

## Trabalhabilidade, empregabilidade e desenho de trabalho do ponto de vista dos servidores de uma instituição de ensino superior

### Work ability, employability and work design from the point of view of employees of a higher education institution

Pamela Ramos<sup>1</sup> , Débora Raquel Ferreira da Silva Gomes<sup>2</sup> , Felipe Araujo Pereira<sup>3</sup> 

#### Autor correspondente:

Pamela Ramos

#### E-mail:

[pamela.adelino@academico.ufpb.br](mailto:pamela.adelino@academico.ufpb.br)

#### Declaração de interesses:

Os autores certificam que não possuem implicação comercial ou associativa que represente conflito de interesses em relação ao manuscrito.

#### Authors' Contributions:

1, 2, 3 Conceptualization

1, 2, 3 Data collect

1, 2, 3 Analysis

1, 2, 3 Writing and Editing

O ser humano, desde eras remotas, já desempenhava funções de trabalho. O que era apenas para sobrevivência tornou-se, após a Revolução Industrial, uma oportunidade de desenvolvimento financeiro. A empregabilidade é um conceito que define o que é necessário para que um colaborador seja visto como valioso pelo mercado de trabalho. Enquanto a "trabalhabilidade" surgiu para estudar a capacidade desses empregados em gerar renda. Esta pesquisa teve como propósito estudar a trabalhabilidade e empregabilidade dos docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), buscando entender a importância e o impacto de cada dimensão do trabalho na vida do público-alvo, por meio da aplicação de um questionário sobre o desenho do trabalho, analisado pelo software SPSS. O objetivo era compreender critérios como a quantidade de informações que esses colaboradores filtram para desempenhar suas funções, a política de feedbacks, eficiência dentro da organização e a interdependência profissional. Constatou-se que 70% dos técnicos e docentes da UFPB não possuem interdependência profissional, 73% dos respondentes afirmaram que filtram diariamente uma alta gama de informações e apenas 54% afirmam receber feedbacks de colegas sobre seu desempenho profissional. Esses resultados estão diretamente relacionados a três das cinco dimensões do WQD: autonomia, variedade de trabalho e feedback no trabalho. Por meio desses resultados, identificou-se a influência e importância dos princípios da trabalhabilidade e empregabilidade e do desenho de trabalho no público-alvo da pesquisa, bem como a possibilidade de ampliação desta pesquisa para outras instituições de ensino.

**Palavras-chave:** Trabalhabilidade. Empregabilidade. Desenho de Trabalho. Servidores Públicos. Análise Fatorial.

Throughout history, humans have carried out work tasks for survival, but after the Industrial Revolution, these functions evolved into opportunities for financial development. Employability is a concept that defines what is necessary for an employee to be seen as valuable by the job market. In comparison, work ability emerged to study the ability of these employees to generate income. This research aimed to investigate the work ability and employability of professors and administrative technicians at the Federal University of Paraíba-UFPB, seeking to understand the importance and impact of each dimension of work in the lives of the target audience through the application of a design questionnaire of work, analyzed by the SPSS software, to understand criteria such as the amount of information that these employees filter to perform their functions, the feedback policy, efficiency within the organization and professional interdependence. It was found that 70% of UFPB technicians and professors do not have professional interdependence, 73% of respondents stated that they filter a wide range of information daily and only 54% claim to receive feedback from colleagues about their professional performance. These results are directly related to three of the five dimensions of the WQD: autonomy, variety of work and feedback at work. During the research, the significance of work ability, employability principles, and work design on the target audience were determined. Furthermore, the potential for expanding this research to other educational institutions was recognized.

**Keywords:** Work Ability. Employability. Work design. Public Servisse. Factor Analysis.

<sup>1</sup> Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil.

<sup>2</sup> Bacharelada em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil.

<sup>3</sup> Bacharel em Administração de Empresas pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Brasil.

## INTRODUÇÃO

O trabalho é o primeiro ato do ser humano que o retira de sua condição meramente biológica e o possibilita satisfazer sua necessidade material para a reprodução social e transformação na esfera natural (Gois, 2015). Segundo o pressuposto de Karl Marx (2018), o trabalho constitui um intercâmbio orgânico entre o ser humano e a natureza. No Brasil, apesar da existência de pessoas qualificadas, a taxa de desemprego tem aumentado, de forma que entre o primeiro trimestre de 2015 e o primeiro trimestre de 2017, essa taxa subiu de 6,7% para 11,6%. Essa diferença representa, no último período mencionado, aproximadamente 4 milhões de desempregados (Reis, 2020, p. 706). De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2021), no terceiro trimestre de 2021, a taxa média de desemprego no país atingiu 12,6%, enquanto a taxa no Nordeste Brasileiro chegou a 16,4%, sendo a região mais afetada pelo desemprego nos últimos anos. Esse aumento é significativo ao se considerar o impacto que 1% representa em termos de trabalhadores e famílias sem renda.

Conforme apontado por Reis (2020), o desemprego acarreta uma perda no rendimento do trabalhador, o que nos leva a crer que o índice de empregabilidade de alguém que estava apenas estudando é afetado em comparação àqueles que já estavam empregados, estudavam e posteriormente obtiveram estabilidade através de concursos públicos. Dessa forma, torna-se necessário estudar a situação do trabalho e os índices de empregabilidade e trabalhabilidade dos funcionários públicos federais, a fim de verificar se estão conseguindo exercer suas atividades sem obstáculos. Neste estudo, foram avaliados os docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal da Paraíba. Por meio dessas análises, é possível compreender os impactos que a trabalhabilidade e empregabilidade têm na vida dos trabalhadores. Kamper (1998) afirmou que o trabalho tem uma tendência inerente de ultrapassar barreiras e estar presente em todas as áreas da vida humana, tornando-se, assim, imperativo estudá-lo para compreender melhor a vida humana e sua qualidade diante das mudanças recorrentes no desenvolvimento dos colaboradores e das organizações.

Esta pesquisa tem como objetivo compreender o impacto da configuração do trabalho sobre as pessoas e organizações por meio da aplicação da ferramenta WDQ, associada aos fatores de trabalhabilidade e empregabilidade dos docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). O estudo do trabalho tornou-se imperativo, uma vez que desempenha um papel significativo na vida humana.

## REVISÃO TEÓRICA

Este referencial teórico está dividido em cinco seções. Na seção 2, é feita uma introdução sobre a história do ser humano em relação ao trabalho, abordando a

trabalhabilidade e o surgimento dela, bem como a empregabilidade como uma nova abordagem de conhecimento. Além disso, é realizada uma distinção entre os termos trabalhabilidade e empregabilidade, e é explicada a forma de avaliação utilizada para obter os dados utilizados nas análises de resultados deste artigo.

### **O que é o trabalho e suas raízes históricas**

Engels (1876) descreveu que o trabalho é o próprio homem, pois foi por meio dele que o homem se criou. Segundo ele:

"A fonte de toda riqueza, de fato, ao lado da natureza, é responsável por fornecer os materiais que ele converte em riqueza. É a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau que, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem" (Engels, 1876, p. 11).

No entanto, Enriquez (2014) nega veementemente que o trabalho seja a essência do homem e que tenha sido responsável por sua criação. Por meio de uma visão ontológica e sociológica, ele descreve inúmeros outros atributos humanos e implica que não se pode considerar um mais importante que o outro.

Segundo Zanneli, Silva e Soares (2010), o ser humano atribui uma importância central ao trabalho em sua vida, pois ele consome uma parte significativa de seu tempo. A dinâmica do trabalho é intrinsecamente ligada às questões sociais, fornecendo não apenas benefícios materiais, mas também desempenhando um papel fundamental na construção da identidade, no estabelecimento de conexões afetivas e no cultivo da imaginação.

Morin (2001) afirmou claramente que a maioria das pessoas, mesmo diante da possibilidade de desfrutar de meios que lhes proporcionam uma vida confortável até o fim de seus dias, ainda assim optaria por continuar trabalhando. O trabalho se tornou essencial na configuração de vínculos interpessoais, no sentimento de pertencimento a um coletivo ou à sociedade como um todo, na busca de ocupação pessoal e na realização de metas, indo além de ser apenas uma fonte de sustento.

### **Trabalhabilidade**

O conceito de trabalhabilidade foi introduzido por Ilmarine e Tuomi (2019), os quais definiram como a percepção do trabalhador e sua capacidade de realizar suas atividades laborais, levando em consideração suas condições físicas e mentais, bem como suas influências no estilo de vida e no ambiente de trabalho. Inicialmente definido em inglês como "work ability" e posteriormente traduzido para a nossa língua.

Krausz (1999) escreveu que a trabalhabilidade é como um método para desenvolver e aprimorar as capacidades que o empregado já possui, em benefício de seu

desenvolvimento pessoal e profissional. Podemos entender, então, que o trabalhador e suas condições de vida dentro e fora da organização são importantes para a trabalhabilidade.

Segundo Marx (2018, p.15), "para que o possuidor do dinheiro possa comprar a força de trabalho, é preciso que certas condições sejam preenchidas". Embora se refira inicialmente à decisão do trabalhador de vender ou não sua força de trabalho, sua fala também pode ser interpretada dentro das condições humanas que afetam sua capacidade de trabalho, descritas por Martinez, Latorrez e Fisher (2010), como envelhecimento, doenças, estilo de vida e adaptação a novas demandas. Em relação a fatores externos, eles citam a sociedade e seus processos de inovação e tecnologia, o ambiente e as condições de trabalho.

Já Ferreira (2019) destaca que além das condições citadas, outras podem influenciar a capacidade de trabalho do ser humano, como as condições mentais do trabalhador, a prática ou não de esportes e as atividades de lazer realizadas fora do horário de trabalho. Também é possível destacar o envelhecimento como um fator que pode diminuir a trabalhabilidade. Linhares et al. (2019) afirmaram que estudos demonstram que, com o passar dos anos, a capacidade de trabalho diminui e causa um desequilíbrio entre as habilidades do trabalhador e as exigências do trabalho.

Bulhões, Vasconcelos e Leite (2015) afirmaram que a trabalhabilidade é um conceito que se entrelaça com o empreendedorismo. Eles afirmam que "os conceitos de trabalhabilidade e empreendedorismo caminham juntos, sendo que este conceito é dependente daquele". A trabalhabilidade envolve a capacidade de trabalho do indivíduo e sua capacidade de gerar renda própria. Por meio dessa capacidade, o trabalhador precisa administrar suas habilidades, tornando-se, para os autores, um empreendedor.

## **Empregabilidade**

A empregabilidade foi definida por Maltby (2011, p. 301) como "uma tentativa de descrever a capacidade das pessoas de se tornarem empregadas e serem capazes de manter esse emprego ou encontrar um novo". Nesse contexto, o importante não são mais as características do trabalho e a confortabilidade para o trabalhador, e sim a sua capacidade de se manter naquela determinada vaga pelo maior tempo possível ou de conseguir um novo emprego no menor tempo possível. Melo et al. (2014) conceituam a empregabilidade e identificam algumas características:

"A empregabilidade agrega valor aos profissionais e às empresas e está baseada em: autoconhecimento, plano de desenvolvimento de carreira e visibilidade. Conhecer-se é ter clareza do que você possui em competências, qualidades, virtudes e necessidades a serem melhoradas e desenvolvidas; isso vale para as suas características de formação, técnicas, pessoais e comportamentais" (Melo et al., 2014, p.34).

Diferentemente do que foi definido anteriormente por Maly (2011), a empregabilidade toma um novo corpo com Melo (2014), sendo tratada não apenas como permanecer empregado, mas também considerando a importância da empregabilidade para a empresa e as competências que podem ser desenvolvidas e aprimoradas pelos empregados com a finalidade de se manterem em seus empregos. Temos um objetivo em comum, mas abordado de maneiras diferentes pelos autores.

A empregabilidade traz sua importância à tona diante do "mercado de trabalho no modo de produção capitalista ser bastante restrito, absorvendo apenas uma pequena parcela da força de trabalho que está apta a trabalhar" (Pereira, Nunes e Lima, 2018, p. 861). Com base na afirmação do autor, infere-se que os empregados precisam estar cada vez mais bem preparados para pleitear e manter sua vaga diante da escassez vivida no mercado de trabalho.

## 2.4 Distinções entre trabalhabilidade e empregabilidade

Partindo das diferenças expressas entre trabalhabilidade e empregabilidade na seção anterior, para ser mais fácil a elucidação, em que a Trabalhabilidade foca nas atitudes do trabalhador, enquanto a Empregabilidade diz respeito ao acesso e à retenção no trabalho remunerado durante sua vida, o Quadro 1 a seguir foi elaborado.

**Quadro 1** – Empregabilidade e Trabalhabilidade

<b>Empregabilidade</b>	<b>Trabalhabilidade</b>
Emprego	Projetos
Carreira	Aperfeiçoamento
Currículo	Portfólio
Estabilidade	Avanço Contínuo
Formação	Habilidades e competências
Ganhar dinheiro	Contribuições à sociedade

Fonte: Adaptado de Maly (2011); Ilmarinen e Tuomi (2004).

A trabalhabilidade e a empregabilidade têm suas diferenças nítidas no ambiente laboral. Enquanto a empregabilidade se refere aos empregos gerados e à capacidade de mantê-los, a trabalhabilidade leva em consideração os projetos desenvolvidos pelos empregados, o avanço contínuo, as contribuições à sociedade e o aperfeiçoamento.

Ilmarinen (2005) afirmou que a busca por uma abordagem preventiva na vida profissional, com o objetivo de melhorar a vida no trabalho, incentivando uma melhor saúde mental e corporal dos empregados e aprimorando o ambiente de trabalho e doméstico, pode desenvolver uma próxima geração de trabalhadores com resultados melhores não apenas em métricas, mas também em suas vidas pessoais.

Diante dessa afirmação, concluímos que a trabalhabilidade e a empregabilidade são dois modelos diferentes e igualmente importantes, que precisam ser estudados

visando ao avanço profissional e pessoal dos trabalhadores, não apenas no Brasil, mas em todo o mundo.

### **Formas de avaliação – Desenho de trabalho**

A abordagem preventiva e holística foi aplicada pela primeira vez na Finlândia, de acordo com Ilmarinen (2005). Por meio dela, é possível mensurar que os trabalhadores desenvolvem suas atividades de maneira melhor e mais produtiva, além de se sentirem mais aptos a prolongar sua permanência profissional em seus empregos. É implícito que, ao serem tomadas, essas atitudes proporcionarão benefícios para a economia, a sociedade e o indivíduo.

O Questionário de Desenho do Trabalho (QDT) é um "instrumento que descreve as tarefas desenvolvidas dentro de uma área, especificando o tempo gasto pelos participantes em cada atividade" (Ballesteros, 2015, p. 136). Para Morgeson e Humphrey (2006), aplicar o QDT permite mensurar diversas dimensões e variáveis, como a satisfação dos trabalhadores.

De acordo com Ferreira (2018), docentes e funcionários universitários também não são diferentes, pois sua capacidade de trabalho pode estar ligada a fatores que vão além de sua formação acadêmica e profissional, e a qualidade do trabalho desses profissionais pode ser mensurada por suas produções, mas sua capacidade de realização do trabalho está relacionada, entre outros fatores. Para Pretto e Riccio (2010), os docentes possuem uma carga adicional, uma vez que precisam estar atualizados, levando-os além de todas as tarefas a precisarem estar em constante estudo.

O objetivo deste artigo é analisar alguns fatores da trabalhabilidade e da empregabilidade dos servidores docentes e técnicos-administrativos da Universidade Federal da Paraíba, por meio da aplicação de um questionário de desenho do trabalho adaptado.

### **METODOLOGIA**

Marconi e Lakatos (2005) descreveram que a preocupação em saber mais, descobrir, explicar a humanidade e suas principais questões não mais pelo conhecimento místico, mas pela ciência, fez surgir o método. Flick (2009) afirmou que a pesquisa qualitativa nasceu após as críticas em relação às limitações que a pesquisa quantitativa apresentou. Desse modo, a pesquisa quali-quantitativa tornou-se a mais apropriada para se obter dados conclusivos e é a utilizada neste artigo.

O instrumento utilizado para obter os resultados desta pesquisa foi um questionário de desenho do trabalho – QDT adaptado de Francisco e Peixoto (2019), no qual realizou-se um pré-teste com pesquisadores para avaliar qualquer possibilidade de erro antes de ser enviado efetivamente para a amostra. O público-alvo caracteriza-se pelos docentes e funcionários da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Para coletar os

dados, o instrumento foi enviado via e-mail para os professores e servidores da UFPB. O questionário foi dividido em seções que analisaram alguns dados, como dados pessoais, ergonomia, satisfação no local de trabalho, significância e identificação com o trabalho, complexidade da função, entre outros. A coleta de dados foi realizada de forma online durante o primeiro semestre de 2022.

Neste artigo, utilizou-se uma análise fatorial realizada por meio do software IBM SPSS, em que os resultados obtidos foram utilizados para a elaboração deste artigo e das análises apresentadas aqui. Guimarães (1976) definiu a análise fatorial como uma forma de análise multivariada que trata de correlacionar um conjunto interno de variáveis. Essas variáveis são as perguntas inseridas no objeto utilizado para captar os dados. Figueiredo e Silva (2010) definiram a análise fatorial como uma forma de mensurar algo que não pode ser diretamente observado. Para eles, faz parte do trabalho das ciências sociais mensurar o imensurável, e para isso foram desenvolvidas metodologias e instrumentos de auxílio. Neste artigo, utilizamos a análise fatorial para mensurar os resultados obtidos pelo instrumento de coleta de dados.

A construção do artigo ocorreu em duas fases. A primeira consistiu em pesquisas bibliográficas com base em artigos, livros atuais, revistas específicas como Scielo e sites oficiais relacionados ao tema abordado, como o IBGE. Após essa etapa, elaborou-se o instrumento de pesquisa por meio de softwares, como o Google Documentos, inicialmente para escrita e correção de erros e posteriormente transferido para o meio escolhido para coletar os dados, o *Google Forms*. Em seguida, na metodologia, foram realizados testes do instrumento de pesquisa dentro do círculo do Grupo de Pesquisa em Trabalho e Sociedade - GPTS, composto por docentes e técnicos da Universidade Federal da Paraíba - UFPB. Após o teste e a validação do instrumento, deu-se início à coleta de dados por meio de um questionário digital utilizando o *Google Forms*.

O questionário foi dividido em 5 seções, cada uma com 3 a 6 questões. Uma parte tratou da trabalhabilidade e outra da empregabilidade, com perguntas relacionadas a "Condições de trabalho", "Uso de equipamentos" e "Feedbacks com o trabalho". Com a coleta de dados encerrada, iniciaram-se as análises, em que as análises fatoriais foram realizadas por meio do software SPSS, e os dados socioeconômicos foram processados com a ferramenta *Excel*, resultando nos dados apresentados ao longo do artigo e na próxima seção.

Este artigo é um estudo de caso desenvolvido no âmbito público com funcionários concursados. Sua replicação em um ambiente de trabalho regido pela CLT poderá não apresentar os mesmos resultados discutidos na parte de análise de resultados.

## RESULTADOS

Para esta pesquisa, foram consideradas algumas perguntas para entender melhor a trabalhabilidade e a empregabilidade dos docentes e técnicos da UFPB. Uma amostra

de 147 respondentes foi avaliada, contendo no instrumento de pesquisa 5 perguntas socioeconômicas que abordaram assuntos como gênero, faixa etária, tempo de serviço e função profissional. Em relação ao gênero, a maioria dos respondentes da pesquisa é do gênero masculino, representando 52% da participação, enquanto as mulheres correspondem a 48% da amostra analisada. O próximo item considerado é a faixa etária dos respondentes, em que a maioria 36% têm entre 40 e 49 anos, enquanto a minoria de 2% têm entre 18 e 28 anos, já entre as idades de 29 a 39 anos configuram 29%, dentre 50 a 59 anos 22% e a partir de 60 anos, 11% da amostra estudada.

Em relação ao campus de atuação dos docentes e técnicos da Universidade Federal da Paraíba, dos quatro locais possíveis (Campus I/João Pessoa, Campus II/Areia, Campus III/Bananeiras e Campus IV/Mamanguape ou Rio Tinto), dois preencheram o instrumento de pesquisa. A grande maioria dos respondentes, 97%, são funcionários do Campus I de João Pessoa, enquanto 3% são do Campus IV de Mamanguape ou Rio Tinto. Quanto à função profissional dos pesquisados, que engloba técnicos administrativos e professores universitários, a maioria esmagadora, com 71%, são docentes da UFPB, enquanto os técnicos representam cerca de 29% das respostas analisadas.

No item referente ao tempo que os técnicos administrativos e os professores universitários exercem sua função profissional, 41% dos respondentes têm entre 11 e 20 anos de experiência, enquanto aproximadamente 21% estão entre 21 e 30 anos como servidores da UFPB. Com base nesses dados, é possível afirmar que o público médio de respondentes é composto por homens, com idades entre 40 e 49 anos, professores universitários do Campus I de João Pessoa, que estão exercendo sua função há cerca de 11 a 20 anos. A amostra de 147 respondentes é considerada relevante para confirmar a veracidade das informações obtidas.

#### 4.1 Análise Exploratória

A análise de resultados consiste em apresentar os dados obtidos pelo objeto de pesquisa do artigo por meio da análise de dados multivariados. Ferreira, Miranda e Pinto (2021, p. 7) escreveram que: "O objetivo da análise e preparação de dados é aprimorar o entendimento sobre bases de dados, suas variáveis e comportamento".

Hair, William e Black (2009) descreveram a análise multivariada como "uma técnica estatística que simultaneamente analisa múltiplas medidas".

A verificação dos dados socioeconômicos dos respondentes do objeto de pesquisa foi realizada a partir da análise descritiva dos dados. Nas demais perguntas desenvolvidas em escalas, utilizou-se a Análise Fatorial Exploratória (AFE). Os critérios de decisão da pesquisa seguiram o método de Hair, Anderson e Tatham (1987) e utilizaram 0,6 ou superior como carga fatorial. A opção pela AFE seguiu o estudo de Francisco e Peixoto (2019), "Adaptação e Validação do Questionário de Desenho do

Trabalho (QDT) em Angola", que serviu como base para a elaboração do QDT utilizado como ferramenta de pesquisa neste estudo.

A pesquisa foi realizada por meio de análise fatorial utilizando o software IBM SPSS. Segundo Martines e Ferreira (2007), "SPSS - Statistical Package for the Social Sciences - para Windows é um programa de análise estatística e tratamento de dados voltado para ciências sociais". Essa análise é realizada por meio de uma escala contida no objeto de pesquisa, repassada ao programa, e seus dados são interpretados, conforme apresentado na seção de resultados do presente artigo.

Hair, William e Black (2009) explicaram que a parte da análise estatística variada presente no SPSS tem como objetivo medir, explicar e prever o grau de relação entre variáveis estatísticas (combinações ponderadas de variáveis). Dessa forma, é possível agrupar variáveis em diversos fatores.

Devido à sua capacidade de processar uma grande quantidade de dados e avaliar simultaneamente múltiplas medidas sobre o objeto de pesquisa, o software SPSS foi escolhido e utilizado para a análise dos resultados. Reis e Reis (2002) descreveram a análise descritiva de dados utilizada para processar os dados socioeconômicos deste artigo como a fase inicial de um processo de estudo dos dados coletados. Esse modelo é utilizado para organizar, resumir e descrever os aspectos importantes. Silvestre (2007) corrobora com o que foi escrito por Reis e Reis (2002) e afirma que a estatística por si só é uma ciência que trata do recolhimento, organização e interpretação de dados.

Medri (2011) escreveu que a análise exploratória consiste em uma segmentação da estatística que fornece a possibilidade de inúmeros métodos para uma obtenção detalhada de dados. Essa abordagem tem como finalidade obter a maior quantidade possível de informações que orientem as demais fases de análises posteriores.

O questionário contou com 52 perguntas, sendo 47 perguntas em escala de Likert e 5 de dados socioeconômicos. Utilizou-se, então, a análise fatorial exploratória juntamente com o software SPSS para reduzir as variáveis e obter as perguntas com maior fator de confiabilidade e importância para o resultado da pesquisa a seguir.

### **Análise Fatorial**

O teste de KMO ou Medida Kaiser-Meyer-Olkin de Adequação da Amostragem é uma estatística que indica a proporção da variância em suas variáveis que pode ser causada por fatores subjacentes. Este teste utiliza medidas que para Hair, Anderson e Tatham (1987) são valores aceitáveis entre 0,5 a 1,0, portanto abaixo de 0,5 indica que a análise fatorial é inaceitável. No caso estudado, o valor obtido no KMO foi de 0.656, sendo superior ao exigido e atendendo aos critérios estimados como mostra a Tabela 1 a seguir:

Tabela 1 – Teste KMO e Bartlett

<b>Teste KMO (Kaiser- Meyer- Olkin Measure)</b>		<b>0,656</b>
<b>Aprox. Qui- Quadrado</b>		<b>27653,224</b>
<b>Teste de Batlett</b>	<b>gl</b>	<b>741</b>
	<b>sig</b>	<b>&lt;,001</b>

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

O Teste de esfericidade de Bartlett é o teste para a hipótese nula de que a matriz de correlação tem uma matriz de identidade, esse teste é utilizado para testar se as variâncias dos grupos de variáveis são homogêneas. Segundo Rodrigues (2022) “Quanto maior a diferença nas médias, maior é a probabilidade de as variâncias das amostras não serem iguais”. Para que o teste seja válido o sig deve ser inferior a 0.05, o valor de < 0,001 torna possível a realização da análise fatorial.

Variáveis são características que podem ser medidas em uma escala quantitativa, apresentam valores numéricos que fazem sentido, esses dados estão presentes nas perguntas do instrumento de pesquisa utilizado para desenvolvimento deste artigo. Inicialmente contou-se com 47 variáveis, fora os dados socioeconômicos, ao serem analisadas no software SPSS, foi constatado que 18 variáveis eram suficientes para responder aos questionamentos do estudo. No Quadro 2 a seguir é possível observar quais são essas variáveis:

Quadro 2 – Variáveis Analisadas

Variáveis	Variáveis Analisadas	Dimensão	Perguntas
VAR1	Planejamento	Autonomia no Trabalho	Minha função profissional permite planejar como faço o meu trabalho?
VAR2	Independência	Autonomia no Trabalho	Minha função profissional possibilita ter independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho?
VAR3	Decisões no trabalho	Autonomia no Trabalho	Minha função profissional permite decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho?
VAR4	Escolha de Métodos	Autonomia no Trabalho	Minha função profissional permite tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho?
VAR8	Variedade de Competências	Processamento e Criatividade na função profissional	Minha função profissional exige uma variedade de competências?
VAR10	Obrigação de aprendizado de competências	Processamento e Criatividade na função profissional	Minha função profissional obriga a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho?

VAR11	Resolução de Problemas	Processamento e Criatividade na função profissional	Minha função profissional envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas e óbvias?
VAR18	Conhecimento sobre o trabalho	Dados sobre trabalhabilidade	Você conhece bem o seu ramo de trabalho?
VAR21	Vocação profissional	Dados sobre trabalhabilidade	Meu trabalho está totalmente de acordo com minha vocação?
VAR27	Ciclo de atividades realizadas do início ao fim	Significância, Identificação e Feedback com o trabalho	Minha função profissional está organizada de modo a que eu possa fazer uma parte inteira do ciclo de trabalho, desde o início até o fim?
VAR28	Realização de atividade até o fim	Significância, Identificação e Feedback com o trabalho	Minha função profissional permite-me completar o trabalho que começo?
VAR29	Completar atividades profissionais	Significância, Identificação e Feedback com o trabalho	Minha função profissional me dá possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei?
VAR31	Feedbacks recebidos sobre desempenho no trabalho	Apoio Social, Interdependência, Interação e feedback no trabalho	Eu recebo feedback sobre o meu desempenho no trabalho, de outras pessoas da minha organização?
VAR33	Monitoramento de quantidade de Informações no trabalho	Complexidade, Processamento e Criatividade na função profissional	Minha função profissional me obriga a monitorar uma grande quantidade de informações?

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022)

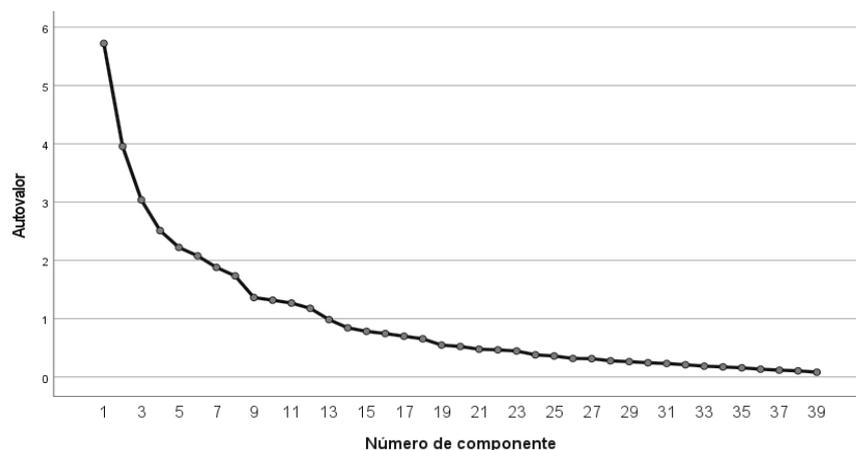
Para o desenvolvimento da análise fatorial de acordo com Hair et al. (2009) deve-se remover as variáveis com MAS (Measures Of Sampling Adequacy ou Medida de Adequação da Amostra) inferiores a 0,5. Na tabela 2 a seguir é possível identificar que as variáveis com maior carga são a Var 4 Escolha de métodos, a Var 21 Vocação profissional e a Var 8 Variedade de competências, entretanto, todas as variáveis descritas na Matriz de Anti-imagem fazem parte da análise deste estudo.

**Tabela 2 – Matriz de Anti-Imagem**

VARIÁVEIS		MSA
VAR1	Planejamento	.649a
VAR2	Independência	.662a
VAR3	Decisões no trabalho	.735a
VAR4	Escolha de Métodos	.799a
VAR8	Variedade de Competências	.749a
VAR10	Obrigação de aprendizado de competências	.688a
VAR11	Resolução de Problemas	.676a
VAR18	Conhecimento sobre o trabalho	.670a
VAR21	Vocação profissional	.762a
VAR27	Ciclo de atividades realizadas do início ao fim	.623a
VAR28	Realização de atividade até o fim	.615a
VAR29	Completar atividades profissionais	.601a
VAR31	Feedbacks recebidos sobre desempenho no trabalho	.607a
VAR33	Monitoramento de quantidade de Informações no trabalho	.660a

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

Com o gráfico de escarpa (scree-plot), é possível identificar o padrão de queda na confiabilidade e utilidade dos fatores. É possível observar que, a partir do sexto fator, o nível já não é aproveitável para as análises fatoriais. Para realizar a análise, considera-se os valores do "Autovalor" como o número de fatores na análise fatorial, enquanto o eixo "Número de Componentes" indica o número que viabiliza os fatores. Na Figura 1 a seguir, os componentes que estão acima do valor 1 no eixo do Autovalor são considerados fatores para análise. Dessa forma, os valores são adequados ao seu respectivo fator, conforme sua carga se aproxima do valor 1.

**Figura 1 - Gráfico de Escarpa**

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

Através do gráfico, constatou-se que 6 fatores são suficientes para explicar o estudo, após 4 rodadas de interações no SPSS. Outra tabela que fornece informações por meio da análise fatorial é a Matriz de Componente Rotativa. A partir das análises realizadas com as informações fornecidas pelo software e seguindo o modelo que prevê que a carga fatorial é adequada quando sua carga se aproxima do valor 1, observou-se que:

O Fator 1, "Independência no trabalho", agrupa as variáveis 1 (Planejamento – 0,740), 2 (Independência – 0,851), 3 (Decisões no trabalho – 0,812) e 4 (Escolha de Métodos – 0,692). Essas variáveis representam questões sobre as decisões e os métodos utilizados no local de trabalho para desempenhar as funções requeridas pelos cargos.

O Fator 2 é representado pela variável 31 (Feedbacks recebidos sobre desempenho no trabalho – 0,828). Essa variável aponta para as respostas relacionadas às decisões e métodos, se estão ou não de acordo com a função e se estão causando uma boa impressão nas pessoas dentro e fora da organização.

No Fator 3, encontram-se as variáveis 8 (Variedade de competências – 0,628), 10 (Obrigação de aprendizado de competências – 0,758) e 11 (Resolução de Problemas – 0,682). Essas variáveis representam a percepção se o colaborador possui habilidades para desenvolver as competências obrigatórias e resolver possíveis problemas que surjam em sua função.

O Fator 4 é composto pelas variáveis 27 (Ciclo de atividades realizadas do início ao fim – 0,784), 28 (Realização de atividade até o fim – 0,869) e 29 (Completar atividades profissionais – 0,783). Esse fator trata do desenvolvimento de atividades e se os docentes e técnicos conseguem iniciar e concluir seu trabalho sem interrupções ou a necessidade de repassá-lo para outros profissionais, questionando o fracionamento do trabalho exercido por eles.

No Fator 5, as variáveis 18 (Conhecimento sobre o trabalho – 0,776) e 21 (Vocação profissional – 0,729) discorrem sobre o conhecimento do trabalho e a vocação profissional. O questionamento é se esses dois aspectos precisam estar alinhados ou se é possível conhecer um trabalho sem ter uma predisposição para ele.

O Fator 6 é representado apenas pela variável 33 (Monitoramento de quantidade de informações no trabalho – 0,870), que trata da quantidade de informações que os docentes e técnicos precisam monitorar e filtrar diariamente para ter controle sobre o trabalho. Esse fator está interligado ao Fator 5 em relação ao conhecimento e ao Fator 3 na seção de aprendizado.

Esses 6 fatores são os pilares fundamentais do trabalho dos docentes e técnicos da UFPB, retratando o dia a dia do desenvolvimento das atividades. Esses fatores e suas respectivas variáveis foram encontrados por meio da análise fatorial.

O primeiro fator, "Independência no trabalho", é composto pelas variáveis 1, 2, 3 e 4, que pertencem à dimensão que investiga Autonomia e Variedade no trabalho do questionário utilizado como instrumento de pesquisa. Essa dimensão é composta por

perguntas que buscam compreender a liberdade e o desenvolvimento de atividades do profissional em seu trabalho.

**Tabela 3** - Matriz de Componente Rotativa

	Fator 1 Independência no Trabalho	Fator 2 Processamento e feedback no trabalho	Fator 3 Competências profissionais	Fator 4 Atividades desenvolvidas ou não até o fim	Fator 5 Conhecimento sobre o trabalho	Fator 6 Termômetro de informações
VAR1	0,740	0,010	0,009	0,179	0,142	0,010
VAR2	0,851	-0,033	0,055	0,074	0,060	0,006
VAR3	0,802	-0,052	-0,024	0,083	0,104	0,052
VAR4	0,692	-0,140	0,152	0,086	0,156	0,167
VAR8	0,187	0,046	0,628	0,051	0,129	0,081
VAR10	-0,011	-0,051	0,758	0,122	-0,006	0,100
VAR11	0,157	0,068	0,682	-0,067	-0,070	0,037
VAR18	0,046	-0,150	-0,117	0,020	0,776	0,009
VAR21	0,286	0,037	0,047	-0,021	0,729	0,068
VAR27	0,101	0,089	0,039	0,784	0,046	0,104
VAR28	0,163	0,065	-0,042	0,869	-0,013	-0,038
VAR29	0,202	0,070	0,105	0,783	0,039	-0,013
VAR31	-0,002	0,828	-0,012	0,126	-0,009	0,179
VAR33	-0,070	0,870	0,338	-0,071	0,326	0,613

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

As variáveis 1 e 2 tratam da liberdade no trabalho. Dos respondentes dessas variáveis, 85% concordam que sua função profissional lhes permite ter autonomia no planejamento das atividades, demonstrando que os técnicos e docentes da UFPB possuem um alto grau de liberdade profissional na forma como realizam seu trabalho. Quanto ao desenvolvimento de várias atividades no local de trabalho, relacionadas às variáveis 3 e 4, 73% dos respondentes concordaram com a afirmação de que sua função profissional envolve o desempenho de uma variedade de tarefas. Esses números mostram que o público estudado, durante o exercício de sua função, precisa estar sempre atento para realizar diversas atividades diferentes.

Segundo Franco (2015), "o trabalhador exerce um autogoverno sobre seu processo de trabalho, com poder de decidir sobre o que e como fazer. Esta elasticidade nas práticas, com possibilidades de trabalhar sobre uma lógica instituinte de produção do cuidado". Dessa forma, essas respostas podem ser explicadas pelo fato de que os docentes e técnicos da UFPB praticam o autogoverno, uma vez que possuem controle sobre seu próprio processo de trabalho, permitindo-lhes tomar decisões e fazer escolhas. A maioria das correlações entre as variáveis 1, 2, 3 e 4, pertencentes ao fator 1, supera 0,300 (Quadro 2). Portanto, seguindo a recomendação de Hair et al. (2006), os dados são adequados para a utilização da análise fatorial, considerando uma correlação forte, como pode ser observado na Tabela 4 a seguir:

**Tabela 4** - Correlações do fator 1

Variável	Variáveis 1, 3 e 4	Coefficiente	Correlação
Var 2	Variável 1	0.663	Correlação Substancial
	Variável 3	0.669	Correlação Substancial
	Variável 4	0.516	Correlação Moderada

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

Para medir as correlações foi utilizada a escala proposta por J. Richard Landis e Gary G. Koch, Tabela 5 a seguir:

**Tabela 5** - Valores de Correlações

Valores Obtidos de Kappa	Interpretação
<0	Nenhuma Correlação
0 a 0,190	Correlação Pobre
0,200 a 0,390	Correlação Leve
0,400 a 0,590	Correlação Moderada
0,600 a 0,790	Correlação Substancial
0,800 a 1000	Correlação Quase Perfeita

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

O segundo fator, "Processamento e feedback no trabalho", está centrado na variável 31, localizada na dimensão de Significância, Identificação e Feedback com o trabalho do QDT, na subdimensão de Feedback. Este fator se refere à questão de os docentes e técnicos receberem feedback sobre seu trabalho por parte de outros membros da organização.

Dos respondentes, 54% consideram essa afirmação verdadeira e confirmam que realmente recebem feedbacks e existe essa interação com os demais colegas de trabalho. De acordo com Araújo (2002), o feedback é um fator implícito no sucesso organizacional e deve ser parte de uma prática diária. Melo et al. (2020) descreveram que os ambientes de trabalho podem e devem promover a troca de experiências, dúvidas, angústias, reflexões e aprendizados. Dessa forma, é possível afirmar que a maioria dos docentes e técnicos que recebem feedbacks de seus colegas de trabalho têm maior possibilidade de sucesso em sua função profissional e na organização.

O terceiro fator, denominado "Competências profissionais", é composto pelas variáveis 8, 10 e 11, localizadas na dimensão que aborda a Complexidade, Processamento e Criatividade na função profissional, na subdimensão de complexidade.

As variáveis 8 e 10 abordam a necessidade de os docentes e técnicos da UFPB desenvolverem uma variedade de competências para desempenhar suas funções e concluir suas atividades, algo com o qual 96% dos respondentes da pesquisa concordam. Já a variável 11 está relacionada à subdimensão de processamento e trata da ocorrência de problemas que não possuem respostas óbvias ou corretas em suas funções profissionais. 82% dos técnicos e docentes respondentes afirmaram que, sim, suas funções frequentemente envolvem esse tipo de problema, que normalmente não apresenta respostas óbvias ou corretas, exigindo deles o desenvolvimento da melhor solução para a conclusão ou resolução da situação.

O quarto fator é denominado "Atividades desenvolvidas até o fim" e é composto pelas variáveis 27, 28 e 29, as quais também pertencem à dimensão de Significância, Identificação e Feedback com o trabalho, mas na subdimensão de identificação e significância com o trabalho. Essas variáveis têm como objetivo identificar se os técnicos e docentes são capazes de realizar suas atividades do início ao fim, sem depender de terceiros para completar o trabalho que iniciaram.

**Tabela 6 - Correlações do fator 3**

Variável	Variáveis 8 e 11	Coefficiente	Correlação
Var 10	Variável 8	0.546	Correlação Moderada
	Variável 11	0.434	Correlação Moderada

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

Entre os respondentes da amostra, cerca de 70% afirmaram conseguir desempenhar suas atividades profissionais do começo ao fim sem precisar terceirizar ou depender de outros técnicos ou docentes. No caso das variáveis 27, 28 e 29, que fazem parte do quarto fator, foi observada uma correlação substancial, conforme demonstrado na Tabela 7 a seguir:

**Tabela 7 - Correlações do fator 4**

Variável	Variáveis 27 e 29	Coefficiente	Correlação
Var 28	Variável 27	0.621	Correlação Substancial
	Variável 29	0.777	Correlação Substancial

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

O quinto fator, Conhecimento sobre o trabalho, engloba as variáveis 18 e 21, que fazem parte da dimensão Dados sobre trabalhabilidade do QDT. Essa dimensão investiga se o trabalho está de acordo com a vocação profissional dos técnicos e docentes da UFPB, bem como se eles possuem um bom conhecimento em sua área de atuação profissional.

A variável 18 investiga se os participantes da amostra possuem um bom conhecimento em sua área de trabalho e nas atividades desempenhadas dentro dela. De acordo com o instrumento de pesquisa, 97% dos respondentes afirmaram conhecer bem o seu campo profissional. Já a variável 21 investiga se a vocação profissional dos participantes está alinhada com o trabalho que estão realizando atualmente. Cerca de 86% dos respondentes afirmam que sua vocação está em consonância com o seu trabalho. Com base no exposto anteriormente, foi possível observar uma relação moderada entre as variáveis 18 e 21, conforme demonstrado na Tabela 8 a seguir:

**Tabela 8** - Correlações do fator 5

Variável	Var 21	Coefficiente	Correlação
Var 18	Variável 21	0.491	Correlação Moderada

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

O fator 6 diz respeito às informações no âmbito organizacional, denominado como "Termômetro de Informações". Ele é composto pela variável 33, que se enquadra na dimensão de Complexidade, Processamento e Criatividade na função profissional do QDT na segmentação de processamento. Esse fator busca estudar o volume de informações a que os docentes e técnicos da UFPB estão expostos em suas atividades profissionais.

A variável 33 tem como objetivo determinar se é necessário processar uma grande quantidade de informações para realizar o trabalho. 84% dos respondentes afirmaram concordar com essa afirmação, indicando que os técnicos e docentes da UFPB são expostos a um grande volume de informações que precisam ser processadas para desempenhar suas funções profissionais.

O fator 6 é composto por uma única variável, tornando inviável a aplicação do sistema de correlações. Segundo Lidiane et al. (2018), a matriz de correlações é utilizada para identificar visualmente as variáveis envolvidas no estudo e determinar o grau de relação entre elas. Essa relação é medida pelo coeficiente de Pearson, também conhecido como coeficiente de correlação, que expressa o grau de dependência linear entre duas ou mais variáveis quantitativas. Esses fenômenos podem ser identificados na Tabela 9 a seguir.

Tabela 9 - Matriz de Correlações

	VAR 1	VAR 2	VAR 3	VAR 4	VAR 8	VAR 10	VAR 11	VAR 18	VAR 21	VAR 27	VAR 28	VAR 29	VAR 31	VAR 33
<b>VAR1</b>	1,00	0,66	0,48	0,49	0,25	0,04	0,01	0,12	0,35	0,19	0,27	0,26	0,09	0,04
<b>VAR2</b>	<b>0,66</b>	1,00	<b>0,66</b>	<b>0,51</b>	0,15	0,06	0,10	0,13	0,20	0,14	0,17	0,24	-0,03	-0,00
<b>VAR3</b>	0,48	0,66	1,00	0,53	0,10	0,03	0,03	0,14	0,27	0,14	0,16	0,24	-0,04	0,02
<b>VAR4</b>	0,49	0,51	0,53	1,00	0,26	0,08	0,18	0,12	0,37	0,10	0,17	0,29	0,02	0,07
<b>VAR8</b>	0,25	0,15	0,10	0,26	1,00	0,54	0,33	0,01	0,28	0,06	0,08	0,17	0,07	0,30
<b>VAR10</b>	0,04	0,06	0,03	0,08	<b>0,54</b>	1,00	<b>0,43</b>	0,03	0,10	0,10	-0,02	0,14	0,02	0,24
<b>VAR11</b>	0,01	0,10	0,03	0,18	0,33	0,43	1,00	-0,03	0,06	0,02	-0,04	-0,01	0,07	0,20
<b>VAR18</b>	0,12	0,13	0,14	0,12	0,01	0,03	-0,03	1,00	<b>0,49</b>	0,05	-0,00	0,01	-0,08	0,08
<b>VAR21</b>	0,35	0,20	0,27	0,37	0,28	0,10	0,06	0,49	1,00	0,05	0,07	0,13	0,10	0,22
<b>VAR27</b>	0,19	0,14	0,14	0,10	0,06	0,10	0,02	0,05	0,05	1,00	0,62	0,45	0,19	0,03
<b>VAR28</b>	0,27	0,17	0,16	0,17	0,08	-0,02	-0,04	-0,00	0,07	<b>0,62</b>	1,00	<b>0,77</b>	0,16	-0,05
<b>VAR29</b>	0,25	0,24	0,24	0,29	0,17	0,14	-0,01	0,01	0,13	0,45	0,77	1,00	0,15	0,02
<b>VAR31</b>	0,09	-0,03	-0,04	0,02	0,07	0,02	0,07	-0,08	0,10	0,19	0,16	0,15	1,00	0,13
<b>VAR33</b>	0,04	-0,00	0,02	0,07	0,30	0,24	0,20	0,08	0,22	0,03	-0,05	0,02	0,13	1,00

Fonte: Elaboração dos autores com dados da pesquisa (2022).

## DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir dos dados acima expostos, é possível afirmar que foram abordados diversos aspectos no estudo da trabalhabilidade e empregabilidade. Neste estudo, foram abordados desde a quantidade de informações processadas até os feedbacks e a resolução de problemas dos docentes e técnicos da UFPB.

As variáveis e fatores mencionados acima discutiram sobre as condições físicas e mentais do trabalho, demonstrando não apenas a necessidade de adaptação ao ambiente de trabalho, mas também as exigências dos cargos, e a importância de um ambiente propício para o desenvolvimento das funções, trabalho em equipe e identificação com a rotina e tarefas desempenhadas.

Com base nos dados da variável 28 (realização de atividade até o fim), foi possível afirmar que os docentes e técnicos da UFPB possuem autonomia em seu trabalho. O grupo pesquisado pode tomar decisões em diversas situações e opinar sobre a melhor forma de desenvolver seu trabalho. Isso está alinhado com os princípios da empregabilidade propostos por Minarelli (2010), que afirma que "com saúde, você age, vive e trabalha muito melhor" no livro "Empregabilidade, como entrar, permanecer e

progredir no mercado de trabalho", onde a saúde é categorizada como um dos 6 pilares para o desenvolvimento da empregabilidade. Observou-se também, por meio da Variável 8, que os pesquisados desempenham uma variedade de atividades em suas profissões, indo além da função de um professor. Corroborando esses resultados, a variável 10 demonstra que a maioria dos técnicos e docentes da UFPB concorda que é obrigatório capacitar-se em diversos segmentos de sua área profissional para desempenhar esse grande número de atividades.

Reis (2010) destaca que o feedback é fundamental para que o colaborador possa construir sua base de crescimento profissional, indicando onde está acertando e quais aspectos de sua função requerem melhorias. Por meio da pesquisa e dos dados da variável 31 (Processamento e feedback no trabalho), constatou-se que mais de 50% dos docentes e técnicos da UFPB recebem feedbacks de colegas e superiores, o que possibilita melhorar seu desempenho no local de trabalho.

Além de receberem feedback, os docentes e técnicos da UFPB estão exercendo suas vocações profissionais, conforme indicado pelos dados da análise da variável 21. Mais de 80% dos respondentes afirmaram que estão trabalhando em sua vocação profissional. Perrusi (2009) afirma que a vocação profissional é o sentido que se tem na profissão e a importância dela na vida do trabalhador, caracterizando-a como uma expressão da identidade profissional em um determinado campo de atividades. Portanto, é possível compreender que a vocação profissional desempenha um papel significativo na vida das pessoas, e os resultados do estudo demonstram que os docentes e técnicos da UFPB apresentam um alto nível de realização e satisfação profissional.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A empregabilidade é a garantia de conseguir trabalho e assegurar remuneração, uma vez que estuda o preparo do profissional para se estabilizar no mercado de trabalho. Krauz (1999) definiu a trabalhabilidade como o desenvolvimento de capacidades e habilidades de valor no mercado de trabalho. Neste trabalho, o objetivo de estudar a trabalhabilidade e empregabilidade foi alcançado ao considerar as dimensões do desenho do trabalho dos técnicos e docentes da Universidade Federal da Paraíba.

Concluiu-se, por meio do estudo, que os docentes e técnicos da Universidade Federal da Paraíba possuem liberdade para exercer suas atividades sem depender um do outro, podendo iniciá-las, desenvolvê-las e finalizá-las sem interdependência de funções. Os dados também demonstraram que eles recebem feedbacks de seus superiores e colegas de trabalho diretos. Constatou-se que as funções desempenhadas pelos docentes e técnicos são de extrema complexidade, e é necessário desenvolver inúmeras competências profissionais para que possam desempenhar suas incumbências. Além disso, inferiu-se que o público estudado é exposto a uma grande quantidade de

informações durante o trabalho e precisa adquirir um vasto conhecimento para exercer sua função profissional com maestria.

Algumas dificuldades surgiram durante a fase de aplicação do questionário usado para obter os dados necessários para corroborar ou contrapor as afirmações iniciais. Essas dificuldades ocorreram devido à pandemia da COVID-19 e à adoção do trabalho remoto para reduzir o contágio da doença. No entanto, a pesquisa obteve sucesso, alcançando a taxa necessária de respostas para compreender os índices de trabalhabilidade e empregabilidade dos docentes e técnicos da UFPB, permitindo medir itens como Termômetro de Informações, Feedback Organizacional, Desenvolvimento de Atividades e Interdependência profissional.

No entanto, é necessário dar continuidade ao estudo do trabalho realizando uma pesquisa mais abrangente para compreender outros aspectos, como a saúde mental dos participantes e a ergonomia após o período de trabalho remoto, bem como a readaptação desses técnicos e docentes ao trabalho presencial. Isso caracteriza uma nova linha de pesquisa para trabalhos futuros.

## REFERÊNCIAS

- BALLESTERO, Alvarez. **Manual de organização, sistemas e métodos: abordagem teórica e prática da engenharia da informação**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- ENGELS, F. **O papel do ser humano na transformação do homem em Macaco**. *Revista Trabalho Necessário*, 2006. <https://doi.org/10.22409/tn.4i4.p4603>
- ENRIQUEZ, E. **O trabalho, essência do homem? O que é o trabalho?** *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, [S. l.]*, v. 17, n. spe1, p. 163-176, 2014. <https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v17ispe1p163-176>
- FERREIRA, Ana Carolina Chaves. **CAPACIDADE PARA O TRABALHO E O TRABALHO DOCENTE: Um estudo comparativo entre docentes de Instituições Públicas e Privadas do Ensino Superior**, 2018. Tese (Programa de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração) Universidade Federal de Minas Gerais, Minas Gerais.
- FERREIRA, Rafael G C.; MIRANDA, Leandro B. A D.; PINTO, Rafael A.; et al. **Preparação e Análise Exploratória de Dados**. São Paulo, 2021.
- FIGUEIREDO, D. e SILVA, J. **Visão além do alcance: uma introdução à análise fatorial**. Campinas, v. 16, nº 1, p.160-185, 2010. (SciELO) <https://doi.org/10.1590/S0104-62762010000100007>
- FLICK, UWE. **Introdução à Pesquisa Qualitativa** - 3.ed. Porto Alegre: ARTMED, 2009.
- FORTES, Paulo Antônio de Carvalho; LAVIERI, Cleide. **A ética, a humanização e a saúde da família**, 2000. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672000000700005>
- FRANCHETTO, Bruna; LEITE, Yonne. **Origens da Linguagem**. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

FRANCISCO, E. N. S. D; PEIXOTO, A. L. A. **Adaptação e Validação do Questionário de Desenho do Trabalho (QDT) em Angola**. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho.

<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17513>

FRANCO, Tulio Batista. **Trabalho criativo e cuidado em saúde: um debate a partir dos conceitos de servidão e liberdade**. São Paulo, v.24, supl.1, p.102-114, 2015 (SciELO) <https://doi.org/10.1590/S0104-12902015S01009>

GOIS, Juliana Carla da Silva. **Os fundamentos do trabalho em Marx: Considerações acerca do trabalho produtivo e improdutivo**. SEMINÁRIO NACIONAL DE SERVIÇO SOCIAL, TRABALHO E POLÍTICA SOCIAL, 2015, Santa Catarina. Anais; Florianópolis: UFSC, 2015, ISBN: 978-85-65044-13-4

GUIMARÃES, Maria Jandira Fachel. **Análise Fatorial**. 1976. Dissertação (Mestrado). Universidade de São Paulo, São Paulo.

HAIR, Jr; BLACK, W. C; BABIN, B. J; ANDERSON, R. E e TATHAM, R. L. **Análise de dados multivariados**. Vol. 6, Pearson Prentice Hall, Upper Saddle River.

ILMARINE, J., TUOMI, K. **Past present and future of work ability**. People Work Res Rep, Vol. 65, nº 1, p. 1-25, 2004.

JR., Joseph F H.; BLACK, William C.; BABIN, Barry J.; et al. **Análise multivariada de dados**. São Paulo: Bookman, 2009.

KAMPER, Dietmar. **O trabalho como vida**. São Paulo: Annablume, 1998.

KOVÁCS, Ilona. **Novas formas de organização do trabalho e autonomia no trabalho**, Sociologia problemas e práticas, nº 52, p. 41-65, 2006.

KRAUSZ, R. R. **Trabalhabilidade**. São Paulo: Nobel, 1999.

LANDIS, J. Richard; Gary G. Koch. **The Measurement of Observer Agreement for Categorical Data**. vol. 33, nº 1, p. 159–74, 1977. <https://doi.org/10.2307/2529310>

LIDIANE, L. M. K.; KUANG, H.; PATRÍCIA, B. C.; MILTON, P. J. **Análise Fatorial por Meio da Matriz de Correlação de Pearson e Policórica no Campo das Cisternas**. v. 7, nº. 1, p. 58-70, 2018. <https://doi.org/10.18607/ES201875266>

LINHARES, JE, Marcis, J., Tonello, R., Pessa, SLR, & Oliveira, GA. **Avaliação da Capacidade para o Trabalho de trabalhadores do setor moveleiro de uma cidade do sul do Brasil**. Vol. 26, nº. 3, 2019. <https://doi.org/10.1590/0104-530X3619-19>

MALTBY, Tony. **Prolongando vidas de trabalho? Empregabilidade, capacidade de trabalho e melhor qualidade de vida profissional**. Vol. 10, nº 3, p. 299, 2011. <https://doi.org/10.1017/S1474746411000030>

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINEZ, Luís Frutuoso e FERREIRA Aristides Isidoro. **Análise de dados com SPSS**. 3. Ed. São Paulo: Escolar, 2007.

MARTINEZ, M. C., LATORRE, M. R. D., FISHER, F. M. **Capacidade para o trabalho: revisão da literatura**. v. 15, nº 1, p. 1533-61, 2010. (SciELO) <https://doi.org/10.1590/S1413-81232010000700067>

MARX, Karl. **Capítulo IV inédito de o capital**. São Paulo: Ed. Moraes, 1985.

MARX, Karl. **O Capital**, 8. Ed. LTDA, 2018.

MEDRI, Waldir. **Análise Exploratória dos dados**. Disponível em: <https://docs.ufpr.br/~benitoag/apostilamedri.pdf>. Acesso em: 15 Agosto. 2022

MELO, Paulo.; CIAMPA, Amábile.de. L.; MELE, Carla.; PEIXOTO, Andréa Mele de M. **Marketing pessoal e empregabilidade: Do planejamento de carreira ao networking**. Saraiva, 2014.

MINARELLI, JOSE AUGUSTO. **Empregabilidade: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho**. Porto Alegre: PLUS, 2020.

Morgeson, FP, & Humphrey, SE. **Desenvolver e validar uma medida abrangente para avaliar o design do trabalho e a natureza do trabalho**. Vol. 91. p. 1321–1339, 2006. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>

MORIN, E. M. (2001, jul./set.). **Os sentidos do trabalho**. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 41(3), 8-19

OIT- Organização Internacional do Trabalho. **Análise Multivariada de dados**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/lang--en/index.htm>. Acesso em: 09 de Janeiro de 2022

organizações de trabalho-construção de projetos para o pós-carreira. Porto Alegre:

PEREIRA, C. M. P.; NUNES, R. P.; LIMA, C. M. D. de.. **Empregabilidade em debate**, Vol. 3, nº 3, p. 859–866, 2018. <https://doi.org/10.17648/diversitas-journal-v3i3.685>

PERRUSI, Artur. **Vocação, Identidade e Individualismo**, 2009. Disponível em: [https://www.academia.edu/27515299/Voca%C3%A7%C3%A3o\\_Identidade\\_e\\_Individualismo?auto=citations&from=cover](https://www.academia.edu/27515299/Voca%C3%A7%C3%A3o_Identidade_e_Individualismo?auto=citations&from=cover). Acesso em 03 de agosto. 2022

PNAD- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php> Acesso em: 14 de Julho. 2022.

REIS, E.A., Reis I.A. **Análise Descritiva de Dados**. 2002. (Relatório Técnico do Departamento de Estatística da UFMG) Disponível em: <http://www.est.ufmg.br/portal/arquivos/rts/rte0202.pdf> Acesso em: 01 Março. 2022

REIS, G.G. **Avaliação 360 graus**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

REIS, Mauricio Cortes. **As consequências do desemprego para os rendimentos de reemprego: uma análise para diferentes condições do mercado de trabalho**. São Paulo, Vol. 50. nº .4, p.705-732, 2020. <https://doi.org/10.1590/0101-41615045mcr>

SILVESTRE, Antonio Luiz. **Análise de Dados e Estatística Descritiva**, ed. 1. Escolar, 2007.

VIEIRA DE MELO, J. F.; GAMA PRADO FREIRE, T. C.; AIRES, F. dos S.; DE ARAÚJO BISPO, A. C. K. **A REFLEXÃO NA PRÁTICA GERENCIAL: uma análise à luz da fenomenografia.** Vol. 15, nº 3, p. 116–134, 2020.

ZANELLI, J. C.; SILVA, N.; SOARES, D. H. P. Orientação para aposentadoria nas

Recebido: 21-11-2022

Aprovado: 04-04-2024



This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.