

A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL COMO FATORES DE EMPREGABILIDADE

Francisco Carlos Pereira¹

Ana Clara dos Santos Pereira²

Deyvison Roberto Nascimento³

Carlos Alberto Silva⁴

Rafael Barros Furtado⁵

Resumo

O estudo analisa a relação entre a inserção no mercado de trabalho e o desenvolvimento profissional, considerando a empregabilidade no contexto do mercado contemporâneo. O objetivo é compreender como a qualificação contínua influencia o acesso e a permanência do trabalhador no emprego. A metodologia adotada consiste em pesquisa qualitativa, de caráter exploratório, fundamentada em revisão bibliográfica sobre mercado de trabalho, desenvolvimento profissional e gestão de pessoas. Os resultados indicam que as transformações econômicas e tecnológicas ampliaram as exigências por competências, tornando o desenvolvimento profissional contínuo um fator essencial para a empregabilidade. Constatou-se que, além da formação técnica, habilidades comportamentais e aprendizagem permanente mostram-se determinantes para a progressão profissional, sendo o setor de Recursos Humanos relevante na promoção de ações de capacitação e desenvolvimento. Conclui-se que o investimento contínuo em qualificação contribui para a construção de carreiras mais sustentáveis e para o fortalecimento das organizações.

Palavras-chave: Desenvolvimento Profissional. Empregabilidade. Mercado de trabalho.

Abstract

This study analyzes the relationship between labor market entry and professional development, considering employability in the context of the contemporary market. The objective is to understand how continuous qualification influences access to and retention of employment. The methodology adopted consists of qualitative, exploratory

¹ Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

² Discente do Curso de Direito do UGB-FERP.

³ Mestre em Gestão e Desenvolvimento Regional (UNITAU), docente do UGB-FERP.

⁴ Especialista em LIBRAS -TILS/Tradução E Interpretação da Língua Brasileira de Sinais (IPMIG), docente do UGB-FERP.

⁵ Especialista em Administração Financeira, Controladoria e Auditoria (UGB/FERP), docente do UGB-FERP.



research, based on a literature review on the labor market, professional development, and human resource management. The results indicate that economic and technological transformations have increased the demands for competencies, making continuous professional development an essential factor for employability. It was found that, in addition to technical training, behavioral skills and lifelong learning are crucial for professional advancement, with the Human Resources sector playing a relevant role in promoting training and development initiatives. It concludes that continuous investment in qualification contributes to building more sustainable careers and strengthening organizations.

Keywords: Job market. Professional development. Employability.

Introdução

As transformações econômicas, sociais e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas alteraram significativamente a dinâmica do mercado de trabalho, tornando-o mais competitivo e exigente. A ampliação do uso de tecnologias, a globalização e as mudanças nos modelos organizacionais impactaram diretamente os critérios de contratação, permanência e progressão profissional.

Nesse cenário, a inserção no mercado de trabalho passou a depender não apenas da formação inicial, mas também da capacidade de adaptação e desenvolvimento contínuo do indivíduo. O desenvolvimento profissional assume, portanto, papel central na construção da empregabilidade, entendida como a capacidade do trabalhador de obter, manter e progredir em um emprego.

Assim, analisar a relação entre inserção no mercado de trabalho e desenvolvimento profissional torna-se fundamental para compreender os desafios enfrentados pelos trabalhadores e pelas organizações no contexto contemporâneo.

Inserção no Mercado de Trabalho e Empregabilidade

A inserção no mercado de trabalho refere-se ao processo pelo qual o indivíduo ingressa na atividade profissional, sendo influenciada por fatores econômicos, sociais, educacionais e organizacionais. Segundo Pochmann (2015), as mudanças estruturais no mercado de trabalho intensificaram a seletividade das empresas, ampliando as exigências por qualificação e experiência prévia, o que dificulta o acesso ao emprego, especialmente para jovens e trabalhadores em início de carreira.

Nesse contexto, surge o conceito de empregabilidade, que, conforme Minarelli (2010), está relacionado à capacidade do profissional de gerar valor por meio de suas competências, conhecimentos e atitudes. A empregabilidade não se limita à obtenção de um emprego, mas envolve a manutenção da relevância profissional diante das constantes transformações do mercado. Dessa forma, a inserção profissional passa a depender cada vez mais do preparo do indivíduo para atender às demandas organizacionais.

Desenvolvimento Profissional como Estratégia de Permanência no Mercado

O desenvolvimento profissional consiste no processo contínuo de aquisição e aprimoramento de conhecimentos, habilidades e atitudes ao longo da carreira. Para Chiavenato (2020), o desenvolvimento de pessoas é um investimento estratégico, pois contribui tanto para o crescimento individual quanto para o desempenho organizacional.

No mercado de trabalho atual, a formação inicial mostra-se insuficiente, tornando indispensável a busca constante por qualificação. Além das competências técnicas, o desenvolvimento de habilidades comportamentais, como comunicação, adaptabilidade e trabalho em equipe, tornou-se um diferencial competitivo.

Conforme Dutra (2017), o profissional contemporâneo deve assumir papel ativo na gestão de sua carreira, compreendendo que o aprendizado contínuo é condição essencial para a empregabilidade. Assim, o desenvolvimento profissional configura-se como elemento fundamental para a permanência e progressão no mercado de trabalho.

O Papel das Organizações e do RH no Desenvolvimento de Carreiras

As organizações desempenham papel relevante no processo de desenvolvimento profissional ao oferecer oportunidades de capacitação, planos de carreira e ambientes favoráveis ao aprendizado. O setor de Recursos Humanos, ao atuar de forma estratégica, contribui para alinhar os objetivos organizacionais às expectativas dos trabalhadores.

Segundo Dutra (2017), a gestão de pessoas deve estimular o desenvolvimento contínuo, promovendo práticas que favoreçam o crescimento profissional e o engajamento. Programas de treinamento, avaliação de desempenho e gestão de competências são ferramentas fundamentais para o fortalecimento da empregabilidade interna.

Além disso, conforme Chiavenato (2020), organizações que investem no desenvolvimento de seus colaboradores tendem a apresentar melhores resultados, menor rotatividade e maior comprometimento. Dessa forma, o RH estratégico atua

como facilitador do desenvolvimento profissional, contribuindo para a inserção e permanência dos trabalhadores no mercado.

Considerações Finais

As transformações estruturais do mercado de trabalho contemporâneo evidenciam que a inserção profissional deixou de ser um processo linear e previsível, passando a exigir do trabalhador constante adaptação às mudanças econômicas, tecnológicas e organizacionais.

O presente estudo demonstrou que a crescente complexidade do mercado ampliou as exigências por qualificação, experiência e competências múltiplas, tornando a empregabilidade um desafio contínuo, especialmente para aqueles que não investem em seu desenvolvimento profissional ao longo da carreira.

Observou-se que o desenvolvimento profissional assume papel central na construção da empregabilidade, ao possibilitar que o indivíduo amplie suas competências técnicas e comportamentais, mantendo-se relevante diante das demandas do mercado. A aprendizagem contínua, o aprimoramento das habilidades interpessoais e a capacidade de adaptação mostram-se elementos indispensáveis para a permanência e progressão profissional.

Nesse sentido, a responsabilidade pelo desenvolvimento da carreira deixa de ser atribuída exclusivamente às organizações, passando a ser compartilhada com o próprio trabalhador, que deve assumir postura ativa na gestão de sua trajetória profissional.

Por outro lado, as organizações e o setor de Recursos Humanos desempenham função estratégica ao criar condições favoráveis ao desenvolvimento das pessoas. Programas de capacitação, planos de carreira, avaliações de desempenho e políticas de gestão por competências contribuem para fortalecer a empregabilidade interna, reduzindo a rotatividade e ampliando o engajamento dos colaboradores. Além disso, ambientes organizacionais que estimulam o aprendizado contínuo tendem a apresentar melhores resultados e maior sustentabilidade.

Conclui-se, portanto, que a articulação entre inserção no mercado de trabalho e desenvolvimento profissional constitui fator essencial para a construção de carreiras

sólidas e para o fortalecimento das organizações. O investimento contínuo em qualificação e aprendizagem ao longo da vida revela-se não apenas uma estratégia individual de sobrevivência profissional, mas também um elemento determinante para o desenvolvimento econômico e social em um mercado de trabalho cada vez mais dinâmico e competitivo.

Referências

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2020.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade: como ter trabalho e remuneração sempre**. 16. ed. São Paulo: Gente, 2010.

POCHMANN, Marcio. **O emprego no desenvolvimento da nação**. São Paulo: Boitempo, 2015.