

SKU – 050.022

## Empregabilidade e Trabalhabilidade no Contexto das Gerações



O mercado começa a pensar como “*startups*”, com as características de agilidade e capacidade de inventar-reinventar ou pivotar, diversidade e inclusão, rapidez conforme demanda, mudança nas lojas físicas para formatos de venda digitais, demanda de treinamento e até mudanças da estratégia inicial.

As empresas exigem e buscam profissionais diferentes, mais adaptados as novas habilidades, competências, com adaptabilidade, resiliência, flexibilidade, autogerenciamento, gerenciamento do tempo, reaprendizagem, tomada de decisão rápida, habilidades digitais, comunicação, empatia ou seja, principalmente as “*soft skills*” que ganham ainda mais importância, diante das necessidades das empresas se adaptarem e precisarem cada vez mais investir em: infraestrutura, adaptações, menos viagens, mais reuniões, treinamento temas digitais e suporte e ou equilíbrio emocional para seus colaboradores.

E do lado das pessoas, as mesmas querem aumentar ainda mais suas redes de contato, menor tempo de deslocamento; aumento de interação nas redes sociais, e assim buscam profissões ou carreiras que possam adaptar-se ao seu propósito e qualidade de vida.

Nesse contexto, a carreira tradicional da vida corporativa passa por mudanças consideráveis, diante das gerações existentes e das que se aproximam.

A empregabilidade que é um termo mais usado ou mais direcionado para a vida corporativa e que tem por definição o conjunto de conhecimentos, tanto técnicos quanto comportamentais que são procurados pelo mercado de trabalho em um profissional, passa por mudanças diante das novas necessidades e exigências de atuação.

Ao mesmo tempo, entra em cena fortemente a trabalhabilidade que é a capacidade de adaptação e de geração de renda a partir de habilidades pessoais e que se refere à capacidade de gerar trabalho, mais além do que emprego a qual, aparece como uma alternativa ou complementariedade à empregabilidade – uma noção atrelada à capacidade de o profissional conseguir boas colocações ao longo da carreira, e direcionado para autônomos, startups, empreendedores, consultores.

Assim, os próximos anos prometem mudanças profundas e radicais nos empregos. Estudos apontando atividades que devem ganhar força nos próximos anos como cientistas de dados ou controladores de tráfego e drones, entre outros. E de profissões que ainda nem imaginamos que surgirão.

Além disso, contribuindo com esse cenário, existe uma crescente modificação do próprio modelo de trabalho, que atualmente se mesclam entre “*home office*”, presencial e híbridos, alterando a forma de gerir processos e pessoas.

Acredito que a melhor notícia é que sempre será preciso existir um ser humano, entretanto, esse ser humano deverá ter muito autoconhecimento e conhecer bem o outro para tirar proveito, saber atuar e interagir com as pessoas e suas gerações.

E, falando em gerações, ainda temos os conflitos existentes entre elas, afinal vieram de realidades sociais e momentos históricos diferentes (político, econômico, social entre outros), destacando-se entre eles dos conflitos os formatos de educação e hierarquia e o conhecimento e acesso à tecnologia.

O desafio da atual geração entrante no mercado de trabalho que são os nascidos entre 1995 e 2010 é que desejam fundamentalmente trabalhar com propósito, qualidade de vida e grande domínio e navegação nas redes sociais e na tecnologia a qual com seus avanços exponenciais, representados pela inteligência artificial e de automatização inteligente, têm gerado um desafio com relação a empregabilidade dos profissionais em várias áreas de negócios.

À medida que as tarefas que demandam “*hard skills*” (competências e habilidades mais técnicas e “duras”) vão sendo transferidas para processos, sistemas e automação, essas atividades passam paradoxalmente a exigir dos profissionais cada vez mais competências “*soft skills*” (competências e habilidades emocionais e “suaves”). E aí encontramos uma grande oportunidade, pois os modelos de educação e formação de profissionais foram inspirados em formatos mais mecanicistas e técnicos.

Daí a importância dos profissionais desenvolverem bem essas competências e habilidades emocionais que o mercado está necessitando e precisará cada vez mais, entre elas: criatividade, inovação, empreendedorismo e pensamento crítico.

Assim, existe uma corrida para adquirir talentos e profissionais preparados para esse grande desafio, desafio esse que passa tanto pelas áreas de Recursos Humanos, o treinamento e a capacitação dos profissionais, a estruturação organizacional e das carreiras, dos modelos de gestão de pessoas, entre outros; até mesmo pelo setor de educação, pois o mesmo teria como necessidade a atualização dos respectivos sistemas de ensino na formação de profissionais. Afinal, está claro que desde a formação escolar até as entrevistas em empresas, a educação e o mercado de trabalho têm dado sinais dessa necessidade latente.

E como disse o psicólogo suíço Jean Piaget:

“O ideal da educação é aprender a aprender”.

Frase essa totalmente pertinente a realidade que estamos vivendo, de uma necessidade crescente e cada vez maior de qualificação e habilidades comportamentais para se encaixarem às culturas organizacionais e na busca por profissionais talentosos que tenham habilidade de repensarem e reaprenderem, de saberem lidar com a tecnologia de forma Inteligente na otimização de processos e vantajosa ao seu trabalho e de terem uma mentalidade de desenvolvimento e crescimento, reforçadas pela mudança de “*mindset*” como competência mais desafiadoras em aprimorar como: garra, perseverança, resiliência e acima de tudo compaixão com eles mesmos. E, muito AUTOCONHECIMENTO E HETEROCONHECIMENTO.

### **Informações do Autor**

**Stella A. Purita Vessoni**

[stella2110@outlook.com](mailto:stella2110@outlook.com)

Diretora-Sócia Treinamento & Desenvolvimento Grupo Mulheres Fazendo Negócios e Consultora Comportamental & Sistêmica | Especialista em Vocação, Carreira & Liderança.

### **Direitos Autorais**

O conteúdo deste artigo é de inteira propriedade do “Autor”, e seus respectivos direitos autorais são protegidos pela Lei 9.610 de 19.02.1998. Qualquer uso, divulgação, cópia ou disseminação de todo ou parte deste material sem a citação da fonte, são expressamente proibidos.

### **Responsabilidades Autorais**

Adicionalmente além dos direitos da posse do conteúdo, também incide sobre o “Autor” os deveres e responsabilidades sobre sua criação de conteúdo. Este artigo é de inteira responsabilidade do “Autor” e pode não refletir necessariamente a linha educacional, conceitual, ideológica ou programática da SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

### **Key Words deste Artigo (em ordem alfabética)**

- Carreira
- Empregabilidade
- Hard Skills
- Soft Skills
- Vocação

