

DETECÇÃO E ANÁLISE DOS FATORES QUE INFLUENCIAM O DESENVOLVIMENTO HUMANO E A TRABALHABILIDADE DOS TRABALHADORES

DETECTION AND ANALYSIS OF THE FACTORS THAT INFLUENCE HUMAN DEVELOPMENT AND WORKABILITY OF WORKERS

Pamela Adelino Ramos*
Felipe Araujo Pereira**

RESUMO

Com as complicações causadas pelo agravamento da pandemia provocada pelo coronavírus, iniciada no ano de 2020, onde diversos setores tiveram suas atividades interrompidas ou até paralisadas, vários colaboradores tiveram suas jornadas de trabalho diminuídas ou interrompidas, forçando-os a encontrar alternativas para se recolocar no mercado de trabalho. Nesse contexto, pode-se citar o termo trabalhabilidade, que tem como objetivo, segundo Maltby (2011), melhorar a qualidade do trabalho, incentivando uma melhor saúde mental e corporal, relacionando o ambiente de trabalho com o ambiente pessoal. Esse estudo teve como objetivo principal identificar e analisar fatores que influenciam o desenvolvimento humano e a trabalhabilidade dos trabalhadores. Após análise multivariada, utilizando o software SPSS, foi possível identificar dois fatores principais que correspondem ao estudo apresentado. O primeiro fator identifica características ligadas ao desenvolvimento pessoal dos trabalhadores, enquanto o segundo fator refere-se às questões sobre adequação e satisfação do trabalho como fatores determinantes no desenvolvimento profissional dos trabalhadores. Também foi observada a importância da satisfação como critério de melhoria profissional. Essa pesquisa também contribui para a melhor interpretação do relacionamento entre empregador e empregado, além de possibilitar diferentes perspectivas acerca da valorização de competências técnicas e interpessoais como melhoria no processo de trabalho, valorização profissional e captação de novas habilidades técnicas e emocionais para melhor desempenhar o trabalho e gerar valor através destas.

Palavras-chave: trabalhabilidade; emprego; COVID-19; análise fatorial.

ABSTRACT

With the complications caused by the worsening of the pandemic caused by the coronavirus, which started in 2020, where several sectors had their activities interrupted or even paralyzed, several employees had their working hours reduced or interrupted, forcing them to find alternatives to reposition themselves in the workplace. labor market. In this context, the term workability can be mentioned, which, according to Maltby (2011), aims to improve the quality of work, encouraging better mental and bodily health, relating the work environment with the personal environment. The main objective of this study was to identify and analyze factors that influence human development and workers' workability. After multivariate analysis, using the SPSS software, it was possible to identify two main factors that correspond to the presented study. The first factor identifies characteristics linked to the personal development of workers, while the second factor refers to questions

* **Titulação:** Pós-doutora em Engenharia da Produção pela UFPB. **Instituição/Afiliação:** Universidade Federal da Paraíba, UFPB, Brasil. **E-mail:** pamela@ccsa.ufpb.br **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-2383-5372>



** **Titulação:** Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal da Paraíba. **Instituição/Afiliação:** Centro Universitário Santo Agostinho, UNIFSA, Brasil. **E-mail:** <https://orcid.org/0000-0001-9913-6327> **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-9913-6327>

about suitability and job satisfaction as determining factors in the professional development of workers. The importance of satisfaction as a criterion for professional improvement was also observed. This research also contributes to a better interpretation of the relationship between employer and employee, in addition to enabling different perspectives on the appreciation of technical and interpersonal skills such as improvement in the work process, professional appreciation and capture of new technical and emotional skills to better perform the work. and generate value through these.

Keywords: work ability; employment; COVID-19; factor analysis.

Data de submissão: 17 de março de 2022.

Data de aprovação: 03 de maio de 2022.

Disponibilidade:  10.5965/2316419011202022046 

1 INTRODUÇÃO

Em 11 de Março de 2020, a Organização Mundial da Saúde declarou como pandemia o surto da doença provocada pelo novo coronavírus. Segundo Werneck e Carvalho (2020), a pandemia de COVID-19, surto do novo coronavírus (SARS-CoV-2), é, com certeza, um dos maiores desafios sanitários em escala mundial. A facilidade de contágio do vírus intriga estudiosos que estão em combate à pandemia em uma luta contra o relógio, visto que em apenas 2 meses após o início da pandemia, já havia 2 milhões de casos e 120 mil mortos pela doença no mundo (World Health Organization, 2020).

Por se tratar de um vírus com alta facilidade de transmissão, onde basta apenas se ter contato com membranas mucosas, como olhos, boca ou nariz (Oliveira, Lucas & Iquiapaza, 2020), e em meio a ausência de medicamentos efetivos para controle da doença, a Organização Mundial da Saúde, determinou que para desacelerar a quantidade de infectados no mundo, se é necessário uma série de medidas que evitem a propagação da doença, bem como a higienização constante de mãos, e o distanciamento social, diminuindo ou até interrompendo diversos tipos de atividades.

Segundo dados da International Labour Organization (2020), as perdas em horas de trabalho no segundo trimestre de 2020, comparados com o quarto trimestre do ano anterior, são de 17,3% ou 495 milhões de empregos em tempo integral, onde países de renda mais baixa são os mais atingidos, apresentando 23,3% de redução de horas. Nesse contexto de redução, a América do Sul e América Central foram as mais atingidas em perdas de horas de trabalho no segundo trimestre, em 33,5% e 35,8%, respectivamente, comparando com a América do Norte, com 18,4% das horas de trabalho, o que soma um total de 105 milhões de empregos perdidos no continente (International Labour Organization, 2020).

Segundo Costa (2020), no Brasil, os setores mais afetados pela crise do coronavírus têm sido aqueles que operam no comércio varejista, serviços de acomodação, alimentos e manufatura. Nos quatro primeiros meses do ano de 2020 foram fechados cerca de 763 mil empregos formais, resultado das reduções de vagas nos meses de março (Teixeira & Borsari, 2020). Como consequência direta da interrupção do trabalho e redução da jornada de trabalho, diversas atividades foram paralisadas, obrigando as empresas, a adotarem novas técnicas de trabalho à distância, de forma remota, suspendendo atividades produtivas não essenciais, e demitindo colaboradores. Porém, os maiores atingidos por essa interrupção são os trabalhadores informais,

residentes em áreas precárias, com rendimentos baixos e irregulares, e sem proteção social, associados à carteira de trabalho assinada, como férias, salário-mínimo, 13º salário, Fundo de Garantia por tempo de Serviço (FGTS), ou seguro-desemprego (Costa, 2020).

Além dos problemas econômicos e de saúde pública que os países enfrentarão, durante e após o período de pandemia, em um cenário pós pandêmico, é necessária a reinclusão desses trabalhadores no mercado de trabalho. Porém, é preciso garantir que ex-colaboradores ou novos ingressantes estejam capacitados para retornar às atividades, considerando que o mercado de trabalho estará cada vez mais competitivo. É nessa perspectiva que se insere a empregabilidade e trabalhabilidade. Segundo Maltby (2011), a empregabilidade descreve a capacidade da pessoa se tornar empregável, conseguir manter o emprego e de encontrar um novo. Em resumo, a empregabilidade fala sobre o acesso, retenção e progressão de pessoas no trabalho. Mas não é suficiente apenas garantir acesso e manutenção do trabalho, é importante que os trabalhadores tenham uma melhor gestão da qualidade de trabalho, trazendo, então, a definição de trabalhabilidade. O termo trabalhabilidade, de acordo com Maltby (2011), considera todos os fatores que permitem que uma pessoa atue bem em um trabalho. Tem o objetivo de equilibrar fatores pessoais, como saúde física e mental, competências e motivação, com o próprio trabalho, como é gerido, como é o ambiente de trabalho e o que a função realmente envolve. Como complemento ao conceito apresentado, Bulhões, Vasconcelos e Leite (2015, p. 30) acrescentam que a trabalhabilidade “envolve a capacidade do indivíduo de gerar renda, sem, necessariamente, possuir um vínculo empregatício”.

O foco desta pesquisa relaciona principalmente as experiências dos respondentes em sua relação com o mundo do trabalho. Nesse sentido, no período de pandemia e no momento pós-pandêmico, é fundamental que os profissionais, tenham conhecimento das mudanças e projeções que estão ocorrendo e ocorrerão na sociedade, para que possam suprir as necessidades tanto do trabalhador, quanto do empregador e empreendedor, segundo Cappellari, Stefano, Raifur e Gonçalves (2016), geralmente essas mudanças para se manter no cenário competitivo podem ser atribuídas ao líder ou ao próprio empreendedor. Sendo assim, este estudo visa identificar e analisar fatores que influenciam o desenvolvimento humano e a trabalhabilidade dos trabalhadores segundo a visão dos trabalhadores em sua relação ao mercado de trabalho.

2 REVISÃO TEÓRICA

2.1 TRABALHABILIDADE

O envelhecimento da população é um dos fenômenos globais mais significativos, afetando diversos países e populações inteiras (Sousa, Lima, Cesar & Barros, 2018). Dentro da esfera profissional, esse fenômeno tem duas vertentes que necessitam de uma abordagem profunda, sendo elas, a saúde do indivíduo e a sua produtividade para o trabalho. Em 1980 foram desenvolvidas as primeiras pesquisas de trabalhabilidade, sendo motivados pelo envelhecimento da força de trabalho pelo Instituto Finlandês de Saúde Ocupacional (FIOH). Esse estudo ficou conhecido como Índice para a Trabalhabilidade (Work Ability Index). As mudanças na vida profissional, globalização, digitalização e novas tecnologias, bem como os requisitos para melhorar a qualidade e produtividade aumenta os desafios e requisitos para a população, em especial, a população mais velha (Ilmarinen, 2019).

Segundo Martinez, Latorre e Fischer (2016), o conceito de trabalhabilidade foi definido, enfatizando que ela é uma combinação entre recursos humanos em relação às demandas físicas,

mentais e sociais do trabalho, cultura organizacional, comunidade e ambiente de trabalho. Já, para Skovlund, Bláfoss, Sundstrup e Andersen (2020), o conceito de trabalhabilidade é definido como diz respeito ao equilíbrio das demandas com a própria habilidade e capacidade do colaborador. O conceito então, se trata de quão bem está, ou estará um(a) trabalhadora(a) no momento ou em um futuro próximo e quão capaz ele está para desempenhar sua atividade, precisando haver um equilíbrio entre sua predisposição mental e física e às demandas exigidas pela atividade desempenhada (Ilmarinen, 2019). Como complemento, Ramos, Gonçalves, Oliveira e Nóbrega (2021), pontua que o objetivo do profissional na trabalhabilidade é ser o protagonista da sua carreira, através do desenvolvimento de habilidades para aproveitar as oportunidades durante sua jornada.

Existem diversos determinantes para a trabalhabilidade, dentre eles há os determinantes levantados por Martinez, Latorre e Fischer (2016) que exemplificam que entre as condições que podem configurar cargas físicas inadequadas estão: trabalho muscular, levantamento e transporte de peso, esforço intenso repentino, movimentos repetitivos, posturas inadequadas, risco de acidentes, calor, frio, ruído, sujeira e umidade, equipamentos e ferramentas de trabalho inadequados. Entre os modelos criados para explicar o processo de determinação da trabalhabilidade e suas dimensões, existe o modelo Work Ability House Model (Modelo da Casa da Trabalhabilidade) explicado por Maltby (2011). Ele é expresso na forma de uma casa composta com quatro andares e um telhado inserida em um ambiente circundante. Os recursos individuais compõem as dimensões representadas nos três andares inferiores. O primeiro andar, que corresponde a base, diz respeito ao estado de saúde e à capacidade funcional, incluindo os aspectos físicos, mentais e sociais.

O segundo andar da casa diz respeito à competência profissional (conhecimentos e habilidades, treinamento e aprendizagem no trabalho) e seu contínuo desenvolvimento. O terceiro o representa aspectos internos do indivíduo e que se manifestam como valores, atitudes e motivação. Os aspectos apresentados pelo modelo da casa da Trabalhabilidade podem ser afetados pelo ambiente externo, ou seja, pela relação entre trabalho, sociedade e vida pessoal. O último andar representa fatores vinculados ao trabalho, tais como condições de trabalho, demandas, conteúdo, organização, ambiente comunitário, gestão e supervisão: é o andar de maior peso no edifício, podendo afetar as outras dimensões, pelas quais também é sustentado. No ano 2010, o modelo da Casa de Trabalhabilidade foi atualizado.

Nessa atualização, novos elementos foram publicados, como Work Ability Plus na Áustria, e Work Ability 2.0 na Finlândia (Ilmarinen, 2019), conforme é possível observar através da Figura 1 a seguir.



Figura 1 – Casa da Trabalhabilidade

Segundo Rashid, Heiden, Nilsson e Kristofferzon (2021), a satisfação com a vida é definida como a satisfação com todos os aspectos da vida diária, e a trabalhabilidade como a capacidade do trabalhador de gerenciar suas tarefas laborais em um determinado momento em relação à sua capacidade física e psicossocial. De acordo com Das Gecin e Esin (2021), para garantir isso, são necessários programas de mudança de comportamento baseados em modelos que melhorem a capacidade física e espiritual dos funcionários e aumentem sua trabalhabilidade e desempenho no trabalho. Oakman, Neupane, Proper, Kinsman e Nygård (2018), afirmam que mudanças no trabalho são necessárias para alterar a trabalhabilidade e que essas mudanças no trabalho levam tempo para causar impacto. De acordo com Garthe e Hasselhorn (2021, p.12), “a trabalhabilidade melhora substancialmente após uma mudança voluntária de empregador”. Dessa forma, é desejável medir o emprego, a trabalhabilidade e as limitações de trabalho por meio de estatísticas inferenciais que considerem o viés nos resultados das tendências observadas nos dados de pesquisas sobre o tema (Kobayashi, Kako, Kajiwara & Ogata, 2021).

Segundo Martinez, Latorre e Fischer (2016), no que diz respeito ao Brasil, estão sendo feitos estudos sobre trabalhabilidade desde a década de 1990, utilizando o Índice de Trabalhabilidade como instrumento de pesquisa, mas há carência de estudos nacionais analisando o tema em discussão.

2.2 COVID-19 E A TRABALHABILIDADE

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021), por conta da pandemia do novo coronavírus que circula pelo mundo durante o ano de 2020 e início de 2021, que vem provocando estado de alerta em escala mundial, com fechamento de estabelecimentos comerciais, promovendo o distanciamento social entre pessoas e retraindo a economia local, a economia brasileira apresentou uma queda de 4,1%.

A pandemia de covid-19 mudou consideravelmente a maneira como as pessoas se relacionam, e é provável que tenha consequências duradouras no que diz respeito a trabalhabilidade. Por exemplo, educadores em todos os níveis precisaram se ajustar rapidamente à educação remota e, conseqüentemente, uma nova modalidade de competências técnicas a serem adquiridas pelos docentes foi a habilidade tecnológica. Da mesma forma, trabalhar em atividades presenciais como por exemplo, ocupações voltadas para o cliente, não podem operar da forma tradicional sem que todos os envolvidos estejam usando máscara. Essas medidas adotadas como preventivas foram tomadas para evitar o contágio, que afetaram principalmente o modo como se trabalha ou se adquire produtos ou serviços (Truxillo, Cadiz & Brady, 2020).

Uma das medidas que têm se mostrado mais eficazes no momento é o distanciamento social entre pessoas. Isso significa que a concentração de pessoas no mesmo espaço teve que ser reajustada ou até interrompida totalmente, reduzindo de forma brusca, a demanda por produtos e serviços. A Covid-19, além de ser uma doença de fácil transmissão, preocupa também pois afeta principalmente pessoas com comorbidades pré-existentes, como diabetes, hipertensão, ou fatores como a idade, onde grande parte dos idosos infectados pelo vírus não resistiu às complicações da doença, conforme aponta a Organização Pan-americana de Saúde (2020). Nessa perspectiva, as condições de trabalho para as pessoas, torna-se motivo de preocupação sanitária, onde grande parte desses indivíduos não se sentem seguros ao desempenhar sua função.

Segundo dados do IBGE (2021), a taxa de desocupação (desemprego) de novembro de 2020 a janeiro de 2021, atingiu o percentual de 14,2%, representando cerca de 14,3 milhões de pessoas. Esse índice cresceu 3 pontos percentuais, se comparado ao mesmo período de 2020, em que o país já se encontrava em meio a pandemia. Em contrapartida a população ocupada (empregada) recuou 8,6% entre o trimestre de novembro de 2020 e janeiro de 2021, representando cerca de 86 milhões, conforme é mostrado na Tabela 1 a seguir:

ANO	ENS. FUND.	ENSINO MED.	ENS. SUP.
2014	-4,3%	3,2%	7%
2015	-8,7%	-1,2%	0,60%
2016	-8,6%	-3,1%	1,5%
2017	-5,2%	2,3%	4,1%
2018	-6,8%	1,6%	4,5%
2019	-2,1%	2,6%	0,8%
2020	-14,70%	-5,30%	-1,30%

Tabela 1 – Variação da Empregabilidade no Brasil

O estudo anual evidenciado na Tabela 1 pela SEMESP (2020), mostra a variação na empregabilidade com base no nível de instrução da população. Com destaque no ano de 2020, pôde-se observar que, devido a pandemia e a queda na demanda de diversos setores, os índices atingiram variações bruscas, indicando um grande percentual de desemprego.

Mas não somente garantir emprego e conservá-lo, é importante também uma melhor gestão da idade em toda a vida profissional das pessoas. Como aponta Maltby (2011), através de uma melhor gestão da saúde mental e corporal, ligando e melhorando o trabalho e o ambiente doméstico, unindo a qualidade de vida e a produtividade do colaborador. Como complemento, o Maltby aponta que a trabalhabilidade possui quatro dimensões principais: Organização e liderança no trabalho, que engloba o ambiente, comunidade, gestão e liderança. A segunda dimensão se trata dos valores, atitudes e motivação dos colaboradores. A terceira dimensão, se trata da competência, seja conhecimentos ou habilidades. E a última dimensão da trabalhabilidade diz respeito a saúde mental e física do indivíduo.

Com as complicações da pandemia e a descoberta de novas técnicas para a realização do trabalho, além da instabilidade sanitária a qual o mundo se encontra atualmente, somada as interrupções das atividades que conseqüentemente geram desemprego, a trabalhabilidade pode ser inserida com seu objetivo mais direto: Melhorar a qualidade do seu trabalho, através do incentivo de uma melhor saúde mental e corporal. A trabalhabilidade pode gerar benefícios para a economia, para a empresa e sociedade em geral. (Maltby, 2011).

É importante para qualquer indivíduo estar sempre em processo de evolução, adquirindo novas habilidades, especializando seu modo de realizar o trabalho e de gerir sua vida como um todo. Não suficiente, com o avanço da tecnologia, diversas atividades manuais foram migradas para serviços automatizados, o que obrigou ao profissional se especializar nos equipamentos, sob risco de não se adaptar às exigências desse novo mercado e ser excluído do sistema de trabalho. Não só compreender e estimular competências técnicas para o trabalho, mas garantir em paralelo uma qualidade de vida alinhada com as diretrizes do trabalho, permitindo que a saúde física e mental do indivíduo como pessoa seja melhor explorada no ambiente de trabalho e aperfeiçoando o colaborador enquanto pessoa física e profissional.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

O presente estudo identifica e analisa os fatores que influenciam o desenvolvimento humano e a trabalhabilidade dos trabalhadores com o objetivo de identificar os fatores relevantes no alinhamento profissional e desenvolvimento pessoal dos indivíduos.

A pesquisa utilizada nesse estudo tem caráter exploratório. De acordo com Menezes, Duarte, Carvalho e Souza (2019), esse tipo de pesquisa ajuda o pesquisador entender e aprimorar o conhecimento sobre determinado assunto, de modo que, ao término da pesquisa, por exemplo, possam ser desenvolvidos mais estudos na área. e o levantamento realizado é do tipo survey. Também foi utilizada a técnica metodológica de Snow Ball. Assim, os respondentes podem indicar novos respondentes até que se atinja o ponto de saturação ou objetivo. Sendo assim, não se é possível saber a taxa de retorno das respostas (Baldin & Munhoz, 2011). A amostragem que foi utilizada na pesquisa, inicialmente, é caracterizada como não-probabilística, onde a seleção dos elementos da população da amostra depende do julgamento do pesquisador e este escolhe os elementos pertencentes à amostra. A figura 2 a seguir, mostra um fluxograma das etapas da pesquisa desenvolvida.



Figura 2 – Etapas do processo de pesquisa

A coleta de dados foi realizada durante a pandemia de coronavírus, o que impossibilitou ações presenciais de coleta. Sendo assim, foi realizado um questionário virtual, onde foram enviados através das redes sociais (facebook, whatsapp e instagram) para os respondentes através da técnica “snow ball”, onde os respondentes podem reenviar o questionário para demais conhecidos e assim, garantir a heterogeneidade da amostra que se enquadraram no perfil válido para respostas (trabalhadores em atividade), com seções contendo questionamentos socioeconômicos, afirmações sobre trabalhabilidade e empregabilidade durante a pandemia, além de perguntas divididas em três seções e com respostas em escalas de Likert de 1 a 5, onde 1 representa concordo totalmente, 2 concordo parcialmente, 3 nem concordo nem discordo, 4 discordo parcialmente e 5 discordo totalmente, que permitam o uso da triangulação de dados, que ameniza os pontos fracos dos dados obtidos em caráter quanti-qualitativo. A pesquisa atingiu 596 questionários válidos. Desse quantitativo, 62% (317) são do gênero feminino, 36% (220) do gênero masculino e 0,8% (5) preferiram não se identificar. Em relação a idade, 88% dos respondentes indicaram ter menos de 39 anos e 69% possuem ensino superior completo. 73% (433), têm renda inferior a R\$: 3.000,00, e 64% (385) estão familiarizados com o uso da internet. 27% (162) procuram emprego apenas de forma virtual, enquanto 5% (30) preferem ir pessoalmente. Por fim, 68% (404), optam pelas duas alternativas na hora de procurar um emprego, A tabela 2 a seguir retrata as categorias com maior índice de respondentes para melhor visualização.

INDICADOR	CATEGORIA	QUANTIDADE (PORCENTAGEM)
GÊNERO	Feminino	317 (62 %)
IDADE	Menor que 39 anos	525 (88%)
ESCOLARIDADE	Ensino superior completo	412 (69%)
RENDA	Inferior a R\$3.000,00	433 (73%)
USO DA INTERNET	Familiarizados com o uso	385 (64%)
PROCURA POR EMPREGO	Presencialmente e Virtualmente	404 (68%)

Tabela 2 – Dados socioeconômicos dos respondentes

Quanto à análise e tratamento dos dados, o processamento e a análise de dados foram realizados através do software estatístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Foi

feito o estudo exploratório da identificação de fatores latentes a partir de uma análise multivariada, especialmente análise fatorial, para identificar os fatores determinantes do desenvolvimento humano e trabalhabilidade. Também foi feito um estudo de correlações e graus de concordância entre variáveis através da frequência de respostas

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta seção apresenta a análise de dos dados obtidos através dos questionários enviados para a amostra através de envio virtual com um total de 596 respondentes válidos. Foi utilizada a análise fatorial a fim de identificar quais os fatores que mais influenciam a trabalhabilidade segundo a visão dos trabalhadores.

4.1 ANÁLISE DOS RESULTADOS

O teste KMO (Kaiser – Meyer – Olkin) busca medir quão adequado é a aplicação da análise fatorial da amostra em relação a base de dados utilizada. Segundo Matos e Rodrigues (2019), para que o tamanho dos dados possa ser aceito para análise, é recomendável um valor superior a 0.5, que é o valor mínimo aceitável (onde, quão mais próximo de 1, melhor para a análise). Os autores, sugerem que esse número seja superior a 0.7 para que o banco de dados atenda o critério de adequação a análise. No caso estudado, o valor obtido no KMO foi de 0.85, sendo superior ao exigido e, portanto, atende ao critério estipulado, mostrado na Tabela 3 a seguir:

TESTE KMO (KAISER-MEYER-OLKIN MEASURE)		0.850
	Approx. Chi-Square	2166.753
Teste de Bartlett	df	21
	Sig.	0.000

Tabela 3 – Teste KMO e Barlett

O Teste de Bartlett, ressalta que o valor de significância indica a realização da análise fatorial (matriz de identidade). Para que este critério seja atendido, o valor do sig seja inferior a 0.05, o valor de .000 torna possível a realização da análise fatorial. No Quadro 1 a seguir, serão apresentadas as variáveis analisadas neste estudo. No questionário utilizado, cada variável corresponde a uma pergunta direcionada aos respondentes.

VARIÁ-VEIS	VARIÁVEIS ANALISADAS	PERGUNTAS
Var 1	Conhecimento	Você conhece bem o seu ramo de trabalho?
Var 4	Aprendizado	Aprender coisas novas permite que o trabalhador evolua pessoal e profissionalmente
Var 6	Alinhamento Profissional	Meu trabalho está totalmente de acordo com minha vocação
Var 7	Vestuário	Considero importante cuidar da aparência usando roupas adequadas ao ambiente de trabalho
Var 8	Trabalho em Equipe	Trabalhar em equipe e interagir com pessoas é um dos meus pontos fortes
Var 9	Satisfação no Trabalho	Estou satisfeito com o meu trabalho atual
Var 10	Aperfeiçoamento	Se eu tivesse oportunidade e condição financeira de fazer uma faculdade/curso superior, eu faria

Quadro 1 – Variáveis Analisadas

Com base nos dados levantados, foram identificados valores muito satisfatórios à Análise Fatorial, onde a Var 1 Conhecimento; Var 4 Aprendizado; Var 6 Alinhamento Profissional; Var 7 Vestuário; Var 8 Trabalho em Equipe; Var 9 Satisfação no Trabalho; Var 10 Aperfeiçoamento, indicaram valores superiores a 0,7. Dessa forma, foram consideradas para fins de análise. Segundo Hair et al. (2009), para a continuação da análise fatorial, deve-se remover as variáveis com MSA (Measures of Sampling Adequacy ou Medida de Adequação da Amostra) inferiores a 0,5, considerando-as no domínio inaceitável. Foi constatado que as variáveis com maiores cargas foram Var 10 Aperfeiçoamento, Var 8 Trabalho em Equipe e Var 1 Conhecimento, entretanto, todas as variáveis mostradas podem fazer parte desta análise, conforme é mostrado na Tabela 4 a seguir:

VARIÁVEIS	MSA
Var 1 Conhecimento	.879 ^a
Var 4 Aprendizado	.802 ^a
Var 6 Alinhamento Profissional	.810 ^a
Var 7 Vestuário	.836 ^a
Var 8 Trabalho em Equipe	.902 ^a
Var 9 Satisfação no Trabalho	.793 ^a
Var 10 Aperfeiçoamento	.925 ^a

Tabela 4 – Matriz de Anti-Imagem

Sete variáveis foram consideradas suficientes para explicar o estudo segundo a Figura 3 a seguir, e dentre essas, conforme mostra o gráfico Scree-Plot, foram separadas em 2 fatores principais que englobam todas as 7 variáveis analisadas. Como mencionado, a Figura 3 a seguir mostra o número de fatores em que se encontram as variáveis após 3 iterações no SPSS sendo considerado o número de fatores que no eixo “Valor Próprio” estejam superiores a “1”.

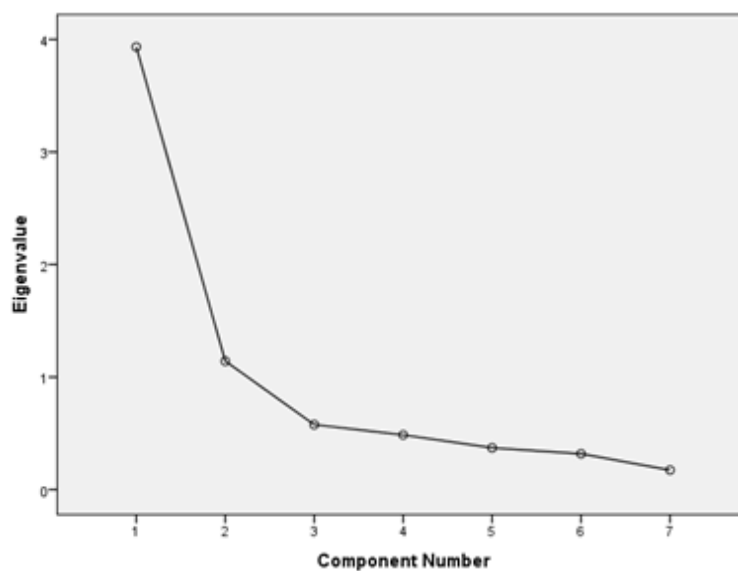


Figura 3 – Gráfico Scree-Plot

Como observado na Figura 3, de acordo com o Gráfico Scree-Plot, as 7 variáveis foram subdivididas em 2 fatores latentes. Para fins de análise, considera-se os valores do “component number” como o número de Fatores da análise fatorial, enquanto o eixo “eigenvalue” o número que viabilize os fatores. No caso acima, o número de componentes que esteja acima do valor 1 no

eixo “Eingevalue” são considerados fatores para análise. Sendo assim, existem 2 fatores acima do valor indicado. Como mencionado, outra tabela apresentada através da Análise Fatorial é a Matriz de Componente Rotacionada mostrada na Tabela 1. A partir da análise através da plataforma SPSS, observa-se que as variáveis descrevem os estudos em dois fatores, onde os valores encontrados em sua carga fatorial são adequados ao seu devido fator conforme sua carga se aproxima do valor 1. Sendo assim, no Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal) têm-se as variáveis 1 (Conhecimento - 0,714); 4 (Aprendizado - 0,894); 7 (Vestuário - 0,873); 8 (Trabalho em Equipe - 0,732) e 10 (Aperfeiçoamento, 0,765), enquanto que no Fator 2 (Adequação ao Trabalho), encontram-se as variáveis 6 (Alinhamento Profissional - 0,847) e 9 (Satisfação no Trabalho - 0,844). Dessa forma as variáveis do Fator 1 representam questões sobre desenvolvimento pessoal, enquanto que as variáveis pertencentes ao Fator 2, estão relacionadas a adequação ao trabalho. Para encontrar as variáveis pertencentes a cada fator, é observada suas respectivas cargas fatoriais, e é considerada a coluna a qual se encontra o maior valor entre os fatores.

Para atender as exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, o indivíduo precisa primeiramente adquirir competências tanto técnicas quanto interpessoais. Essas exigências obrigam pessoas que desejam ser inseridas em uma organização a adequar-se aos preceitos que as organizações prezam e definem. Porém, é preciso olhar além do que o mercado de trabalho coloca como premissa mínima. É imprescindível que quem deseja entrar e se manter empregado procure se adequar e se comportar conforme o mercado atua. Com base nessa ideologia, a análise fatorial apresentada conseguiu reunir fatores que dizem respeito a essa adequação do profissional para atender as exigências do mercado, como é o caso das variáveis correlacionadas no Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal), conforme é visto na Tabela 5 a seguir.

Variáveis	Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal)	Fator 2 (Adequação ao Trabalho)
Var 1 Conhecimento	.714	.404
Var 4 Aprendizado	.894	.151
Var 6 Alinhamento Profissional	.156	.847
Var 7 Vestuário	.873	.229
Var 8 Trabalho em Equipe	.732	.401
Var 9 Satisfação no Trabalho	.176	.844
Var 10 Aperfeiçoamento	.765	.006

Tabela 5 – Matriz de Componentes Rotacionada

Para atender as exigências de um mercado de trabalho cada vez mais competitivo, o indivíduo precisa primeiramente adquirir competências tanto técnicas quanto interpessoais. Essas exigências obrigam pessoas que desejam ser inseridas em uma organização a adequar-se aos preceitos que as organizações prezam e definem. Porém, é preciso olhar além do que o mercado de trabalho coloca como premissa mínima. É imprescindível que quem deseja entrar e se manter empregado procure se adequar e se comportar conforme o mercado atua. Com base nessa ideologia, a análise fatorial apresentada conseguiu reunir fatores que dizem respeito a essa adequação do profissional para atender as exigências do mercado, como é o caso das variáveis correlacionadas no Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal).

Esses fatores refletem características determinantes no desenvolvimento humano e trabalhabilidade frente a pandemia de coronavírus, sendo de grande influência em como os trabalhadores enxergam esse período com viés no mercado de trabalho. Podendo identificar fatores que podem ser verificados para promover o desenvolvimento humano e como gerar valor no âmbito profissional e pessoal. Também pode ser observado através da análise desses fatores,

elementos que possam ser úteis para o realinhamento e recolocação no mercado de trabalho dos indivíduos prejudicados pela pandemia de coronavírus, considerando o exposto por Brito Brito, Ziviani, Oliveira e Christino (2013) que é preciso que os profissionais encontrem soluções em momentos de alta complexidade.

No primeiro fator, é feita uma relação direta entre o ramo de trabalho e a qualificação profissional. Como observado, a partir das variáveis correspondentes Var 1 Conhecimento e Var 4 Aprendizado. Foi identificado pela análise que há uma relação direta entre o conhecimento sobre o ramo de trabalho e a evolução de capacitação. Sendo assim, ter como visão a evolução contínua sobre o trabalho permite ao colaborador crescer tanto pessoalmente quanto profissionalmente, não limitando-se apenas ao nível organizacional. Essa abordagem de melhoria contínua pode ser um critério para a seleção de colaboradores, uma vez que este se dispõe a procurar estar sempre à frente sobre suas competências técnicas e interpessoais e a organização pode se beneficiar dessas competências para obter vantagem competitiva e cada vez mais melhorias em seus processos, uma vez que as habilidades adquiridas tornam-se produto da comunidade, mais do que dos indivíduos, e não há transferência dessas habilidades de uma comunidade para outra, conforme aponta Gonzalez e Martins (2015). Com base nessa premissa, o colaborador pode adaptar-se melhor ao ambiente organizacional, uma vez que procura estar inserido nele, procurando adquirir competências que supram todas as necessidades da organização.

Essa análise também pode ser entendida sob a perspectiva da aprendizagem, onde o colaborador busca aperfeiçoar suas habilidades para se colocar e/ou não ser ultrapassado no mercado de trabalho. Mas essa aprendizagem não necessariamente está ligada a habilidades técnicas. Esta pode ser resultados de interação com o meio ao qual o indivíduo está inserido e de suas relações com os demais indivíduos do sistema. Trabalhar em equipe e interagir são considerados pontos fortes para os indivíduos que concordaram com essa afirmativa já que é possível conseguir a realização dos objetivos propostos pela organização de forma assertiva e descentralizada. Sendo assim, a interação e relacionamento interpessoal apresentado na Var 8 Trabalho em Equipe, dentro e fora da organização é um critério de aprendizagem e de evolução pessoal e profissional apresentado na Var 4 Aprendizado, o que justifica seu alto poder de relação. Essa afirmação é corroborada pelos autores Belinski e Martins (2020) que afirmam que a maior interação entre os membros de uma organização aumenta a troca de experiência e cooperação entre pessoas, facilitando a criação e o compartilhamento de conhecimento entre os colaboradores.

A variável 10 apontada pela Análise Fatorial diz respeito a condição financeira ligada ao aperfeiçoamento de habilidades. Como apresentado na Var 10 Aperfeiçoamento, constata-se que a busca por essa aprendizagem também pode estar limitada a fatores socioeconômicos. Foi identificado que 61% dos respondentes gostariam de realizar um curso superior caso possuíssem condições financeiras para adentrar em uma instituição de ensino. Porém, como é visto em muitas realidades, diversas pessoas são instruídas a, assim que atingem a maioria, ou até antes, procurarem se inserir o mais rápido possível no mercado de trabalho, a fim de contribuir nas despesas de casa, ou pelo abandono da escola ou pela sensação de incapacidade (Fritsch & Vitelli, 2016).

Dessa forma, deduz-se que não é importante somente adquirir competências para o mercado de forma contínua, as exigências do mercado vão além de habilidades técnicas e poder de relacionamento entre indivíduos, mas também seguem padrões impostos pelas organizações. Esse é o caso da Var 7 Vestuário, que descreve sobre como se portar no que diz respeito a aparência no ambiente de trabalho. Para muitos, atender à padrões de vestes dentro do ambiente organizacional é importante para a manutenção do emprego, sendo de grande importância na hora

de comunicar o que se deseja e amenizar efeitos que não podem ser mudados (Maranhão, 2018). Entendendo essa premissa, considera-se que estar bem-vestido e bem apresentado, pode estar ligado diretamente à fatores internos como a motivação e atitudes como visto na Figura 1 sobre a trabalhabilidade. Já no que diz respeito ao Fator 2 (Adequação ao trabalho), as afirmativas foram agrupadas em duas variáveis. Para a construção do Fator 2, pode-se considerar fielmente a palavra satisfação. No caso dessas duas variáveis, há uma concordância de quase 58% que exercer uma profissão alinhada com sua vocação é motivo de satisfação do colaborador, uma vez que estar satisfeito com o trabalho permite que o colaborador desempenhe suas funções de forma motivada, conseguindo extrair ao máximo de sua capacidade e auxilia na manutenção deste, onde essa motivação depende única e exclusivamente da profissão exercida. Essa satisfação, como já informada pode gerar consequências positivas ou negativas, dependendo das influências do meio organizacional e influências internas.

Estar satisfeito com o trabalho, pode gerar a facilidade de capacitação do colaborador a fim de mantê-lo empregado, uma vez que, trabalhando com algo que goste, o indivíduo procurará sempre estar em aperfeiçoamento profissional, sendo mais adepto a possíveis mudanças em prol de sua função.

4.2 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Como visto, há diversos critérios de trabalhabilidade, que podem ir desde fatores e capacitação profissional até fatores de aparência pessoal através do vestuário que são determinantes para a colocação ou recolocação no mercado de trabalho. Porém, a partir da análise dos dois fatores mencionados e observando o conceito e objetivo da trabalhabilidade, pode-se observar que não basta apenas os trabalhadores se adequarem às medidas impostas pelas organizações, é preciso que estas também estejam engajadas em adaptar seu modelo de trabalho para garantir a longevidade de seus colaboradores, promovendo melhorias no desempenho da organização e benefícios pessoais. Como aponta Maltby (2011), é preciso garantir a escolha livre de trabalhar mais e não apenas por medo da pobreza. Sendo assim, é função das organizações, a partir de planejamento interno, garantir que todos tenham acesso ao trabalho, não desprezando àqueles que não possuam condições de adaptar-se aos novos modelos de trabalho, ou por questões próprias de saúde, por exemplo.

O conceito de trabalhabilidade visa equilibrar valores pessoais, mentais, físicos e de trabalho, a fim de promover a melhoria do ambiente organizacional e do próprio indivíduo. Como visto pelo modelo da Casa da Trabalhabilidade apresentada na Figura 1, foi possível identificar que a amostra de respondentes deste estudo se encontra no segundo andar, voltando-se para a capacitação e obtenção de competências, se considerado o Fator 1 da análise, enquanto que no segundo fator encontrado, pode-se perceber características do terceiro andar, ligados a motivação e atitudes (satisfação). Como também observado pela análise dos fatores: capacitação, vestuário, satisfação, valorização e relacionamento interpessoal são, apenas alguns pontos que agregam a organização como um todo. Entretanto, esses mesmos pontos devem ser garantidos para todas as pessoas que desejam se inserir no mercado ou se recolocar profissionalmente. Também é muito importante estar atento aos anseios dos colaboradores sobre satisfação e metas pessoais. A empresa pode adequar sua atividade garantindo uma melhoria para seu próprio colaborador, e este, consegue desempenhar melhor sua função, agregando valor à empresa, e esses valores são convertidos também em benefícios para a sociedade a qual esse colaborador atua, sendo um agente de mudança em seus diferentes sistemas.

Utilizando como referência o momento de pandemia provocado pelo novo coronavírus, as organizações, que tiveram que adotar novos modelos de trabalho (home office, por exemplo), também tiveram que desligar seus colaboradores como consequência da crise gerada pela pandemia, conforme informa o IBGE (2020), onde o desemprego atingiu um percentual de 13.8% no primeiro trimestre de 2020. Como consequência direta, o mercado exigiu dos trabalhadores: adaptação para esses novos modelos; obtenção de competências que antes não eram exigidas e levando em conta a constante insegurança sobre o momento, forçando estes indivíduos a busca por novas habilidades que muitas vezes não estão ligadas diretamente a sua função. Dessa forma, torna-se um desafio para aqueles que não conseguiram se manter no mercado, de buscar se capacitar para garantir a sobrevivência, e, com base nas respostas da análise realizada, grande parte consideram importantes essas capacitações a fim de promover melhorias no ambiente organizacional. Mas o que pode também ser considerado é que tais habilidades podem ser usadas para gerar receita, sem necessariamente estarem empregados formalmente.

Utilizando essas competências, que podem ou não estarem ligadas à sua vocação de trabalho, é possível gerar receita mesmo sem estar empregado formalmente. Em um momento de instabilidade como é o caso do período de pandemia, é através dessas habilidades que será possível garantir a sobrevivência (empreender), e estar cada vez mais preparado, tendo mais facilidade de adaptação, autonomia e a descoberta de novas competências e vocações. Ainda é possível utilizar essas competências para gerar valor para a sociedade que está inserido entrando em concordância com o conceito de negócios de impacto (Santos, Souza, Silva & Estender, 2015).

De acordo com a análise fatorial, também foi mostrado os fatores de trabalhabilidade considerados pelos Fatores 1 e 2, e assim foi possível mensurar o grau de concordância das variáveis entre os respondentes. No caso do Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal), a Var 4 Conhecimento teve um grau de concordância de 68,12%. Isso mostra que quase 70% dos respondentes conhecem de fato seu ramo de trabalho. É um índice considerado satisfatório, onde conhecer a função a qual se atua e o segmento que a empresa está inserida é benéfico para o colaborador sentir-se pertencente e engajado profissionalmente. No que diz respeito à Var 4 Aprendizado, cerca de 75% dos respondentes concordaram que aprender novas habilidades permite ao indivíduo crescer tanto pessoalmente quanto profissionalmente. Dessa forma, é possível agregar habilidades em diversas áreas. Como exemplo, um indivíduo que atua no setor financeiro de uma organização, tende a entender melhor sobre controle de gastos, e essa habilidade pode ser transferida para o ambiente do lar, permitindo ao colaborador também desenvolver essas habilidades controlando os gastos domésticos.

Ainda no primeiro fator, também foi possível verificar através da Var 7 Vestuário que cerca de 72% dos respondentes afirmaram ser importante cuidar da imagem pessoal (seja por atitudes ou por questões de estética e vestimentas) dentro do ambiente de trabalho. Como já exposto por Maranhão (2018), é através dela que o colaborador pode demarcar sua personalidade e configurar sua credibilidade dentro do escopo organizacional.

Também foi observado que de acordo com a Var 8 Trabalho em Equipe, aproximadamente 66% dos respondentes informaram se tratar de um ponto forte. Promover a interação e o trabalho em conjunto pode ser benéfico para o engajamento da equipe e alcance das metas impostas pela organização. É nesse viés que Weber e Grisci (2010) complementam que é na equipe que há sinergia sobre as atitudes dos membros e os resultados compartilhados são maiores que o desempenho individual dos colaboradores. Dessa forma, trabalhar em equipe agrega a organização de maneira positiva e contínua.

A última variável do Fator 1 (Desenvolvimento Pessoal) é a Var 10 (Aperfeiçoamento). Nessa variável, 61% dos respondentes informaram que, caso possuíssem condições procurariam a graduação em um curso superior. Como considerado por Neto e Almeida (2021), esses colaboradores podem se enquadrar no tipo de estudantes “não tradicionais”, que por muitas vezes é trabalhador em tempo integral, ou desempenha função de mãe-pai e/ou estarem limitados por questões financeiras. Foi possível observar que a concordância nas respostas dessa variável, indicam um alto desejo destes em se especializarem e adquirirem novas competências, reflexo da exigência do mercado de trabalho competitivo atual. Nesse fator, então, as porcentagens obtidas mostraram um bom grau de concordância para os fatores de trabalhabilidade. Sendo assim, pôde-se considerar que características como procurar se capacitar e buscar adequar-se ao ambiente de trabalho (através o vestuário), são fatores considerados pelo Fator 1 como relevantes ao desenvolvimento pessoal, conforme é visto na tabela 6 abaixo.

VARIÁVEL	VARIÁVEIS 1,7, 8 E 10	COEFICIENTES
Var 4 Aprendizado	Var 1 Conhecimento	0.7
	Var 7 Vestuário	0.8
	Var 8 Trabalho em Equipe	0.7
	Var 10 Aperfeiçoamento	0.6

Tabela 6 – Matriz de Correlações Fator 1 Var 4 Aprendizado

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Segundo Ilmarinen (2009), a trabalhabilidade é a medida em que as pessoas conseguem desempenhar sua função no seu respectivo trabalho de forma satisfatória, sendo um importante indicador de empregabilidade sustentável dos trabalhadores.

No momento de instabilidade econômica, causado pela pandemia de coronavírus, diversos trabalhadores veem o mercado cada vez mais escasso e exigente, graças aos altos índices de desemprego provocados pela pandemia, com mudanças bruscas e necessidades de adaptação quase que imediatas. Nesse preceito, a trabalhabilidade é uma prática a ser visada a fim de garantir, não só a sobrevivência no mercado, mas a reinserção de trabalhadores que estão tentando se recolocar no mesmo e gerar valor através do desenvolvimento de habilidades. Segundo dados do IBGE (2020), enquanto o país ainda enfrentava a primeira onda do novo coronavírus, atingia o recorde de 14,3% no mês de agosto. Em contrapartida, com a flexibilização das atividades, houve o crescimento de pessoas em busca por emprego

Com o objetivo de identificar fatores determinantes de desenvolvimento humano e trabalhabilidade após pandemia COVID-19 esse estudo, através da análise fatorial, identificou dois fatores que apresentaram os critérios de trabalhabilidade mais relevantes para a amostra obtida com relação ao mercado de trabalho. Dessa forma, após análise dos resultados e discussões, constata-se que é algo relevante para a trabalhabilidade do colaborador estar sempre buscando aprimorar seus conhecimentos, seja em competências técnicas quando em habilidades pessoais e de relacionamento, isso permite ao trabalhador não só estar preparado para futuras mudanças como ter conhecimentos e autonomia para gerar valor a partir de suas próprias habilidades e consequentemente, gerar valor também ao ambiente que o indivíduo está inserido. Também foi possível identificar a importância da satisfação como critério de melhoria profissional. Um colaborador satisfeito em desempenhar sua função pode estar mais engajado em promover melhorias na sua atividade, buscando aprimorar suas habilidades e por consequência gerar resultados positivos no desempenho pessoal e da própria organização. Dessa forma, o colaborador

consegue extrair o máximo em desempenho e estar sempre preparado para as exigências do mercado.

Essa pesquisa foi desenvolvida a partir do surgimento da pandemia causada pela crise do coronavírus. Dessa forma, a pesquisa contou com limitações quanto ao acesso de respondentes, sendo necessário utilizar de plataformas alternativas para obtenção dos dados, como a internet e redes sociais como Whatsapp, Facebook e Instagram. Houve também dificuldade, devido ao distanciamento social imposto pelas entidades de saúde, o acesso a representantes de órgãos ligados a empregabilidade e demais dados de posse desses órgãos, sendo necessário utilizar de encontros virtuais para discussão do tema.

O tema trabalhabilidade é de extrema importância no caráter social. Através de estudos sobre o tema é possível entender os fatores que levam ao desenvolvimento do potencial individual de geração de renda através da obtenção de competências específicas. Com base nessa premissa, estão sendo desenvolvidos novos estudos sobre trabalhabilidade, com foco em entrevistas, investigações estatísticas e análises de equações estruturais. Como sugestão de trabalhos futuros é importante reforçar mais estudos sobre o tema, também é interessante identificar mais fatores determinantes para recolocação e alinhamento profissional sob viés dos gestores, assim pode-se utilizar os dados desta pesquisa, para dar embasamento a essas novas perspectivas a fim de verificar as diferentes perspectivas tanto de quem contrata quanto de quem é contratado.

REFERÊNCIAS

Baldin, N., & Munhoz, E. M. B. (2011). *SNOWBALL (BOLA DE NEVE): UMA TÉCNICA METODOLÓGICA PARA PESQUISA EM EDUCAÇÃO AMBIENTAL COMUNITÁRIA*. X CONGRESSO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – EDUCERE. https://educere.bruc.com.br/CD2011/pdf/4398_2342.pdf

Belinski, R., & Martins, J. (2020). Interface gestão do conhecimento e aprendizagem organizacional. *P2P & Inovação*. <http://revista.ibict.br/p2p/article/view/5095/4590>

Brito, M. Y., Ziviani, F., Oliveira, J. L. R. d., & Christino, J. M. M. (2013). Estudo sobre a importância da Capacitação do servidor Administrativo do Hospital das Clínicas da Universidade Federal de Goiás. *Revista de Administração Hospitalar e Inovação em Saúde*, 10(2). <https://revistas.face.ufmg.br/index.php/rahis/article/view/2084>

Bulhões, D. M., Vasconcelos, & A. B., & L. (2016). TRABALHABILIDADE: O CAMINHO PARA O EMPREENDEDORISMO. *International Journal of Professional Business Review*, 30-39. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6806359.pdf>

Cappellari, N., Stefano, S. R., Raifur, L., & Gonçalves, D. (2016). A LIDERANÇA E A GESTÃO ESTRATÉGICA DE PESSOAS NAS INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS. *Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão*, 14-27. <https://www.revistas.udesc.br/index.php/reavi/article/view/2316419004062015014>

Das Gecim, G. Y., Esin, M. N. (2021). A self-management programme for work ability and quality of life in nurses aged 45 years and over: A randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Practice*. doi:10.1111/ijn.12963

Fritsch, R., & Vitelli, R. F. (2016). EVASÃO ESCOLAR, A ESCOLA E O MERCADO DE TRABALHO: O QUE DIZEM JOVENS DO ENSINO MÉDIO DE ESCOLAS PÚBLICAS. *Revista Científica Regional da ANPED*. http://www.anpedsul2016.ufpr.br/portal/wp-content/uploads/2015/11/Eixo-2_ROSANGELA-FRITSCH-RICARDO-FERREIRA-VITELLI.pdf

Garthe, N., Hasselhorn, H. M. (2021). The relationship between voluntary employer change and work ability among older workers: investigating the honeymoon-hangover effect. *Journal for Labour Market Research*,. doi:10.1186/s12651-021-00294-0

Gonzales, R. V. D., & Martins, M. F. (2015). Competências habilitadoras da melhoria contínua: Estudo de casos em empresas do setor automobilístico e de bens de capital. *Gest. Prod. São Carlos*, 22(4). <https://www.scielo.br/j/gp/a/N87KqtkRdmjcy4zmFjQGmQS/?lang=pt>

Kobayashi, M., Kako, J., Kajiwara, K., & Ogata, A. (2021). The effects of curative-intent cancer therapy on employment, work ability, and work limitations. *National Library of Medicine*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34143435/>

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R., & Tatham, R. L. (2009). *ANÁLISE MULTIVARIADA DE DADOS*. Bookman.

IBGE. (30 de mar de 2020). *Desemprego chega a 13,8% no trimestre encerrado em julho, maior taxa desde 2012*. Agência IBGE Notícias: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/29000-desemprego-chega-a-13-8-no-trimestre-encerrado-em-julho-maior-taxa-desde-2012>

IBGE. (31 de mar de 2021). *PNAD Contínua: taxa de desocupação é de 14,2% e taxa de subutilização é de 29,0% no trimestre encerrado em janeiro de 2021*. Agência IBGE Notícias: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/30391-pnad-continua-taxa-de-desocupacao-e-de-14-2-e-taxa-de-subutilizacao-e-de-29-0-no-trimestre-encerrado-em-janeiro-de-2021>

IBGE. (12 de mai de 2021). *Setor de serviços cai 4% em março e volta a ficar abaixo do patamar pré-pandemia*. Agência IBGE Notícias: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/30716-setor-de-servicos-cai-4-em-marco-e-volta-a-ficar-abaixo-do-patamar-pre-pandemia>

Ilmarinen, J. (2009). Work ability: A comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*.

Ilmarinen, J. (2019). From Work Ability Research to Implementation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6720430/pdf/ijerph-16-02882.pdf>

International Labour Organization. (2020). *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf

International Labour Organization. (2020). *International Labour Organization Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf

Maltby, T. (2011). Extending Working Lives? Employability, Work Ability and Better Quality Working Lives. *Social Policy and Society*.
http://journals.cambridge.org/abstract_S1474746411000030

Maranhão, J. M. (2018). A IMPORTÂNCIA DA IMAGEM PESSOAL PARA DIFERENCIAÇÃO DO EMPREENDEDOR CRIATIVO NO MERCADO DE TRABALHO. *Rev. Belas Artes*, 2-20. <https://www.belasartes.br/revistabelasartes/downloads/artigos/27/a-importancia-da-imagem-pessoal-para-diferenciacao.pdf>

Martinez, M. C. (2016). Testando o Modelo da Casa da Capacidade para o Trabalho entre profissionais do setor hospitalar. *REV BRAS EPIDEMIOL*.
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-790X2016000200403

Menezes, A. H., Duarte, F. R., Carvalho, L. O., & Souza, T. E. (2019). METODOLOGIA CIENTÍFICA TEORIA E APLICAÇÃO NA EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA. *Fundação Universidade Federal do Vale*. <https://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf/view>

Neto, L. L. P., & Almeida, L. S. (2022). STUDANTES ADULTOS NO ENSINO SUPERIOR: STUDO NO IFAL-MACEIÓ TOMANDO AS EXPECTATIVAS E DIFICULDADES DO REGRESSO À VIDA ACADÊMICA. *Revista AMAzônica*, <https://www.periodicos.ufam.edu.br/index.php/amazonica/article/view/8315/5927>

Oakman, J., Neupane, S., Proper, K. I., Kinsman, N., & Nygård, C. H. (2018). Workplace interventions to improve work ability: a systematic review and metaanalysis of their effectiveness. *Scand. J. Work Environ. Health*, 44(2), 134-146. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3685>

Oliveira, A. C., Lucas, T. C., & Iquiapaza, R. A. (2020). O QUE A PANDEMIA DA COVID-19 TEM NOS ENSINADO SOBRE ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PRECAUÇÃO? *Texto & Contexto Enfermagem*, 1-15. https://www.scielo.br/pdf/tce/v29/pt_1980-265X-tce-29-e20200106.pdf

Ramos, P. A., Gonçalves, H. S., Oliveira, A. B. B. d., & Nóbrega, S. G. d. S. (2021). A TRABALHABILIDADE EM ÉPOCA DE PANDEMIA: SEUS FATORES E AS IMPLICAÇÕES DA COVID-19 NO TRABALHO. *Revista Brasileira de Contabilidade e Gestão*, 10(16), 18-33. <https://periodicos.udesc.br/index.php/reavi/article/view/19989/13279>

Rashid, M., Heiden, M., Nilsson, A., & Kristofferzon, M. (2021). Do work ability and life satisfaction matter for return to work? Predictive ability of the work ability index and life satisfaction questionnaire among women with long-term musculoskeletal pain. *BMC Public Health* 21. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10510-8>

Santos, N. C. d., Souza, E. F. B. d., & Estender, J. S. d. (2022). Empreendedorismo, Responsabilidade Social e Negócios de Impacto. *XII SEGeT*. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos15/27522308.pdf>.

SEMESP. (2020). Empregabilidade e Ensino Superior em Tempo de Pandemia. <https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2020/04/estudo-empregabilidade-pandemia.pdf>

Skovlund, S. V., Bláfoss, R., Sundstrup, E., & Andersen, L. L. (2020). Association between physical work demands and work ability in workers with musculoskeletal pain: cross-sectional study. *Journal of Health, Population and Nutrition*, 2-8. <https://doi.org/10.1186/s12891-020-03191-8>

Sousa, N. F. d. S., Lima, M. G., Cesar, C. L. G., & Barros, M. B. d. A. (2018). Envelhecimento ativo: prevalência e diferenças de gênero e idade em estudo de base populacional. *Cadernos de Saúde Pública*. <https://www.scielo.br/j/csp/a/CgHpmyrd4pDy3yq5dMLmLbs/?format=pdf&lang=p>

Teixeira, M., & Borsari, P. (2020). Mercado de trabalho no contexto da pandemia: a situação do Brasil até abril de 2020. *REMIR Trabalho*. https://www.eco.unicamp.br/remir/images/Artigos_2020/Marilane_e_Pietro_-_Mercado_de_trabalho_1o_quadrimestre_2020_vf2.pdf

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., & Brady, G. M. (2020). COVID-19 and its Implications for Research on Work Ability. *Work, Aging and Retirement*. doi:10.1093/workar/waaa016

Weber, L., & Grisci, C. L. (2010). Equipe, grupo ou... o quê?: possibilidades relativas ao coletivo no trabalho imateria. *Encontro da ANPAD*. <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/gpr1934.pdf>

Werneck, G. L., & Carvalho, M. S. (2020). A pandemia de COVID-19 no Brasil: crônica de uma crise sanitária. *CSP - Caderno e Saúde Pública*, 1-4. <https://www.scielo.br/pdf/csp/v36n5/1678-4464-csp-36-05-e00068820.pdf>

WHO. (2020). *WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020*. World Health Organization: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>