



Evento: XXX Seminário de Iniciação Científica

MERCADO DE TRABALHO E SUAS EXIGÊNCIAS ATUAIS ¹ **JOB MARKET AND ITS CURRENT REQUIREMENTS**

Jéssica Moreira da Cruz², Leticia Rosecler Viana da Costa³

¹ Resumo expandido para publicação em evento;

² Estudante do curso de Ciências Contábeis, contato: jessica.moreira@unijui.edu.br;

³ Estudante do curso de Ciências Contábeis, contato: leticia.rosecler@unijui.edu.br;

INTRODUÇÃO

O trabalho faz do indivíduo um ser coletivo com capacidade de transformar a natureza em objeto, podendo ser diferenciado de qualquer outro animal, antes os valores utilizados na fabricação de mercadoria, era quase todo atribuído ao trabalhador, até mesmo porque a maioria era dono de seu próprio negócio. Com a pós- guerra e a revolução industrial, muitos tiveram que fechar seus negócios e ir em busca de emprego.

O tema em estudo delimita-se no mercado de trabalho que vem ao longo do tempo modificando suas necessidades e com o objetivo de identificar o mercado de trabalho na atualidade, qual o comportamento e suas exigências.

O estudo justifica-se pelo tema ser amplamente discutido e por possuir aspectos que ajudem a ampliar a empregabilidade. E assim, analisar e identificar quais das práticas e dimensões estudadas que podem ser implantadas no mercado de trabalho atual, identificando como essas ações poderiam beneficiar e trazer resultados positivos aos envolvidos.

METODOLOGIA

Este estudo se caracteriza como pesquisa descritiva e em relação à forma de abordagem do problema a pesquisa classifica-se de forma qualitativa. “A Pesquisa descritiva exige do investigador uma série de informações sobre o que deseja pesquisar, descreve fatos e fenômenos (...) envolve estudos de caso, e análise documental” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, pg. 35).

Referente aos procedimentos técnicos, este estudo pode classificar-se como bibliográfico. “A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas



já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, com livros, artigos científicos e páginas de web sites”, Fonseca (apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p 37).

A coleta de dados ocorreu por meio de uma revisão bibliográfica e a análise de artigos publicados sobre o tema em estudo. A interpretação dos dados ocorreu por meio da análise de conteúdo, de forma a identificar as exigências demandadas pelo mercado de trabalho nos dias atuais.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Com a revolução industrial houve o aumento do sistema capitalista pelo mundo, marcado pela livre concorrência de mercado, com o Estado com pouca capacidade de interferir nas trocas de mercadorias, onde apenas o mais capacitado conseguiria os empregos, assim outras formas de produção foram surgindo (produções em massa), onde o mercado junto do Estado elaborou algumas leis que protegessem o trabalhador para que eles se adequassem ao mercado de consumo e também dessem acesso ao salário mínimo, ao sindicato e a um pacote de direitos sociais e trabalhistas (incluindo saúde, previdência, moradia). Doutrinadores como Marx e Engels afirmavam que o trabalho é algo que consegue constituir o ser social, em que os indivíduos deveriam se sentir em primeiro lugar iguais e livres, para que o trabalho fosse a forma perfeita de constituição do ser.

Barbosa (2016) declara que houve a modernização do mercado de trabalho, um crescimento que permaneceu no formato excludente, concentrador, e o mundo do trabalho do século XXI destacou-se com a abertura comercial e a globalização, que veio a acarretar em algumas exigências por parte do mercado de trabalho, exigindo que os trabalhadores estejam sempre se aperfeiçoando, pois o mercado, com sua demanda mundial necessitava e os donos de negócios e empregadores não abriam mão de certas competências.

Para Melo (2014), a estrutura do mercado de trabalho molda o desenvolvimento profissional.

“Um mercado em constante transformação exige mais do que qualificação profissional, requer que o profissional esteja sempre atento às novas tendências e tenha atitudes capazes de produzir rapidamente as soluções que o mercado demanda” (MELO, 2014, p.14).

A rede de trabalho precisa das competências singulares dos seus integrantes para atingir os objetivos, ou seja, precisa do conhecimento, interação e cooperação de cada



indivíduo para que o trabalho se concretize de forma eficaz trazendo os resultados esperados. Ressaltamos que “competência é o poder de agir com eficácia em uma situação, mobilizando e combinando, em tempo real e de modo pertinente os recursos intelectuais e emocionais” Perrenoud 2013, p.45 apud Melo 2014 pg. 13).

O processo de desenvolver pessoas, na perspectiva de Chiavenato (2004) diz que o treinamento possui o objetivo de capacitar o trabalhador a desempenhar de maneira eficaz as funções dentro de seu cargo atual, é um processo educacional, já o desenvolvimento é para capacitar o trabalhador a ocupar um cargo futuro, com novas funções. Tanto o treinamento como o desenvolvimento são constituintes de processos de aprendizagens, onde pode vir a significar mudança no comportamento da pessoa, através da incorporação de novos conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA).

Na era da informação, onde informações são trocadas em tempo real, as empresas devem dar oportunidades para aqueles que possuem a capacidade de produção e de aprendizagem. Na perspectiva de Chiavenato (2004, p. 5) “é difícil separar o comportamento das pessoas e o das organizações”, pois as pessoas agem em nome da empresa nas tomadas de decisões, onde as ações se tornam resultados. O autor ainda afirma que as organizações dependem das pessoas para que possam atingir seus objetivos, é uma dependência recíproca de benefícios.

O autor Melo (2014) acredita que existe vinte competências exigidas pelo mercado sendo: Lidar com problemas; Inovar; Aprender; Empatia; Conhecimento tecnológico; Aprendizado contínuo; Liderança; Iniciativa; Planejamento; Relacionamento interpessoal; Visão global; Negociação; Automotivação; Equilíbrio emocional; Criatividade; Comunicação; Comprometimento Trabalho em equipe; Aceitação do risco; Empreendedor.

Estes atributos giram em torno da formação acadêmica, experiência profissional, conhecimentos adquiridos, competências e habilidades desenvolvidas ao longo dos anos. Assim, a pessoa deve esculpir-se para ser um produto de qualidade, ter habilidades e conhecimentos, recriar-se a cada instante, colocando excelência em tudo o que realiza, tomar medidas que minimizem os problemas que surgirem, é a habilidade de conseguir superar dificuldades e desafios e se fortalecer a partir de situações adversas.

Na literatura de MELO (2014 p. 27), o mesmo traz algumas ferramentas “isso deve vir acompanhado de um processo de autoconhecimento para construção da marca pessoal, o



que indubitavelmente levará a tornar-se uma pessoa melhor, com uma percepção mais refinada das nossas deficiências e qualidades” (...) como o *Endomarketing* utilizado para contratar, treinar e motivar os funcionários, para que eles possam desempenhar suas atividades com qualidade, para que se implante é necessário uma gestão estratégica de Recursos Humanos atuando com as chefias para transmitir determinadas questões aos colaboradores. O *Marketing* pessoal é uma ferramenta de benefício próprio, pois expõe sua própria imagem, são ações voltadas para aspectos, como: a imagem que transmite; a higiene pessoal; o seu conteúdo (competências, habilidades, caráter); credibilidade e comunicação.

A segunda ferramenta *Networking* significa rede de contatos, e refere-se às pessoas que você conhece e aos relacionamentos pessoais, comerciais e profissionais que mantém com elas (MELO, 2014). Entender que o conhecimento é importante para o *Network*, pois acontece de uma forma contínua, para assim formar uma visão sistêmica, é aquelas experiências e a troca de conhecimentos das relações interpessoais na sociedade. Saber trabalhar em grupo é primordial para as empresas, precisamos sempre do outro, até mesmo pela dependência de informações de setores afins.

A *Networking* nos dias atuais acontece muito por meio das redes sociais e sites que facilitam os contatos, como LinkedIn e Catho, porém é necessário manter alguns cuidados como dita Melo (2014, pg. 48) “deve ter muito cuidado também com as fotos que posta: por exemplo, aquela da “bebedeira” (...) ou fotos que tenham conotação sexual”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com o estudo, é visível como o mercado de trabalho se desenvolveu ao longo dos anos, atualmente o mercado de trabalho está muito mais seletivo e exigente na efetivação de profissionais, onde o conhecimento somente não basta para se inserir no mercado, e as competências que o indivíduo possui são constantemente avaliadas antes de contratações.

Desta forma, realizar um planejamento de carreira se torna viável, lembrando que o plano de vida pessoal deve-se sobrepor ao profissional, visto que nem sempre estarão em acordo, assim, ambos serem bem planejados permite escolher melhor quais são seus objetivos dentro do mercado de trabalho e assim poder se capacitar e encontrar um trabalho onde possa sentir-se realizada com suas conquistas em todos os aspectos.



Algo que deve ser aperfeiçoado é o currículo, pois é uma ferramenta que vende suas experiências e seus conhecimentos. Para que esta ferramenta possa ser útil devemos levar em conta o *Networking*, a rede de trabalho, pessoas ao qual conhecem seu trabalho, seu modo de ser que podem vir a divulgar informações sobre você assim como seu currículo.

Sabe-se que o ser humano é o ser mais complexo existente, sendo complicado o convívio com quem pensa diferente, mas deve predominar a educação e o respeito das opiniões, porém muitas vezes é aqui que começa o conflito, no ambiente de trabalho. Um exemplo de conflito que pode ocorrer é o de gerações (gerações X, Y, Z) que se faz por meio de trocas de informações, ajuda mútua, cooperação entre os colegas, para se obter resultados positivos para a empresa.

Pontos como a pandemia, a economia, a insegurança e desmotivação, demissões em escala, faz com que o colaborador não realize suas atividades com o mesmo estímulo, e neste ponto tornou-se muito mais necessário às atividades de *Endomarketing* dentro das empresas.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Empregabilidade. Conhecimento. *Marketing*. *Networking*.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **O mercado de trabalho: uma perspectiva de longa duração.** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ea/a/TF6hhZK3Z6zCbpTDsdD6Sjg/?lang=pt>>. Acesso em 01 de nov. 2021.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas.** 2 ed. Rio de Janeiro. Elsevier. 2004.

MELO, Paulo et al. **Marketing pessoal e empregabilidade** [recurso eletrônico]: do planejamento de carreira ao networking. São Paulo: Érica. 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517872/cfi/2!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 11 de out. 2021.

MELO, Paulo et al. **Marketing pessoal e empregabilidade** [recurso eletrônico]: do planejamento de carreira ao networking. São Paulo: Érica. 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536517872/cfi/2!/4/4@0.00:0.00>. Acesso em: 11 de out. 2021.

SILVA, Wellington Souza. **Mercado de Trabalho.** Disponível em: <<https://www.infoescola.com/economia/mercado-de-trabalho/>>. Acesso em 09 de nov. 2021.