

# REAVI

## A TRABALHABILIDADE EM ÉPOCA DE PANDEMIA: SEUS FATORES E AS IMPLICAÇÕES DA COVID-19 NO TRABALHO

### WORK ABILITY DURING THE PANDEMIC TIME: FACTORS AND IMPLICATIONS OF COVID-19 AT WORK

Pamela Adelino Ramos\*  
Helen Silva Gonçalves\*\*  
Ana Beatriz Batista de Oliveira\*\*\*  
Stefanny Gomes de Souza Nóbrega\*\*\*\*

#### RESUMO

Os temas trabalhabilidade e empregabilidade têm evoluído bastante nos últimos anos, modificando o papel das pessoas na busca por suas carreiras profissionais. Dessa forma, tanto jovens quanto adultos precisam repensar como superar as deficiências advindas das transformações do mundo contemporâneo que requerem uma mutação constante do que são consideradas competências profissionais. O intuito deste estudo é compreender a relação entre fatores da trabalhabilidade e implicações da COVID-19 no trabalho. A pesquisa é classificada como exploratória e o método aplicado é considerado como levantamento tipo *survey*. Utiliza a amostragem não-probabilística intencional, tendo como instrumento de pesquisa o questionário. O questionário foi aplicado em uma amostra de 87 respondentes no segundo semestre de 2020 em uma agência de trabalho do sistema nacional de emprego. O processamento e a análise de dados foram realizados em duas etapas: análise descritiva e exploratória. A trabalhabilidade é um conceito pouco explorado, mas de grande relevância para a disseminação do conhecimento a respeito de técnicas de diversificação do potencial do trabalho humano. Foi observado que a amostra consegue perceber a importância do desenvolvimento de suas habilidades pessoais e que adaptações são necessárias. Todavia, atingir as bases da empregabilidade é o primeiro passo para a construção do desenvolvimento da trabalhabilidade, e neste momento de pandemia, fatores como: admissões, demissões, desemprego, condições de trabalho e fatores que prejudicam a execução do trabalho implicaram diretamente no estabelecimento dos fatores de trabalhabilidade.

**Palavras-chave:** Trabalhabilidade; Empregabilidade; Covid-19.

#### ABSTRACT

The themes of work ability and employability have evolved considerably in recent years, changing people's role in the search for their professional careers. Thus, both young people and adults need to rethink how to overcome the deficiencies arising from the contemporary world's transformations that require a constant mutation of what is considered professional skills. The purpose of this study aims to understand the relationship between workability factors and the implications of COVID-19 at work. The research is classified as exploratory, and the method applied is considered a survey type survey. It uses intentional non-probabilistic sampling, using the questionnaire as a research

\* UFPB — Universidade Federal da Paraíba. E-mail: pamela@ccsa.ufpb.br;

\*\* UFPB — Universidade Federal da Paraíba. E-mail: abeatrizolb@gmail.com

\*\*\* UFPB — Universidade Federal da Paraíba. E-mail: helen.goncalves.ufpb@gmail.com

\*\*\*\* UFPB — Universidade Federal da Paraíba. E-mail: nobregastefanny@gmail.com

tool. The questionnaire was applied to a sample of 87 respondents in the year 2020 at an employment agency of the national employment system. Data processing and analysis were carried out in two stages: a descriptive and exploratory analysis. Work ability is a concept little explored but of great relevance for disseminating knowledge regarding techniques for diversifying the potential of human work. It was observed that the sample could perceive the importance of developing their skills and that adaptations are necessary. However, reaching the foundations of employability is the first step towards constructing the development of workability. In this pandemic moment, factors such as admissions, dismissals, unemployment, working conditions and factors that hinder work execution have directly implicated in the establishment of jobs of work ability factors.

**Keywords:** Work ability; Employment; Covid-19.

**Data de submissão:** 05 de abril de 2021

**Data de aprovação:** 27 de maio de 2021

**Disponibilidade:** DOI 10.5965/2316419010152021018

## 1 INTRODUÇÃO

De acordo com a ILO (2020), os trabalhadores de grupos mais vulneráveis ou de economia informal são os que têm maior impacto nas atividades geradoras de renda. Dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho) constataam que já no início da década de 2010, havia 250 milhões de desempregados no mundo (ILO, 2012). Para que esta estatística não se torne cada vez maior, é importante que a população em idade ativa possa desenvolver um senso de trabalhabilidade, que permita o desenvolvimento humano em diversas áreas de atuação profissional e que atenda seus anseios pessoais, em um contexto mercadológico tão mutável como o atual. Segundo o PNAD (2020, p. 10), a taxa de desocupação, no Brasil, foi de 13,9%.

O conceito de trabalhabilidade ainda é pouco explorado em pesquisas na área, tendo em vista ser um tema novo, surgido na virada do milênio, se referindo ao desenvolvimento do potencial individual de geração de renda. Na trabalhabilidade entende-se que o trabalhador é quem gerencia a sua vida, investindo em tudo que possa agregar valor ao seu perfil profissional (DREY, 2006). Assim, o trabalhador para manter-se trabalhando precisa investir também em sua trabalhabilidade (ANDRADE ET AL., 2010).

Planejar a carreira ou a vida profissional deveria ser possível para todos. O desenvolvimento de habilidades para lidar com o contexto de trabalhabilidade e carreira pode ser melhorado através da percepção do impacto das decisões pessoais. De acordo com Savioli (1993, p. 5) “a carreira pode e deve ser planejada. A descoberta dessa capacidade de influenciar a própria carreira traz benefícios tanto para o indivíduo quanto para as empresas”.

Segundo Barcellos e Pedroso (2010), três grupos básicos de competências facilitam o processo de auto análise quanto ao planejamento de carreira: competência em lidar com pessoas; competência em lidar com informações; e competência em lidar com tecnologia. Muitas pessoas em idade ativa têm pouco acesso a programas que desenvolvam estas competências. É possível minimizar a possível ausência deste conhecimento, propondo treinamentos e capacitações nesta área, ou seja, desenvolvendo a trabalhabilidade.

A partir destas considerações iniciais, neste estudo procurou-se saber qual a relação entre os fatores de trabalhabilidade e as implicações da covid-19 no trabalho. Mais especificamente, o objetivo foi identificar a relação entre os fatores de trabalhabilidade dos respondentes classificados como em idade ativa para trabalhar, cadastrados no SINE (Sistema Nacional de Emprego) da cidade de João Pessoa, durante o período da pandemia da covid-19.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 2.1. TRABALHABILIDADE

É comum os trabalhadores acreditarem que estar empregado é o suficiente para continuar no mercado de trabalho. Porém, a realidade vem demonstrando que é importante investir na trabalhabilidade, mostrando todo o seu potencial (ANDRADE, ABRANCHES E CARVALHO, 2010).

Para Krausz (1999, p.17), “a trabalhabilidade é definida como o desenvolvimento e renovação de capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em no desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, atualizando e administrando sua própria carreira”. Já a empregabilidade está associada a capacidade que o trabalhador tem em permanecer em uma empresa por meio das suas habilidades e competências (ANDRADE, ABRANCHES E CARVALHO, 2010). Trabalhabilidade por sua vez, segundo Krausz (1999) apud Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016, p. 31), “diz respeito ao desenvolvimento de competências, habilidades pessoais e profissionais, permitindo o indivíduo possuir uma maior preparação”. O indivíduo neste caso se torna possuidor de um conhecimento único, gerando suas próprias habilidades, sendo um agente de mudança. A trabalhabilidade está relacionada à capacidade que o indivíduo desenvolve por meio das mesmas habilidades e competências, entretanto, para gerar renda própria ou empreender. (ANDRADE, ABRANCHES E CARVALHO, 2010).

Na trabalhabilidade, o objetivo do profissional é desenvolver suas próprias habilidades para estar apto a ser o protagonista da sua carreira, estando atento às oportunidades e experiências do caminho. O termo trabalhabilidade, embora tenha sido apresentado por Krausz (1999), ainda é considerado novo na ciência administrativa, carecendo de mais trabalhos. Segundo Krausz (1999), o emprego garantido, embora seja sonho de muitos, é algo remanescente da era industrial, portanto, em fase de extinção. Para manter-se trabalhando é necessário que o trabalhador desenvolva sua trabalhabilidade e não apenas a empregabilidade. É importante não é ter um emprego, mas ter trabalhabilidade, ser um trabalhador capaz de ser absorvido pelo mercado de trabalho.

O empreendedorismo também faz parte da trabalhabilidade e da busca pelo desenvolvimento pessoal através de investimento em um negócio próprio. Segundo Dolabela (2003), empreender é muito mais que ter um negócio, pois o empreendedorismo traz o posicionamento da organização no mundo, como essa irá se comportar e ser no mercado. Nessa perspectiva, ser empreendedor é ser ousado. É também o usufruir da capacidade de aprender a romper barreiras, não se intimidando com os limites aparentes impostos pela vida. (CHIAVENATO, 2012).

Portanto, é preciso oferecer oportunidades para profissionais em idade ativa, seja na forma de aconselhamento pessoal, desenvolvimento empreendedor e aprimoramento de marketing pessoal e networking. Para Chiavenato (2013, p. 112), “desenvolver uma rede de relações pessoais, o que os americanos chamam de networking, constitui uma ação inteligente de criar e manter

relacionamentos sociais e profissionais que merecem cuidado e atenção”. Muitas vezes o que falta para as pessoas é justamente este networking, ao qual se cria laços que permitem o conhecimento de oportunidades que não chegam sozinhas em nossas vidas. As formas virtuais de comercialização estão tomando cada vez mais força assim como o investimento em habilidades pessoais.

Considerando esses fatores da trabalhabilidade, pode-se observar a relação entre eles, conforme na Figura 1.

**Figura 1 – Trabalhabilidade**



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

Aprimorando a trabalhabilidade é possível melhorar a forma como as pessoas se preparam para as oportunidades. Como a trabalhabilidade engloba o conceito de empregabilidade, pode-se buscar alcançar as bases da empregabilidade para melhorar a postura profissional.

## 2.2. TRABALHABILIDADE VERSUS EMPREGABILIDADE

Por décadas, o sonho de todos jovens e adultos era possuir um emprego. Ao longo das revoluções e do avanço da tecnologia, muitos trabalhadores perceberam que poderiam ser facilmente substituídos por máquinas, o que levou ao desenvolvimento dos conceitos de empregabilidade e, posteriormente, trabalhabilidade (MELO ET AL, p. 33, 2014).

Os termos trabalhabilidade e empregabilidade podem ser confundidos, visto que estão estreitamente relacionados. Para Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016, p. 36) “ao se fazer uma análise entre os termos, reconhece-se que, quem tem empregabilidade não tem, necessariamente, a trabalhabilidade”.

Minarelli (1995), afirma que os seis pilares que sustentam a empregabilidade são:

- adequações vocacionais;
- competências profissionais;
- idoneidade, saúde física e mental;
- reserva financeira;
- fontes alternativas;
- relacionamentos.

# REAVI

Pode-se inferir que o termo empregabilidade faz parte do universo da trabalhabilidade, sendo este último mais abrangente. Aprimorando a trabalhabilidade é possível melhorar a forma como as pessoas se preparam para as oportunidades. Como a trabalhabilidade engloba o conceito de empregabilidade, pode-se buscar alcançar as bases da empregabilidade para melhorar a postura profissional. De acordo com Maltby (2011, p. 301), “empregabilidade é um conceito distinto da trabalhabilidade, pois é uma tentativa de descrever a capacidade das pessoas de se tornarem empregadas e serem capazes de manter esse emprego ou encontrar um novo emprego”.

Ainda segundo Bulhões, Vasconcelos e Leite (2016, p. 35), “a trabalhabilidade pode ser reconhecida como um cenário que exige do indivíduo a capacidade de renovação, inovação e atualização de habilidades e competências, tanto pessoais, como profissionais”. Portanto, ao investir em trabalhabilidade, por meio da profissionalização, o indivíduo investirá no seu desenvolvimento pessoal, o que é uma oportunidade para reconhecer o seu potencial, seja como empregado ou como empreendedor.

De acordo com Pupo (2005), fora do ambiente acadêmico a palavra empregabilidade é pouco conhecida. Ele então reuniu as principais características de cada uma conforme Quadro 1.

**Quadro 1 – características da empregabilidade e trabalhabilidade**

<b>Trabalhabilidade</b>	<b>Empregabilidade</b>
Descobrir quais suas habilidades	Criar vínculo e dependência em uma empresa para obter receitas
Ter autonomia e independência para obtenção de receitas	Se preparar para uma maior competição, na hora da obtenção do emprego
Conversar com pessoas que desenvolvam trabalhos autônomos	Desenvolver o autoconhecimento, autocontrole e automotivação
Visitar empresas que possam lhe interessar	Enfrentar a discriminação pela idade acreditando em seu potencial
Perseguir e cultivar os planos de mudanças e traçar o futuro para ser empresário	Ter um currículo sempre atualizado e competitivo

Fonte: adaptado de Pupo (2005)

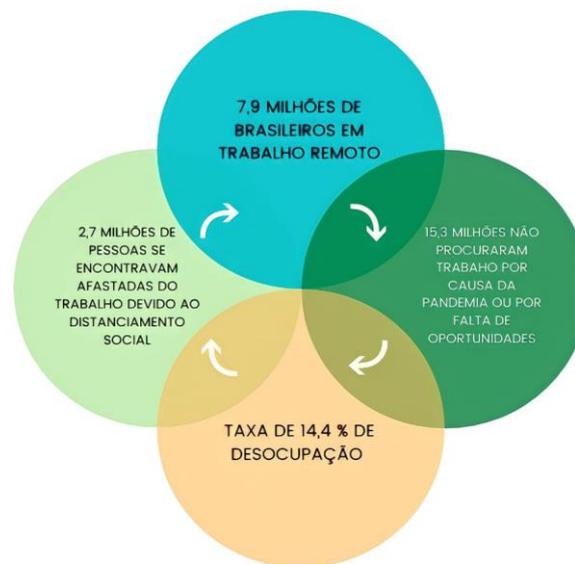
## 2.3 DADOS DA COVID-19 E IMPACTO NO TRABALHO

O ano de 2020 trouxe impactos em todos países e para mercado de trabalho isso não seria diferente. Muitas empresas encerraram suas operações por não conseguirem ‘sustentar’ todos os custos durante o período de quarentena e pandemia, impactando diretamente a vida de milhares de trabalhadores brasileiros que tinham seu sustento de forma única e exclusiva nesse posto de trabalho. De acordo com Costa (2020), o grau de informalidade no Brasil é crescente desde a década de 90, e grande parcela dos informais enfrentaram a pandemia do COVID-19 na sua forma mais severa. Ainda, a falta de acesso à água potável, saneamento básico e moradia digna, faz com que essa população se torne mais vulnerável frente a batalha da pandemia.

Segundo Senhoras (2020, p. 32), “tomando como referência o papel das pandemias na história humana, é possível identificar um componente negativamente inflexível na dinâmica demográfica”. Tivemos alguns episódios como a conhecida “Praga de Justiniano”, passando pela “Peste Negra”, até se chegar na “Gripe Espanhola”. De acordo com Torreblanca (2020), os efeitos de surtos e epidemias não são distribuídos igualmente já que na economia alguns setores se beneficiam financeiramente enquanto outros sofrerão excessivamente.

Dessa forma, estudar os impactos do COVID-19 no contexto da trabalhabilidade e desenvolvimento pessoal do potencial humano é importante, visto que em meio a um momento de transição de estilo de vida, as pessoas tiveram que ressignificar e adaptar a forma que até então conheciam de trabalhar. Outro ponto importante é entender quais os desdobramentos desse momento de incertezas sobre a empregabilidade e o que ele significa para os trabalhadores. Com a mudança de realidades, a pandemia também agravou o índice de desemprego e informalidade, e com isso, o Brasil teve cerca de 12,4 milhões de pessoas em busca de trabalho, ou seja, 13,1% de desemprego (IBGE, PNAD, 2020). Estes dados foram agrupados na Figura 2.

**Figura 2- Impactos do COVID-19 sobre a empregabilidade**



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

A pandemia do COVID-19 não só impactou os espaços públicos, o ambiente organizacional, as relações intra e interpessoais, como também trouxe à tona uma necessidade de se pensar em outras formas de trabalho, sobretudo em cenários futuros e de incertezas (CRODA ET AL.,2020).

Segundo o IBGE (2020), que analisou indicadores de trabalho no Brasil, durante a pandemia do COVID-19, aproximadamente 10,3 milhões de pessoas se encontravam afastadas do trabalho devido ao distanciamento social, entre 21 e 26 de julho de 2020. Além disso, a pandemia tornou clara uma tendência de futuro estudada pelos especialistas: o aumento do índice de pessoas trabalhando diretamente de suas casas, por meio do trabalho remoto, caracterizando cerca de 8,6 milhões de brasileiros (IBGE, PNAD 2020).

Uma vez que a trabalhabilidade tem como base a própria empregabilidade, incluindo ainda outros fatores, é possível como as implicações da covid-19 no trabalho afetam os fatores de trabalhabilidade de trabalhadores em idade ativa para trabalhar, cadastrados no SINE (Sistema Nacional de Emprego) da cidade de João Pessoa, PB.

## 3 METODOLOGIA

A pesquisa foi desenvolvida em quatro fases. A fase 1 se refere a realização da pesquisa bibliográfica; a fase 2 tratou da caracterização da amostra selecionada para o estudo; a fase 3 englobou a elaboração do instrumento avaliativo e coleta de dados; e por fim a fase 4, que se refere ao processamento e análise de dados. Inicialmente houve uma pesquisa sobre os temas em artigos e livros, a fim de se desenvolver uma base teórica sobre o assunto. Em seguida, nas fases 2, 3 e 4 foram definidas ainda etapas para uma execução eficiente, conforme Figura 3 a seguir.

A fim de caracterizar a amostra, esta pesquisa é do tipo exploratória e o método aplicado é levantamento tipo survey com amostragem não-probabilística intencional. A amostra contém participantes cadastrados no SINE-JP que aceitaram responder a esta pesquisa, em um total de 87 respondentes.

Figura 3- Metodologia



Fonte: Elaborado pelos autores (2020)

O instrumento de pesquisa utilizado foi um questionário, que antes de ser aplicado houve um pré-teste para corrigir possíveis erros, antes que fosse efetivamente enviado para a amostra desta pesquisa. Para coletar os dados, os questionários foram enviados por meio de um questionário online (Google Forms), criado e enviado pelas autoras desta pesquisa diretamente para os participantes da amostra da pesquisa. O questionário foi criado em seções que investigaram alguns dados como por exemplo: dados pessoais, dados sobre percepção de trabalhabilidade, implicações de covid-19 e finanças pessoais. Para este artigo, apenas a seção de finanças pessoais não foi utilizada por fugir do objetivo a ser alcançado para esta pesquisa. Os dados coletados foram organizados pelo recurso de retorno de respostas do questionário. O processamento e a análise de dados foram realizados em duas etapas: primeiramente foram analisados os dados de forma descritiva, e em seguida, a análise dos dados foi realizada através do Statistica, o que permitiu a realização do estudo com o uso de correlações entre os fatores investigados.

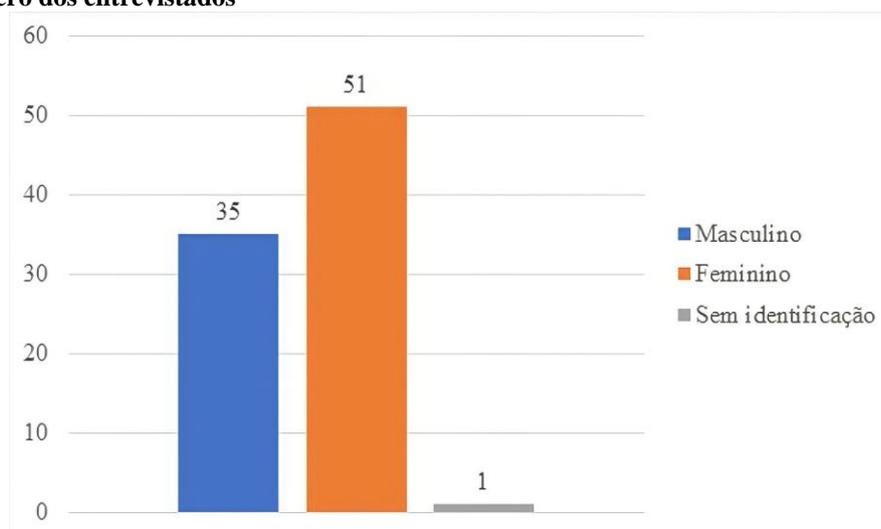
## 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Esta pesquisa foi realizada em uma amostra de pessoas em idade de trabalho ativa e cadastradas no SINE JP para entender quais os fatores estão diretamente relacionados com a trabalhabilidade e a sua relação com as implicações da covid-19. O questionário dessa pesquisa foi enviado para a amostra no segundo semestre de 2020. Nas seções a seguir podem ser visualizadas as análises descritivas e exploratórias dos dados coletados pela amostra.

### 4.1 – ANÁLISE DESCRITIVA

A Figura 4 apresenta os resultados quanto ao gênero dos entrevistados, enquanto na Figura 5 é possível observar os intervalos de idade dos respondentes. Na figura 4, pode ser visto 58,62% dos respondentes correspondem ao gênero feminino, 40,23% se identificaram como do gênero masculino e 1,15% preferiram não se identificar. Dessa forma há uma pequena maioria nesta amostra do público identificado como feminino.

**Figura 4 - Gênero dos entrevistados**

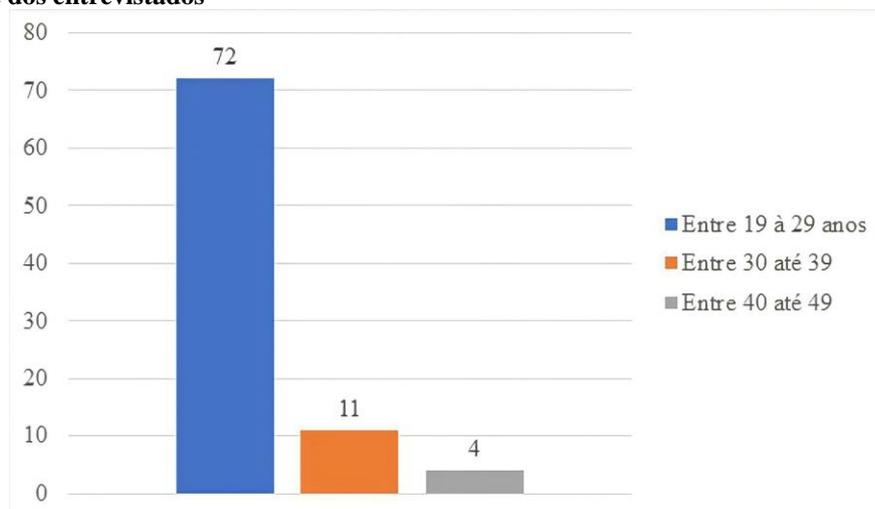


Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Na Figura 5, pode-se observar que a grande maioria do público respondente desta pesquisa está entre 18 a 29 anos, correspondendo a 82,75% dos respondentes. Este resultado pode ser justificável pelo fato de ser nesta idade que normalmente ocorre a inserção no mercado de trabalho para a grande maioria das pessoas, que até então eram apenas estudantes.

# REAVI

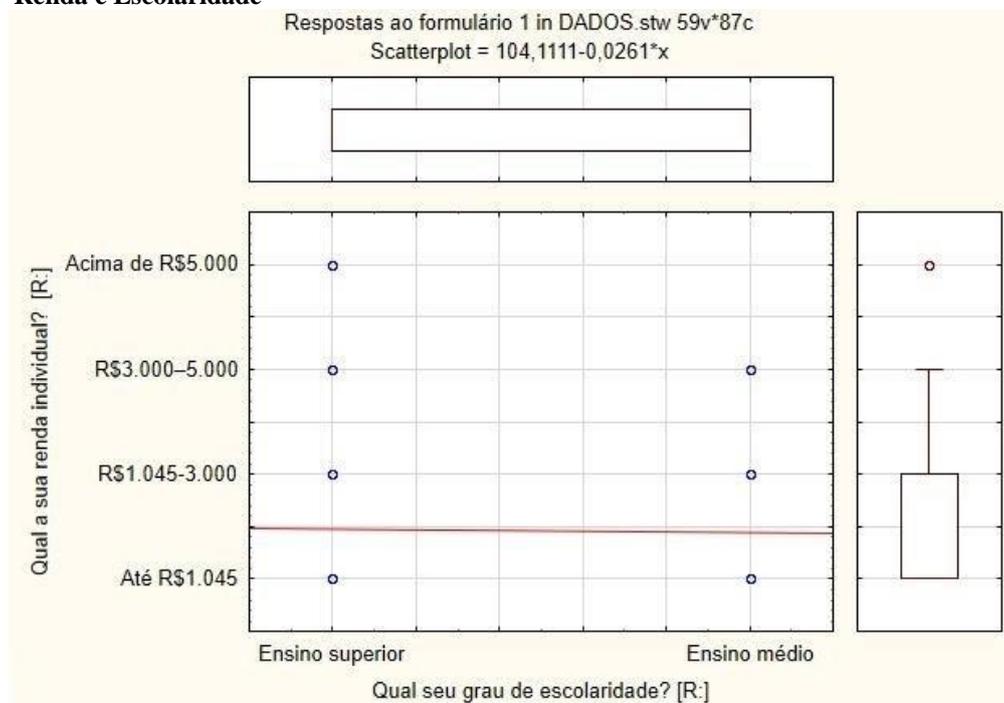
Figura 5- Idade dos entrevistados



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Na Figura 6 tem-se os dados comparativos entre escolaridade e renda. Tem-se uma observação que condiz com a realidade da região. Quase 60% dos respondentes têm ensino superior, porém 62,07% ganham até R\$ 1.045 reais. Constata-se dessa forma a grande desvalorização do ensino superior, que por si só não garante mais uma diferença na questão salarial.

Figura 6 – Renda e Escolaridade

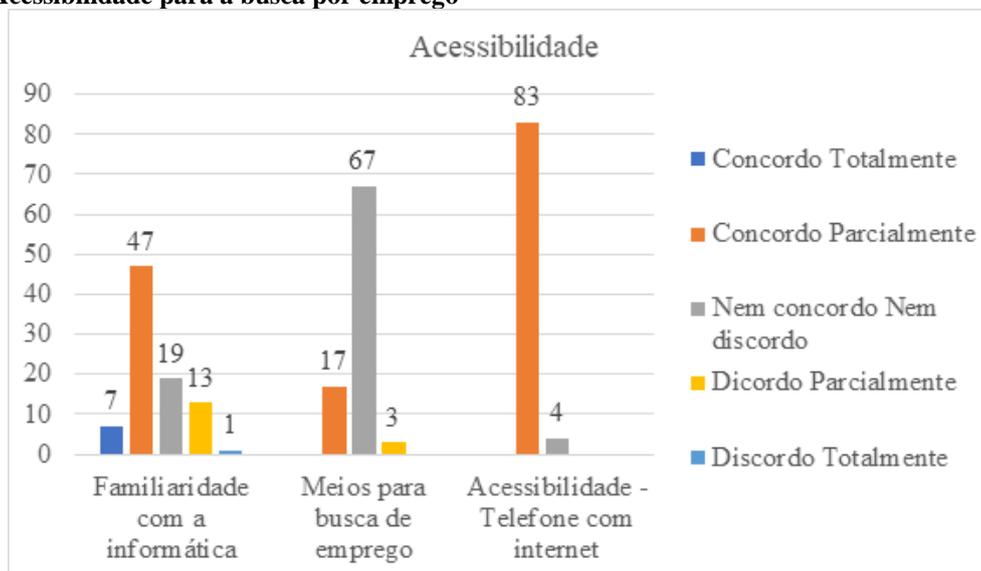


Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Sobre dados de acessibilidade, observa-se na Figura 7 que 62% dos entrevistados apresentam familiaridade com a informática (representada por acesso à computadores, celulares e

uso da internet em geral); sendo apenas 3,44% dessa amostra que busca empregos de forma apenas presencial, pode-se concluir que a grande maioria busca por meios virtuais oportunidades de ingressar no mercado de trabalho; o que é corroborado pela quase totalidade de respondentes, 95,40%, que detém ao menos de um celular com internet para a realização desta busca.

**Figura 7- Acessibilidade para a busca por emprego**



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

## 4.2 – ANÁLISE EXPLORATÓRIA

Esta análise exploratória investigou os dados dos fatores de trabalhabilidade e implicações da pandemia covid-19, levantados após a aplicação do questionário. Foi possível correlacionar afirmativas com correlação positiva a fim de perceber a relação entre os fatores de trabalhabilidade e as implicações das variáveis que correspondem às implicações da pandemia covid-19, através da visão de mundo do trabalho. No Quadro 2 estão descritos os fatores investigados.

**Quadro 2 - Apresentação dos fatores investigados**

Fatores de Trabalhabilidade	Implicações da pandemia covid-19
Conhecimento global do ramo de trabalho	Trabalho prejudicado
Adaptação/ Empresas	Condições de trabalho
Networking/ Pessoas	Desemprego
Desenvolvimento Pessoal / Aprendizado	Demissões
Capacitações	Contratações

Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Devido as implicações estatísticas e considerando as escalas correspondentes ao grau de associações de correlação, decidiu-se desenvolver as avaliações estatísticas mais relevantes. A variação do coeficiente de correlação varia de acordo com a força de associação. Pode-se observar isto no Quadro 3, adaptado de Hair Jr. et al. (2009), onde se têm os valores de coeficiente de correlação e suas associações.

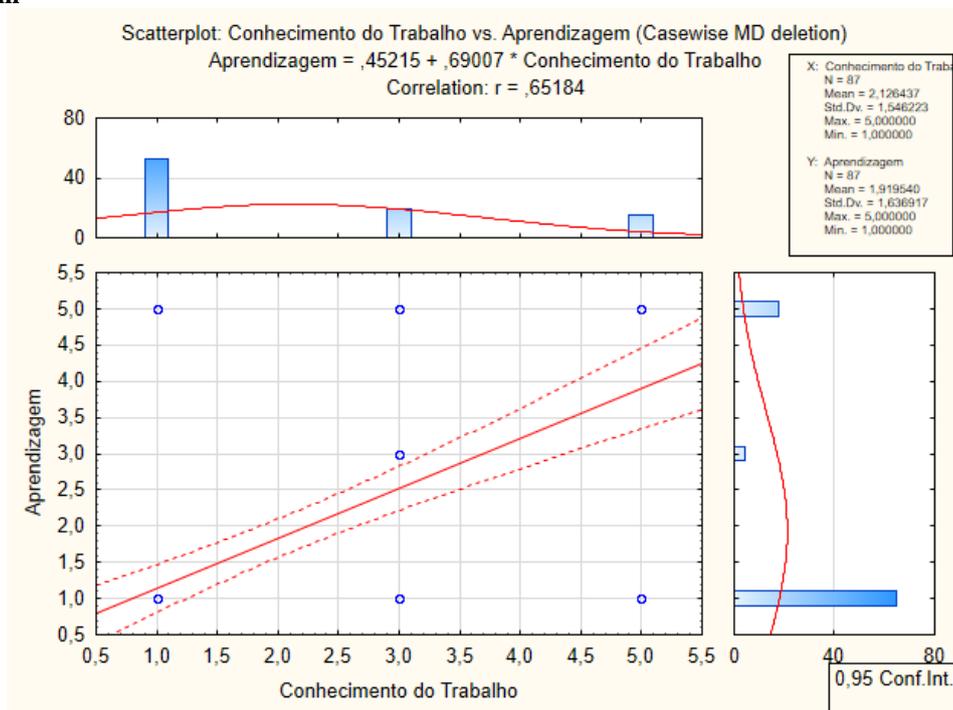
**Quadro 3 - Valores de coeficientes de correlação**

Valores		Grau de associação
<b>+0,91</b>	<b>+1,00</b>	Muito Forte
<b>+0,71</b>	<b>+0,90</b>	Alta
<b>+0,41</b>	<b>+0,70</b>	Moderada
<b>+0,21</b>	<b>+0,40</b>	Baixa
<b>+0,01</b>	<b>+0,20</b>	Quase imperceptível

Fonte: Adaptado de Hair Jr (2009).

Considerando os fatores que envolvem conhecimento global do ramo de trabalho e desenvolvimento pessoal através da aprendizagem, tem um grau de associação positiva e moderada de 0.6518, e revela que conhecer bem o seu ramo de trabalho possibilita uma ampliação da visão de como este ambiente funciona e como eu posso melhorar minhas habilidades de adaptação para sempre estar inserido neste contexto profissional. E para isso, é preciso aprender novas habilidades que permitam que o trabalhador evolua pessoal e profissionalmente. A maioria dos respondentes, 63,21%, também avaliou que faz investimentos em capacitações educacionais e profissionais, podendo-se observar, dessa forma, que há uma preocupação em manter-se atualizado para que seja capaz de continuar sendo empregável. Pode-se observar esta relação na Figura 8.

**Figura 8- Associação entre conhecimento do ramo de trabalho versus desenvolvimento pessoal através da aprendizagem**



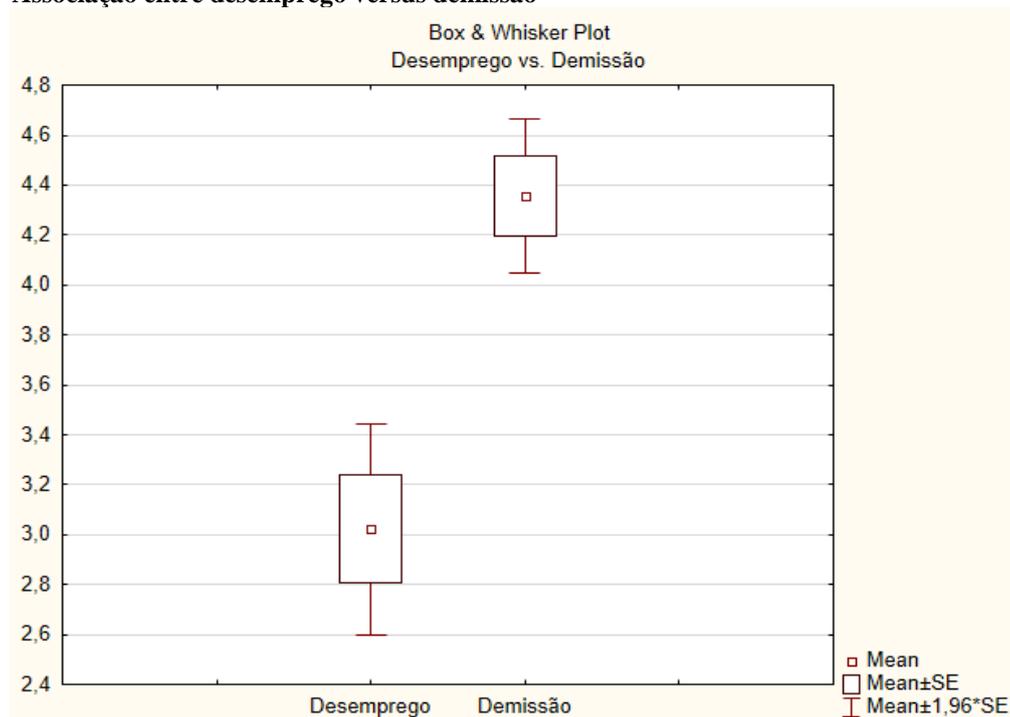
Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Considerando, os fatores das implicações da pandemia covid-19 em relação aos fatores de trabalhabilidade, constatou-se através das respostas dos questionários que, 70,11% da amostra afirma que as implicações da pandemia covid-19 prejudicaram seu trabalho de modo geral, onde a maioria dos respondentes, 57,47%, afirma que não pôde trabalhar em casa. Esta realidade

demonstra que de alguma forma, seja emocional, física ou monetária, as implicações da pandemia influenciam os fatores de trabalhabilidade já que é necessário neste momento se antever ao que o mercado necessita, é preciso que nos tornemos atores e empreendedores de nós mesmos. A flexibilidade, adaptação e autonomia fazem parte dessa nova realidade presenciada pelas consequências de uma pandemia. Apesar disso, muitos trabalhadores ainda continuaram trabalhando fora de casa, possivelmente para manter seus empregos, sendo empregável, mas pensando também na melhoria da sua trabalhabilidade como observado nas explicações anteriores no início desta seção, no qual é explicitado que o desenvolvimento das habilidades e investimento em capacitações continuaram a acontecer.

Na Figura 9, pode-se observar pelo gráfico boxplot dos fatores das implicações da pandemia covid-19, desemprego e demissão, que os fatores estão correlacionados de forma positiva e baixa, 0.3804, pois a concentração de respostas está centrada de forma distinta para cada fator. Segundo os dados coletados, quase metade dos respondentes, 49,42%, esteve desempregado durante o período no qual o questionário foi aplicado, porém apenas 16,09% destes desempregados foram demitidos durante este período. Isso demonstra que a taxa de desemprego já estava alta e com a chegada deste evento pandêmico houve crescimento na taxa de desempregos, diminuição de cargos e funções nas empresas e retração da economia. Sendo necessário que políticas públicas e ações emergenciais fossem tomadas.

**Figura 9 - Associação entre desemprego versus demissão**



Fonte: Elaborado pelos autores (2020).

Dados coletados por essa amostra revelaram que 24,13% dos respondentes conseguiram ser contratados por alguma empresa ou prestado algum serviço durante o período de isolamento social, o que nos faz deduzir que muitas pessoas desenvolveram a sua trabalhabilidade para adaptação do trabalho remoto ou presencial sob novas condições de trabalho, fatores extremamente relacionados aos fatores de trabalhabilidade como networking pessoal e adaptação

à nova realidade das empresas. Apenas 33,33% das pessoas questionadas afirmam que não conhecem pessoas que possam indicar um novo trabalho e que não acreditam que caso fossem demitidas conseguiriam um novo emprego rapidamente, adaptando-se a esta nova realidade, 36,78%.

Portanto, é possível afirmar que há relação entre os fatores de trabalhabilidade e as implicações da covid-19 no trabalho através destas variáveis investigadas. As pessoas que consideram modificações em sua forma de pensar e ver o futuro do trabalho, compreendem que o desenvolvimento de habilidades pessoais faz com que sejam superadas crises momentâneas e que adaptações são necessárias, estas já têm noção do que é trabalhabilidade. Antes mesmo do isolamento social e suas implicações no trabalho, a necessidade de uma melhoria da condição de empregabilidade já era existente. Através desta pesquisa foi possível a identificação dos fatores de trabalhabilidade, implicações do covid-19 na amostra analisada e apresentação descritiva e exploratória dos dados coletados.

## 5 CONCLUSÃO

A comparação entre empregabilidade e trabalhabilidade coloca em evidência a diferença entre trabalho e emprego. Nem sempre o potencial de estar empregado e de estar trabalhando andam lado a lado.

A trabalhabilidade, porém, não é só um movimento que parte dos profissionais. Empresas atentas às mesmas dinâmicas já se antecipam e preferem fazer contratos mais flexíveis de curto e médio prazo, ao invés de oferecer um emprego a perder de vista.

Diante do que foi apresentado e trazido como contribuição deste estudo, fica evidente que trabalhabilidade é um tema muito relevante para o universo do trabalho. Entretanto, apesar da sua importância, o conceito de trabalhabilidade é pouco explorado, visto que na literatura ainda são escassos os trabalhos com o foco na temática.

Também é um tema muito importante em um momento pandêmico, no qual empresas e empregos estão se encerrando. Nisto, busca-se compreender quanto a covid-19 impactou nos empregos levando em consideração o conceito da trabalhabilidade.

Partindo deste cenário de instabilidade nos empregos, estudos recentes exprimem que a população apta para o mercado de trabalho está buscando trabalhar e desenvolver suas habilidades, bem como gerar renda. Ou seja, construindo a sua trabalhabilidade (GRAEBIN, 2018).

A partir dos resultados apresentados, verifica-se que neste momento de pandemia, essa mão-de-obra ativa de respondentes do SINE JP detém o conhecimento da importância de desenvolvimento dos fatores de trabalhabilidade, como por exemplo, conhecimento sobre o seu ramo de trabalho; adaptação à nova realidade; e as melhorias proporcionadas pela busca de capacitações para alcançar novos horizontes profissionais. Porém, os fatores das implicações da pandemia covid-19 fazem com que essa mão-de-obra preocupe-se mais com os fatores de empregabilidade, já que a maioria precisou continuar trabalhando fora de casa, evitando assim o número de desempregos, uma vez que quase metade dos respondentes, 49,42%, esteve desempregado neste período. Percebe-se, portanto, que para que consiga-se desenvolver os fatores de trabalhabilidade, primeiramente tem-se que atingir as bases da empregabilidade (MINARELLI, 2010).

Com a propositura desta pesquisa, buscou-se conhecer o perfil de trabalhabilidade dos pesquisados da cidade de João Pessoa. A partir dos resultados observados, uma possibilidade

# REAVI

futura é poder preparar melhor essas pessoas para o que o mercado espera e oportuniza, sendo um caminho para driblar a estatística alta de desemprego.

Além disso, pode-se em trabalhos futuros, ampliar o foco através da expansão da amostra e variedade de pessoas atingidas que são cadastradas em outros órgãos. Esta ampliação da amostra, possibilita um maior detalhamento sobre os fatores que compõem a trabalhabilidade e conseqüentemente reduz possíveis limitações. Esta pesquisa já está em andamento e em breve novos resultados comparativos serão apresentados. A segunda ampliação se dará através da investigação de fatores financeiros e perspectiva financeira para que haja a triangulação deste novo fator com os investigados anteriormente nesta pesquisa.

Como limitações na execução desta pesquisa, pode-se citar: o acesso aos respondentes, devido ao curto tempo para a aplicação do questionário, pouco tempo disponível para a investigação e análise de dados e pouco material disponível na literatura, que trate o tema de forma específica e aprofundada, como já citado. Todavia, relevante enfatizar que houve a busca pela maior quantidade de dados, levando em consideração as limitações citadas.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, C. C. de; ABRANCHES, R. S.; CARVALHO, Thaís Antunes Haddad Carvalho. **Trabalhabilidade e a experiência como norteadores no desenvolvimento da segunda carreira.** In: VI Congresso Nacional de Excelência em Gestão.2010. Rio de Janeiro: Niterói, 2010.

BARCELLOS, R.; PEDROSO, M. C. J. M. **Desenvolvimento pessoal e interpessoal.** Paraná: Instituto de educação, ciência e tecnologia, Ministério da Educação, Secretaria de educação à distância, 2010.

BULHÕES, D. M. S.; VASCONCELOS, A. B. L.; LEITE, E. **Trabalhabilidade:** o caminho para o empreendedorismo. *International Journal of Professional Business Review*, v. 1, n. 1, p. 30-39, 2016.

CHIAVENATO, I. **Carreira e competência:** você é aquilo que faz! Como planejar e conduzir seu futuro profissional. 3. ed. São Paulo: Barueri, Manole, 2013.

CHIAVENATO, I. **Empreendedorismo:** Dando asas ao espírito empreendedor. 4. ed. São Paulo: Barueri, Manole, 2012.

CRODA, J; OLIVEIRA, W.K.; FRUTUOSO, R. L.; MANDETTA, L.H.; BAIA-DA-SILVA, D.C.; BRITO-SOUZA, J.D.; MONTEIRO, W.M.; LACERDA, M.V.G. **COVID-19 in Brazil:** advantages of a socialized unified health system and preparation to contain cases. *Revista Brasileira de Sociedade Tropical*. v. 53. abr 2020. ISSN 1678-9849. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0037-8682-0167-2020>. Acesso em: 20 de jul. 2020.

DOLABELA, F. **Pedagogia Empreendedora.** São Paulo: Cultura, 2003.

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: 18 de jul. 2020.

GRAEBIN, R. E. **Jovens geração Z: percepções na construção de um caminho em direção ao mundo do trabalho**. 2018. 203 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/bitstream/handle/11338/3847/Dissertacao%20Rosani%20Elisabete%20Graebin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 18 de jul. 2020.

HAIR JR., J.F.; WILLIAM, B.; BABIN, B.; ANDERSON, R.E. **Análise multivariada de dados**. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2009.

IBGE. **IBGE apoiando o combate à COVID-19**. Indicadores de trabalho. Disponível em: <https://covid19.ibge.gov.br/pnad-covid/>. Acesso em: 18 de jul. 2020.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Trimestre Móvel. Nov. 2018 - Jan. 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm\\_2019\\_jan.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3086/pnacm_2019_jan.pdf). Acesso em: 06 de fev. de 2020.

ILO. **Cataloguing in Publication Data Guide for the formulation of national employment policies**. International Labour Office, Employment Policy Department. - Geneva: ILO, 2012.

ILO. **ILO Monitor: Covid-19 and the world of work**. Second Edition. Updated estimates and analysis. 7 abril 2020.

KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade**. Editor Nobel, 1999 são Paulo.

MALTBY, T. (2011). Extending Working Lives? Employability, Work Ability and Better Quality Working Lives. *Social Policy and Society*, 10, 299-308 <https://doi.org/10.1017/S1474746411000030>.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: O caminho das pedras**. 17. ed. São Paulo: Gente, 1995.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade: como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. Ed 25ª. 1995. Gente: São Paulo. 2010.

MELO, P.; CIAMPA; A.de L.; MELE, C.; PEIXOTO, A. M.de M. **Marketing Pessoal e Empregabilidade: Do planejamento de carreira ao networking**. 1. ed. São Paulo: Érica, 2014.

PNAD (2020) Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. Trimestre Móvel OUT. 2020 - DEZ. 2020. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2020\\_4tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2020_4tri.pdf). Acesso em 16 de março de 2021.

# REAVI

PUPO, M. B. **Empregabilidade acima dos 40 anos**. Ed. Expressão e arte. São Paulo, 2005. Pg.17, 22.

SAVIOLI, N. **Carreira**: Manual do proprietário. Rio de Janeiro: Qualitymark, 1993.

SENHORAS, E. M. **Coronavírus e o papel das pandemias na história humana**. Boletim de conjuntura. Ano II, Vol. 1, N. 1, Boa Vista, 2020.

TORREBLANCA, M. E. **El reto más importante tras la crisis del coronavirus es recuperar la política industrial**. El diário Espanha. 13 de mar. de 2020.