

TRABALHABILIDADE: A INEXORABILIDADE DA DISPONIBILIDADE PARA SER UM ETERNO APRENDIZ, COMO BÚSSOLA PARA MANTER-SE NO MERCADO DE TRABALHO

Data de aceite: 01/08/2024

Geovana de Quadros Martins Bortoli

Mestranda em Direito da Empresa e dos Negócios na Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS), Pós-Graduada em Direito Notarial e registral pela Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Pós-Graduada em Direito Notarial e Registral pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-MG), Graduada em Direito pela Universidade da Região da Campanha (URCAMP-Bagé). Tabela no Tabela de Notas de Ijuí-RS

reconhece-se a necessidade crucial da disponibilidade para ser um eterno aprendiz como condição *sine qua non* para que os trabalhadores permaneçam no mercado de trabalho. Por fim, questiona-se se os indivíduos estão verdadeiramente dispostos a aprender de forma contínua, o que não é apenas uma vantagem competitiva, mas uma necessidade fundamental para garantir a permanência e o sucesso no mercado de trabalho do futuro.

PALAVRAS-CHAVE: trabalhabilidade; *hard skills*; *soft skills*; disponibilidade.

RESUMO: O objetivo deste artigo é explorar a trabalhabilidade como uma exigência futura para a sustentação no mercado de trabalho. Avalia-se a importância de os trabalhadores desenvolverem tanto *hard skills* quanto *soft skills*, além de adotarem uma mentalidade de aprendizado contínuo. Essa combinação é essencial para que os trabalhadores possam adaptar-se às novas demandas e manter-se competitivos em um ambiente de trabalho dinâmico e em constante transformação. Portanto, apresentam-se as *hard skills* e, especialmente, as *soft skills* como guias para o futuro do trabalho. Ademais,

ABSTRACT: The objective of this article is to explore workability as a future requirement for sustainability in the labor market. The importance of workers developing both *hard* and *soft skills* is assessed, in addition to adopting a mentality of continuous learning. This combination is essential for workers to adapt to new demands and remain competitive in a dynamic and constantly changing work environment. Therefore, *hard skills* and, especially, *soft skills* are presented as guides for the future of work. Furthermore, the crucial need for availability to be a lifelong learner is recognized as a *sine qua non* condition for workers to remain in the job market. Finally, the question arises

whether individuals are truly willing to learn continuously, which is not only a competitive advantage, but a fundamental necessity to ensure permanence and success in the job market of the future.

KEYWORDS: workability; hard skills; soft skills; availability.

INTRODUÇÃO

No presente momento, os postos laborais estão em constante mutação com uma celeridade assombrosa. Nesse panorama, não se pode mais conceber trabalhadores meramente dotados de competências técnicas, o que outrora se revelava suficiente; isto é, quanto mais elevado o grau acadêmico, maiores eram as probabilidades de se alcançar o auge. Na contemporaneidade, isso já não se mostra bastante. As competências do porvir não se restringem às técnicas, mas abarcam também as comportamentais. Dessa maneira, evidencia-se a inexorabilidade do aprimoramento das competências interpessoais, como a predisposição para a aprendizagem contínua, a flexibilidade, a adaptabilidade, a capacidade de comunicação, a resolução de conflitos, a habilidade de correlacionar dados, entre outras, que se configuram como um norte para assegurar uma trajetória profissional sustentável e bem-sucedida a longo prazo. Assim, indaga-se se os trabalhadores do presente estão preparados para aventurar-se no inexplorado a fim de se prepararem para o futuro.

O presente estudo propõe-se a demonstrar a necessidade de ser um eterno aprendiz e a capitalizar todas as oportunidades de aprendizagem, que são inúmeras e constantes e, se observadas atentamente, seja no trabalho, com os colegas, com os filhos, possibilitarão a manutenção da trabalhabilidade. Visa-se demonstrar que, para tanto, é imprescindível possuir disponibilidade para aprender, pois sempre é possível aprender mais, não há limite.

HARD SKILLS, SOFT SKILLS E O MUNDO VUCA: DEFINIÇÕES

A trajetória evolutiva do mundo laboral, desde os primórdios até os dias contemporâneos, tem sido caracterizada por transformações profundas e significativas. Yuval Noah Harari, em suas obras, especialmente no livro “21 Lições para o Século 21”¹, argumenta que o futuro do mercado de trabalho é extremamente incerto e que será completamente distinto do atual. Ele menciona que as competências valorizadas no futuro não serão necessariamente técnicas específicas, mas sim habilidades de aprendizagem contínua, criatividade e pensamento crítico. Faz-se mister, portanto, a compreensão dos conceitos de hard skills, soft skills e do Mundo VUCA.

Conceituam-se as hard skills como competências técnicas específicas relacionadas a um determinado campo do saber². Estas habilidades, oriundas da formação acadêmica, já não se mostram suficientes, uma vez que os indivíduos necessitam de capacidade para

1 HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

2 GOLDSCHMIDT, Cristina. **Empregabilidade, trabalhabilidade e carreira**. Rio de Janeiro: FGV, 2022.

extrair significado da informação e, sobretudo, precisam possuir uma visão abrangente e aptidões para lidar com o novo.

Nessa perspectiva, surgem as soft skills, que se referem a habilidades mais subjetivas ou interpessoais dos profissionais, vinculadas a traços de personalidade, caráter ou valores, e, portanto, não são facilmente mensuráveis.

Conforme Cristina Goldschmidt:

Daqueles indivíduos que possuem as soft skills desenvolvidas, são esperadas habilidades, tais como: comunicação, resiliência, flexibilidade, paciência, fácil engajamento em novos grupos de trabalho, iniciativa, cordialidade, originalidade, pensamento crítico, capacidade de ouvir com atenção, espírito de equipe, empatia, inteligência emocional, habilidades relacionadas à tolerância ao estresse e à frustração, habilidades mentais, entre outras³.

A humanidade já atravessou e continua a enfrentar numerosas crises, dentre as quais se destacam, mais recentemente, a pandemia de Covid-19 e a calamidade das enchentes no Rio Grande do Sul. Gilberto Stürmer e Andressa Munaro Alves alertam que a humanidade está, de fato, confrontada com uma realidade complexa e ambígua:

[...] se vive contexto social jungido pela volatilidade das relações pessoais e, mais ainda, pelas incertezas da continuidade delas. Nos dias atuais, abre-se maior margem pelo acrônimo VUCA que, construído para definir um contexto de pós-guerra, define – ainda de melhor forma hoje – o mundo através das siglas que lhe compõe⁴.

O termo VUCA (ou VICA em português) é, na verdade, um acrônimo que começou a ser empregado no final da década de 1990. Originário do vocabulário militar norte-americano, é utilizado para descrever a volatilidade (*volatility*), a incerteza (*uncertainty*), a complexidade (*complexity*) e a ambiguidade (*ambiguity*) do cenário contemporâneo⁵. Em outras palavras:

A sigla “Vuca” representa os resultados das rápidas mudanças que os tempos atuais nos apresentam, a saber: 1) Flexibilidade: é a velocidade com que as mudanças ocorrem e seu impacto; 2) Incerteza: está relacionada a dúvidas, escolhas e imprecisões gerais no contexto em que as informações muitas vezes são incompletas, devido à mudança contínua; 3) Dificuldade: refere-se à dificuldade de entender o resultado da interação de inúmeras variáveis de uma determinada situação, desafio ou problema, ou seja, existem diversos fatores internos e externos que podem afetar o negócio e que, muitas vezes, foge do controle do gerente; 4) Ambiguidade: muitas situações em que vivemos aceitam muitas possibilidades de maneiras diferentes porque podem ter significados diferentes⁶.

3 Ibidem, loc.cit.

4 STÜRMER, Gilberto; ALVES, Andressa Munaro. Direito ao trabalho e os nômades digitais: as relações de trabalho em ebulição e as modernas interpretações às garantias jusconstitucionais. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 229, ano 49, p. 113-130. mai./jun. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231257>. Acesso em: 25 maio. 2024.

5 GOLDSCHMIDT, Cristina. **Empregabilidade, trabalhabilidade e carreira**. Rio de Janeiro: FGV, 2022.

6 SANTOS JÚNIOR, Donarte Nunes dos; LAHM, Regis Alexandre. A tecnologia: algumas reflexões socioespaço-temporais. **Para Onde?! – Revista do Programa de Pós-Graduação em Geografia**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 01-27, 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/paraonde/article/view/22074>. Acesso em: 25 maio. 2024.

Percebe-se a inevitabilidade da transformação. A única maneira de ingressar e se manter no mundo laboral é através da disposição para a mudança, do aprendizado contínuo e da reinvenção do próprio ser humano. A mudança não é fácil; pelo contrário, sair da zona de conforto é extremamente estressante. Portanto, é necessário equilíbrio, resiliência e, sobretudo, um desejo de mudar, de evoluir e de navegar pelo desconhecido.

Constata-se que, “A Era da Informação trouxe um novo contexto e uma avalanche de oportunidades para as organizações, surpreendendo a maioria delas totalmente despreparadas para essa nova realidade”⁷. Angelina de Paula Castro Costa complementa ao afirmar que:

Devido à velocidade e à intensidade, as mudanças trouxeram impactos significativos, tendendo a desafiar cada vez mais a capacidade de indivíduos, entidades, organizações e sociedades, de ajustarem-se às condições dinâmicas, das inovações tecnológicas⁸.

Com as novas exigências comportamentais para o ambiente laboral, ressalta-se a trabalhabilidade em um Mundo VUCA, que demanda um trabalhador capaz de se adaptar, evoluir e buscar novas formas de trabalho em um mundo em constante transformação.

A TRABALHABILIDADE EM UM MUNDO VUCA

No Mundo VUCA, não há espaço para estabilidade, seja no trabalho ou na identidade, uma vez que a crescente utilização da tecnologia elimina a possibilidade de desatualização. Assim, a trabalhabilidade assume destaque nas discussões sobre o futuro do trabalho, especialmente em um contexto volátil, incerto, complexo e ambíguo. Diferentemente da tradicional “empregabilidade,” que se refere à capacidade de obter e manter um emprego, a trabalhabilidade enfatiza a habilidade de se adaptar, evoluir e descobrir novas formas de trabalho em um cenário de mudanças constantes.

Dessa forma, diante dos avanços tecnológicos e sociais, é fundamental investir em educação e aprendizado multidisciplinar como meio de desenvolver habilidades e condições para o trabalho:

A integração cada vez maior das hard e das soft skills é necessária para que se atenda ao perfil dos postos de trabalho que vêm mudando com velocidade espantosa; não é mais aceitável pensar em profissionais dotados exclusivamente das hard skills ou das soft skills. As habilidades hard e soft devem-se complementar.⁹

7 COSTA, Angelina de Paula Castro. Trabalhabilidade: adaptando competências duráveis para um mercado dinâmico. **Brazilian Business Law Journal/Administração de Empresas em Revista**, v. 3, n. 29, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=158536043&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 26 maio 2024.

8 *Ibidem*, loc.cit.

9 GOLDSCHMIDT, Cristina. **Empregabilidade, trabalhabilidade e carreira**. Rio de Janeiro: FGV, 2022.

Dado que é impossível prever o futuro, incumbe a cada indivíduo a responsabilidade de desenvolver, além das competências técnicas, habilidades mais gerais relacionadas à personalidade, caráter e atitude, essenciais para a manutenção da trabalhabilidade a longo prazo.

O CONCEITO DE TRABALHABILIDADE

O conceito de trabalhabilidade refere-se ao desenvolvimento pessoal e profissional, abordando a criatividade, o talento e a capacidade de ascender no trabalho, inserindo o indivíduo em um contexto em que o objetivo é a possibilidade de gerar renda além do tradicional “emprego”, sendo empreendedor por meio de seus próprios conhecimentos criativos e emocionais¹⁰.

Segundo uma recente pesquisa realizada pelo Fórum Econômico Mundial, as habilidades mais demandadas dos profissionais no futuro serão: resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, gestão de pessoas, coordenação, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação para servir, negociação e flexibilidade cognitiva¹¹.

A pesquisa também revelou que as organizações identificam lacunas de competências e a incapacidade de atrair talentos como as principais barreiras que impedem a transformação da indústria. As lacunas de competências continuam grandes, apesar da aceleração dos investimentos na formação de competências.

Percebe-se, portanto, o engajamento das empresas na formação de competências. Para preparar melhor os trabalhadores, é necessária uma agenda multissetorial que envolva decisões políticas, empresariais e de investimentos tomadas pelos líderes como caminho para capacitá-los a seguir em frente diante das transformações sociais, ambientais e tecnológicas. Contudo, questiona-se se esse engajamento colherá os frutos esperados, pois todos os esforços serão em vão se não houver pessoas dispostas a percorrer a estrada em constante evolução, mantendo-se no jogo por meio da mudança, do aprendizado contínuo e da frequente reinvenção de si mesmas.

10 COSTA, Angelina de Paula Castro. Trabalhabilidade: adaptando competências duráveis para um mercado dinâmico. **Brazilian Business Law Journal/Administração de Empresas em Revista**, v. 3, n. 29, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=158536043&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 26 maio 2024.

11 WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. Acesso em: 26 maio 2024.

COMO SE PREPARAR PARA O FUTURO

Como preparar-se para o futuro quando não se pode prever como será? Nesse contexto, Rosa R. Krausz salienta que:

As pessoas precisarão preparar-se, não mais para a empregabilidade, mas sim para a trabalhabilidade, isto é, desenvolver e renovar aquelas capacidades e habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional, atualizando-se e administrando sua própria carreira¹².

No artigo “Trabalhabilidade: adaptando competências duráveis para um mercado dinâmico”, Angelina de Paula Castro Costa explora o conceito emergente que coloca o profissional como gestor de sua própria trajetória profissional, sublinhando a demanda do mercado por profissionais qualificados, capazes, inovadores e emocionalmente inteligentes¹³.

A socióloga, escritora e conferencista Rosa R. Krausz ressalta que cabe ao indivíduo assumir a responsabilidade pela atualização de suas competências, buscar ocupação produtiva e gerar renda. Para ela, não se trata apenas de qualificação técnica (hard skills), mas também de competências permanentes, um conjunto de habilidades, aptidões, talentos, experiências, autoconhecimento, maneira de ser e visão de si mesmo, que proporcionam estabilidade interna suficiente para lidar construtivamente com a instabilidade externa. Destaca como competências essenciais para a trabalhabilidade: autoconhecimento, habilidades interpessoais, sensibilidade e intuição, capacidade de criação de redes, flexibilidade e adaptabilidade, habilidades de negociação e gestão de conflitos, e disposição para aprender e reconstruir experiências.

Para garantir melhores resultados em um futuro moldado para o trabalho, os indivíduos precisarão aproveitar de maneira construtiva as inúmeras e constantes oportunidades de aprendizagem disponíveis. Manter-se atualizado e capacitado é crucial para enfrentar as mudanças atuais e as que estão por vir, ajustando as velas do barco para navegar suavemente, aproveitando as brisas e desviando das tempestades.

Assim, o futuro da trabalhabilidade pode estar nas mãos dos indivíduos, que devem tomar decisões proativas ao invés de esperar passivamente pelo que está por vir. É fundamental assumir o controle do destino e seguir a orientação da bússola para navegar com sucesso neste cenário dinâmico.

12 KRAUSZ, R. **Trabalhabilidade**. 2 ed. São Paulo: Scortecci, 2016.

13 COSTA, Angelina de Paula Castro. **Trabalhabilidade: adaptando competências duráveis para um mercado dinâmico**. *Brazilian Business Law Journal/Administração de Empresas em Revista*, v. 3, n. 29, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=158536043&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 26 maio 2024.

CONCLUSÃO

Neste artigo, inicialmente abordou-se a rápida evolução do mundo do trabalho, que demanda dos profissionais não apenas hard skills e títulos acadêmicos, mas também soft skills essenciais como aprendizagem contínua, flexibilidade, adaptabilidade, comunicação, resolução de conflitos e habilidade de análise de dados, fundamentais para uma carreira sustentável e bem-sucedida.

Destacou-se que o mundo do trabalho tem passado por transformações profundas, conforme argumentado por Yuval Noah Harari em “21 Lições para o Século 21”, enfatizando a incerteza e a diferença substancial entre o presente e o futuro do trabalho. Habilidades como aprendizado contínuo, criatividade e pensamento crítico são valorizadas sobre habilidades técnicas específicas (hard skills), enquanto soft skills como comunicação, resiliência, flexibilidade, empatia e inteligência emocional tornam-se cada vez mais cruciais.

No contexto atual de pandemias e catástrofes, em um Mundo VUCA (Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade), a capacidade de adaptação, aprendizado contínuo e reinvenção pessoal são fundamentais para a relevância no mercado de trabalho. As rápidas mudanças trazidas pela Era da Informação desafiam tanto indivíduos quanto organizações a se ajustarem continuamente às novas realidades dinâmicas e tecnológicas.

Guiados pelo conceito de trabalhabilidade, que abrange o desenvolvimento pessoal e profissional, destacando criatividade, talento e a capacidade de gerar renda além do tradicional emprego, promovendo o empreendedorismo por meio de conhecimentos criativos e emocionais, revelou-se que as habilidades mais demandadas no futuro incluem resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, gestão de pessoas, coordenação, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação para servir, negociação e flexibilidade cognitiva.

Embora as empresas estejam comprometidas com a formação de competências, é essencial um esforço multissetorial envolvendo políticas, decisões empresariais e investimentos. Contudo, o sucesso depende da disposição das pessoas em evoluir constantemente por meio da mudança e do aprendizado contínuo.

Para moldar um futuro profissional bem-sucedido, percebe-se a inevitabilidade da disponibilidade para ser um eterno aprendiz, agindo como uma bússola orientadora para a sustentação no mercado de trabalho. Portanto, é crucial aproveitar proativamente as oportunidades de aprendizagem, mantendo-se atualizado e capacitado. Isso permitirá enfrentar as mudanças com resiliência e eficácia, assumindo o controle do próprio destino ao invés de aguardar passivamente pelo futuro.

REFERÊNCIAS

COSTA, Angelina de Paula Castro. Trabalhabilidade: adaptando competências duráveis para um mercado dinâmico. **Brazilian Business Law Journal/Administração de Empresas em Revista**, v. 3, n. 29, p. 1-18, 2022. Disponível em: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=ip,shib&db=bth&AN=158536043&lang=pt-br&site=ehost-live>. Acesso em: 26 maio 2024.

GOLDSCHMIDT, Cristina. **Empregabilidade, trabalhabilidade e carreira**. Rio de Janeiro: FGV, 2022.

HARARI, Yuval Noah. **21 lições para o século 21**. Tradução de Paulo Geiger. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

KRAUSZ, R. **Trabalhabilidade**. 2 ed. São Paulo: Scortecci, 2016.

SANTOS JÚNIOR, Donarte Nunes dos; LAHM, Regis Alexandre. A tecnologia: algumas reflexões socioespaço-temporais. **Para Onde?! – Revista do Programa de Pós-Graduação em Geografia**, Porto Alegre, v. 2, n. 2, p. 01-27, 2008. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/paraonde/article/view/22074>. Acesso em: 25 maio. 2024.

STÜRMER, Gilberto; ALVES, Andressa Munaro. Direito ao trabalho e os nômades digitais: as relações de trabalho em ebulição e as modernas interpretações às garantias jusconstitucionais. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 229, ano 49, p. 113-130. mai./jun. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/231257>. Acesso em: 25 maio. 2024.

WORLD ECONOMIC FORUM. **The Future of Jobs Report 2020**. Disponível em: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>. Acesso em: 26 maio 2024.