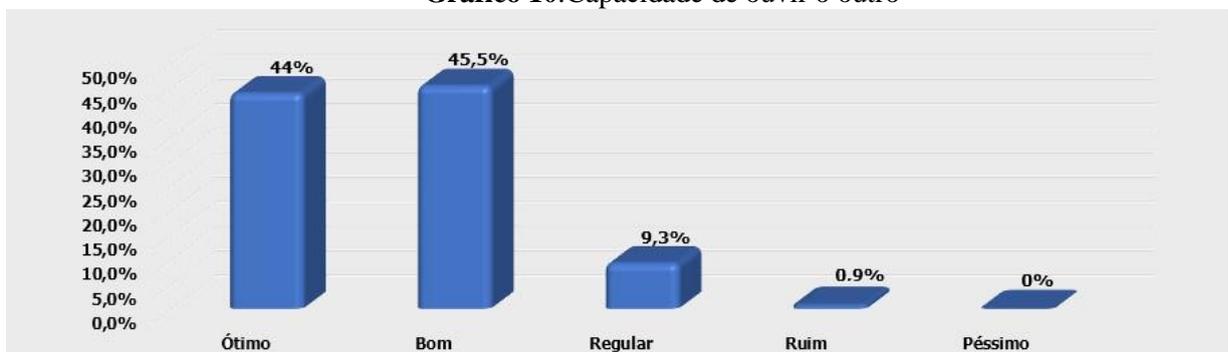
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O gráfico 09 apresenta as opiniões baseadas no questionamento referentes à sua capacidade de se colocar no lugar do outro para assim entender o que se passa e se sente podendo ajudar com uma melhor maneira de solucionar o que se precisa, sendo 41,6% se considerando ótimos; 47,6% bons; 10,2% se consideram regulares; 0,6% se consideram ruins, e nenhum se considera péssimo. Baseado nesses dados, elenca-se o que Gold (2019) apresenta

de que uma das competências desejadas no atual século é a de possuir competências socioemocionais pautadas na demonstração de empatia para com o próximo, se colocando no lugar do outro para entender e ajudar no que é necessário para o indivíduo e para a organização.

O gráfico 10 inquiriu as opiniões dos participantes com a questão associada a característica de ouvir o outro.

**Gráfico 10:** Capacidade de ouvir o outro



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

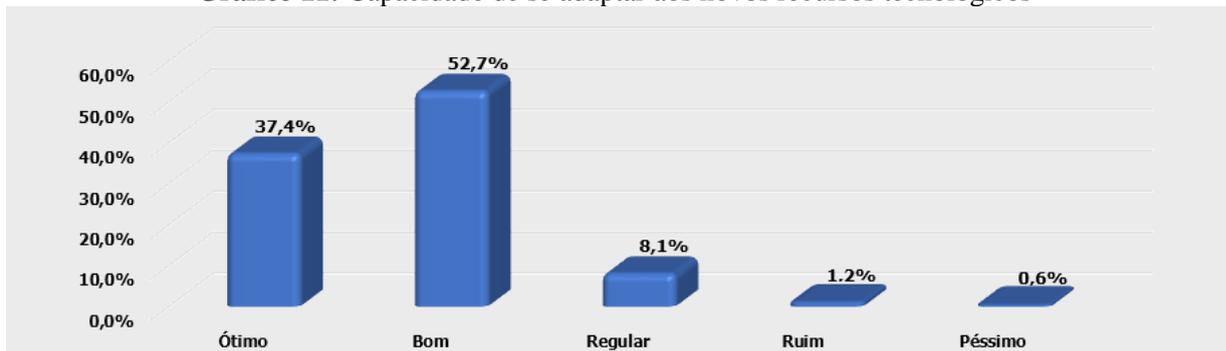
Conforme observado no gráfico 10, os pesquisados expressaram sua opinião em que 44% se consideram ótimos em desenvolver sua capacidade de ouvir o outro; 45,5% se

consideram bons; 9,3% se consideram regular; 0,9% ruins e nenhum se considera péssimo ao realizar essa capacidade.

Para Moura (2018), saber ouvir o outro dentro de uma organização é imprescindível para que haja uma boa comunicação interna, sendo está uma habilidade bastante procurada nos potenciais colaboradores pelos gestores dentro da organização.

O gráfico 11 apresenta os dados referentes ao questionamento da capacidade pessoal frente aos avanços da tecnologia.

**Gráfico 11:** Capacidade de se adaptar aos novos recursos tecnológicos



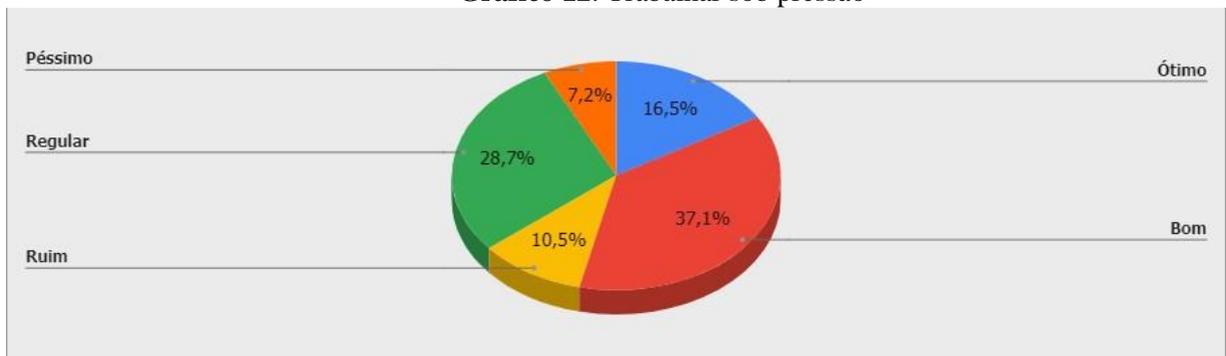
**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Através do gráfico 11, apresenta-se a opinião baseada na capacidade dos participantes de se adaptar aos novos recursos tecnológicos apresentados constantemente pelo mercado, sendo 37,4% se considerando ótimos em relação a adaptação; 52,7% se consideram bons; 8,1% se consideram regulares; 1,1% se consideram ruins e apenas 0,6% se consideraram péssimos.

De acordo o que foi apresentado no gráfico, Araújo, Albuquerque e Silva (2009) apresentam que a tecnologia inova constantemente e isso causa impacto no mercado de trabalho, sendo necessário a adaptação o que acarreta maior competência e qualificação.

O gráfico 12 apresenta a opinião os participantes da pesquisa em relação a trabalhar sob pressão.

**Gráfico 12:** Trabalhar sob pressão



**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Os dados do gráfico 12 são baseados na capacidade dos participantes da pesquisa de trabalhar sob pressão, sendo um gráfico com porcentagens bem diversificadas, visto que 16,5% consideram possuir essa capacidade com ótima maestria; 37,1% se consideram bons; 28,7% bons; 10,5% ruins e 7,2% se consideram péssimos. Esses dados significam que os participantes não consideram que o trabalho sob pressão é uma habilidade viável, visto que eles, em sua maioria, não se consideram ótimos ao desenvolver essa capacidade. Segundo Instituto Nacional de Estatística (INE), em uma pesquisa realizada neste ano de 2020, o trabalho sob pressão, ligada aos prazos de entrega afetou mais de 40% da população empregada que participou da pesquisa, ou seja, a pressão sofrida não é vantajosa, visto que acarreta consequências para os indivíduos.

O quadro 03 apresenta os dados referentes aos inqueridos na pesquisa sobre o questionamento da quantidade de livros lidos nos últimos 12 meses.

**Quadro 03:** Quantidade de livros lidos nos últimos 12 meses

Quantidade de livros lidos	Quantidade de participantes
0 livros	71 participantes
1 livro	55 participantes
2 livros	54 participantes
3 livros	41 participantes
4 livros	35 participantes
5 livros	27 participantes
Entre 6 e 15 livros	40 participantes
Mais de 16 livros	11 participantes

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O quadro apresentou os dados referentes aos livros lidos pelos inqueridos da pesquisa, apresentando inicialmente uma oscilação negativa quanto aos dados, já que 71 participantes não leram nenhum livro no período determinado, e posteriormente uma oscilação positiva quanto à quantidade de livros, apresentando os 3 maiores índices os que leram 1 livro com 21,25%; 16,47% que leram 2 livros e 16,16% os que leram 3 livros durante o período. O pilar da empregabilidade apresentado por Minarelli (1995) de número 5, é disposto pela reserva financeira que é ter dinheiro para eventuais acontecimentos, como a própria perda de um emprego e investimento na carreira profissional, ou seja, com a reserva financeira para investimento em carreira pode-se utilizar desse recurso e adquirir livros, pois é através da leitura e do estudo que se enriquece o leque de capacitações e qualificações do indivíduo.

O quadro 04 apresenta dados relacionados a quantidade de cursos de qualificações que foram realizados pelos participantes no período dos 12 últimos meses.

**Quadro 04:** Cursos de qualificação nos últimos 12 meses

Quantidade de cursos de qualificação realizados	Quantidade de participantes
0 cursos	120 participantes
1 curso	58 participantes
2 cursos	63 participantes
3 cursos	36 participantes
4 cursos	16 participantes
5 cursos	13 participantes
Entre 6 e 75 cursos	28 participantes

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

Os dados apresentam uma disparidade em relação aos participantes que não realizaram nenhum curso de qualificação no dado período perguntado, sendo um total de 120 participantes que corresponde a 35,93%. Esse dado é preocupante visto que o mercado de trabalho se desenvolve constantemente e com isso os profissionais precisam acompanhar esse desenvolvimento, sendo ele repassado através de cursos qualificantes, informação essa reafirmada pelos autores Clein, Toledo e Oliveira (2013) que destacam que a empresa pode e deve oferecer cursos de qualificação aos seus colaboradores, ou até mesmo subsidiar parcialmente os cursos que achar relevantes para a tarefa ou ao negócio da empresa, pois dessa forma a qualificação do trabalhador pode servir como incentivo ao crescimento profissional.

**Quadro 05:** Treinamentos nos últimos 12 meses

Quantidade de treinamentos realizados	Quantidade de participantes
0 treinamento	204 participantes
1 treinamento	50 participantes
2 treinamentos	32 participantes
3 treinamentos	8 participantes
4 treinamentos	7 participantes
5 treinamentos	10 participantes
Outras respostas	23 participantes

**Fonte:** Dados da pesquisa (2020).

O quadro 05 apresenta também uma disparidade nos primeiros dados o que equivale a um total de 204 pessoas, que empregadas nos últimos 12 meses, não passaram por nenhum treinamento na empresa na qual trabalhavam, equivalendo a uma porcentagem de 61,08% do total da pesquisa.

Mediante os dados acima, Lacombe (2011, p.379) afirma que além dos cursos, os treinamentos também são qualificações do trabalhador no ambiente organizacional, e “as empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, porque as pessoas são admitidas com qualificações genéricas e toda empresa tem suas peculiaridades”. Somente com

investimentos nesses recursos as empresas conseguiriam aperfeiçoar as capacidades e as competências das pessoas de acordo com suas expectativas.

Pode-se concluir que o investimento em pessoas reduz o número de falhas, quanto mais capacitadas e seguras no momento de realizar suas atividades, as pessoas acabam tendo maior grau de discernimento para tomada de decisões (CLEIN; TOLEDO; OLIVEIRA, 2013).

## **5 CONCLUSÃO**

O presente estudo tem por objetivo geral analisar os principais fatores influenciadores na empregabilidade de profissionais do triângulo Crajubar na região do Cariri-CE. Em concordância com todo o estudo, é notório a importância de saber quais os fatores que influenciam a empregabilidade dos profissionais e assim realizam uma análise e desenvolvimento dos fatores em cada indivíduo que percebe que é importante para o seu perfil profissional.

Com a realização da pesquisa obteve-se informações importantes como a composição do público, que foi feminino com 86,2% e masculino de 13,8%, prevalecendo com o grau de instrução de ensino superior incompleto e completo e uma faixa etária que se sobressai dos que possuem entre 18 a 24 anos, como apresentado no cruzamento dos gráficos 01, 02 e 03. Frente ao que foi apresentado, fica claro que o gênero feminino é jovial e é o que está em maior escala nas respostas, o que ocasiona interpretar que as mulheres estão cada vez mais preocupadas e atentas em compreender os fatores da empregabilidade acarretando assim o desenvolvimento das competências.

De acordo com o conceito de empregabilidade, sendo definido pelo conjunto de fatores que amparam a capacidade de um profissional de produzir serviço, ou um jeito que o profissional tem de tratar a sua capacidade profissional (MINARELLI, 2017).

Os participantes, em um total de 86,5%, se consideram empregáveis; 11,7% se consideram em partes e 1,8% não se considera de jeito nenhum, como apresentado no gráfico 04, ou seja, frente ao conceito de empregabilidade.

Como pode-se observar, os gráficos 05 e 06 tratam das variáveis sobre a habilidade de resolver problemas complexos e capacidade de liderança. Os gráficos apresentam a grande maioria dos participantes que se consideram ótimos em desenvolver essas duas capacidades, com porcentagens respectivas de 60,5% e 51,8%, ou seja, mais da metade da amostra pesquisa. Para essas duas habilidades, o conceito das quatro competências duráveis de Chiavenato (2020) podem ser aplicados visto que para desenvolvê-las com maestria é preciso colocar em prática o

conhecimento, habilidade, julgamento e atitude, sendo esses associados respectivamente aos verbos de ação: saber, saber fazer, saber analisar e saber fazer acontecer.

Os gráficos 07 e 08 abordam sobre as variantes da capacidade de inovar e a inteligência emocional frente a situações conflituosas, possuindo dados que não são acima da média dos 50%, mas que apresentam porcentagens de 47% e 48,5% para o tópico ótimos, ou seja, os participantes consideram exercer essa habilidade com perfeição, já que são características importantes assim como as demais, pois como apresentado por Garcia (2020), esses são exemplos de habilidades que robôs não poderão ter/fazer, que são intrínsecas ao ser humano e desenvolvidas por eles.

Como pode se observar, os gráficos 09 e 10 tratam-se de variáveis da capacidade de se colocar no lugar do outro e a capacidade de ouvir o outro, características estas que Gold (2019) apresenta sendo uma das competências desejadas no atual século que é de possuir competências socioemocionais, pautadas na demonstração de empatia para com o próximo, possuindo porcentagens de 41,6% considerados ótimos; 47,6% bons e 44% ótimos e 45,5% bons, respectivamente.

Tendo em vista os dados do gráfico 11 que abordam sobre a capacidade de se adaptar aos novos recursos tecnológicos obtendo as porcentagens de 37,4% dos participantes que se consideram ótimos e 52,7% bons.

De acordo com Araújo, Albuquerque e Silva (2009), à proporção que vai se ampliando o uso de tecnologias dentro de uma organização, ocorre o aumento do nível de complexidade das atividades, sendo exigido um grau maior de competência e qualificação.

O gráfico 12 nominado trabalhar sob pressão, expõe os números das respostas dos participantes, possuindo números baixos em relação aos que são ótimos, sendo apenas 16,5% dos inqueridos, dados esses que acarretam a compreensão de que trabalhar sob pressão não é uma característica marcante e bem realizada pelos inqueridos.

Conforme verificou-se nos quadros 03,04 e 05, que são intitulados por quantidade de livros lidos nos últimos 12 meses; cursos de qualificação nos últimos 12 meses e treinamentos nos últimos 12 meses, obtive-se dados impressionantes pelo números respectivos de 71, 120 e 204 participantes que não realizaram nenhuma das ações acima tratados, o que se contrapõe com o que foi apresentado por Kuazaqui (2016) de a gestão de carreira deve ser vista do panorama do indivíduo como do da empresa, ocorrendo a última de acordo com o período de um vínculo empregatício do trabalhador, dessa maneira o caminho traçado e trilhado deve ter uma sequência que definam seus objetivos atendendo assim suas necessidades pessoais, sociais

e financeiras. Com isso o investimento para com sua formação e profissionalização deve ocorrer em paralelo com seus empregos.

Frente aos objetivos apresentados nesta pesquisa e aos métodos aplicados, foi possível verificar a percepção dos participantes em relação os fatores de empregabilidade que se destacam para o perfil do profissional em tempos de gestão 4.0 na região do triângulo CRAJUBAR, sendo objetivado com as hipóteses do trabalho h1: alguns profissionais ainda são resistentes as mudanças, como visto nas respostas sobre tecnologia; h2 – alguns profissionais não se adequaram a novas tecnologias por falta de treinamentos e capacitação, obtido respostas quanto aos treinamentos dos últimos 12 meses; h3 – alguns profissionais não buscam investir em sua empregabilidade, como analisado com os cursos de qualificação; h4 – a idade de alguns profissionais dificulta novos aprendizados.

Em decorrência da pandemia do COVID- 19, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas e novos estudos para possuir uma maior representatividade acerca do assunto que apresenta grande importância para o desenvolvimento dos profissionais que já atuam no mercado e para os entrantes.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Paulo Samuel de. **Indústria 4.0**: princípios básicos, aplicabilidade e implantação na área industrial -São Paulo: Érica, 2019.

ARAÚJO, Antônio de Pádua; ALBUQUERQUE, Lindolfo Galvão de; SILVA, Leilianne Michelle Trindade da. **Mercado de trabalho e gestão de pessoas**: mudanças e desafios. São Paulo: Atlas, 2009.

ARELLANO, Eliette Bernal; CESAR, Ana Maria Roux Valentini Coelho. **Gestão de Pessoas**: nas empresas contemporâneas. 1 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, seleção e competências**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Competência**: a chave do desempenho– São Paulo: Atlas, 2012.

BHERING, Marcia Maria. **Gestão de carreira**: gerenciando corretamente o seu crescimento profissional. 1. ed. A.S.E-book livro digital, 2013.

CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**: uma visão abrangente da moderna administração das organizações. 10 ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação**: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva. 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão por Competências**: um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. 11 ed. São Paulo: Editora Gente, 2001

DUTRA, Joel Souza, **Competências**: conceitos, instrumentos e experiências – 2. ed. – São Paulo: Atlas, 2017

DUTRA, Joel Souza. **Competência**: a pessoa, a organização e as oportunidades – 2 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. 6. Ed.- São Paulo: Saraiva, 2017.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

FLEURY; Maria Tereza Leme FLEURY; Afonso. Construindo o conceito de competência. **Rev. adm. contemp. vol.5 no. spe Curitiba 2001**. Disponível em: [https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=pt&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552001000500010&lng=pt&tlng=pt). Acesso em 25 de Set. 2020.

GARCIA, Solimar. **Gestão 4.0 em tempos de disrupção**. São Paulo: Blucher, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. – São Paulo: Atlas, 2018.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

GOLD, Miriam. **Gestão de carreira**: como ser o protagonista da sua própria história. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **População Juazeiro do Norte- CE**. Cidade.ibge.com. 2017.

INE- Instituto Nacional de Estatística. **A pressão dos prazos e a sobrecarga de trabalho afetam mais de 40% da população empregada – 2020**. Disponível em: [https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine\\_destaques&DESTAQUESdest\\_boui=415627254&DESTAQUESmodo=2](https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=415627254&DESTAQUESmodo=2) Acesso em: 16 Nov. 2020;

KUAZAQUI, Edmir. **Gestão de Carreira**. São Paulo:Cengage,2016.

KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação**: uma abordagem teórico-prática dialogada. Curitiba: Intersaberes, 2014.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos Humanos**: Princípios e Tendências. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. 17 ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade 4.0** – Condição de ser contratável para qualquer modelo de negócio e trabalho. 2017. Lens & Minarelli. Blog. Disponível em:

<https://www.lensminarelli.com.br/blog/empregabilidade-4-e-modelo-de-negocio-e-trabalho/>. Acesso em: 24 Set. 2020.

MOURA, Felipe de Oliveira. **Saber ouvir é fundamental para melhorar a comunicação dentro das empresas**. 2018. Correio Braziliense Acervo. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2018/09/02/interna-trabalhoeformacao-2019,703449/escutar-no-ambiente-de-trabalho-e-preciso.shtml>. Acesso em: 29 Out. 2020.

RESENDE, Enio. **O Livro das Competências – Desenvolvimento das Competências: a Melhor Auto- Ajuda para Pessoas, Organizações e Sociedade**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

SILVEIRA, Guaracy Carlos de. **Teoria de Opinião Pública**. Porto Alegre: Sagah, 2019.

SILVA, Guaraci Alves F.; SANTANA, João Vitor Santos. **O Perfil do Administrador de Empresas Exigido pelo Mercado de Trabalho em Tempos de Crise**, Vila Velha: Craes, 2010.

TREFF, Marcelo. **Gestão de pessoas: olhar estratégico com foco em competências**– 1. ed. – Rio de Janeiro: Elsevier, 2016.

## APÊNDICE

## QUESTIONÁRIO

**Escolaridade**

- Superior com especialização
- Ensino superior completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino fundamental incompleto

**Faixa-etária**

- De 18 a 24 anos
- De 25 a 34 anos
- De 35 a 45 anos
- De 46 a 54 anos
- Mais de 55 anos

**Gênero**

- Feminino
- Masculino
- Outro.

**Localidade**

- Juazeiro do norte
- Crato
- Barbalha

**Atualmente você estar:**

- Empregado
- Desempregado
- Dono do próprio negócio

Outro.

1 - O termo empregabilidade pode ser compreendido como um conjunto de competências e habilidades necessárias para uma pessoa conquistar e manter um trabalho. Com base nas características de empregabilidade, você se considera uma pessoa empregável?

Sim

Não

Em parte.

2º - Como você classifica sua capacidade de resolver problemas complexo de uma forma geral?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

3º Como você classifica sua capacidade de Liderança?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

4º - Como você classifica sua capacidade de inovar na empresa que você trabalha?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

5 Como você classifica sua capacidade de Inteligência Emocional diante de situações conflituosas?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

6º - Como você classifica a sua capacidade de se colocar no lugar do outro?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

7º - Como você classifica a sua capacidade de escutar e dar importância ao que está sendo relatado?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

8º - Frente as novas tendências de inovação e tecnologias organizacionais, como você classifica a sua capacidade de se adaptar aos novos recursos tecnológicos?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

9º - Frente os novos desafios organizacionais como você classificam a sua capacidade de trabalhar sob pressão?

Péssimo

Ruim

Regular

Bom

Ótimo

10º - Quantos livros você leu nos últimos 12 meses?

11º - Quantos cursos de qualificação você realizou nos últimos 12 meses?

12º - Quantos treinamento que você promovido por sua empresa nos últimos 12 meses?