

TRABALHABILIDADE E EMPREGABILIDADE APLICADA À PESQUISA NACIONAL DE AVALIAÇÃO DOS EGRESSOS DO SENAC (PNAES)

Karin Pfannemüller Gomes¹

<http://orcid.org/0000-0002-5782-6597>

RESUMO

O mundo do trabalho tem enfrentado transformações profundas, acompanhando a dinâmica social, econômica e política da sociedade contemporânea, evoluindo da volatilidade do cenário V.U.C.A para a era B.A.N.I (frágil, ansioso, não-linear e incompreensível), impulsionada principalmente pela revolução tecnológica e pela virtualização das relações de laborais. Neste contexto, a questão norteadora do presente artigo reside em compreender como o novo paradigma de trabalhabilidade – em oposição à tradicional empregabilidade – se manifesta na trajetória profissional dos egressos da educação profissional. Assim, o objetivo do presente trabalho é diferenciar os conceitos de *trabalhabilidade* e empregabilidade analisando os indicadores da Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES), edição 2023. A metodologia adotada consistiu numa pesquisa exploratória bibliográfica aplicada, com abordagem quantitativa fundamentada nos dados da PNAES 2023, cuja coleta censitária utilizou o método CAWSI (*computer assisted web self-interviewing*) junto de uma população de 507.483 indivíduos. Os dados estatísticos revelam que, dos 25.973 respondentes válidos (taxa de resposta de 5.1%), foi apurado uma taxa de autonomia profissional de 51,6% no âmbito nacional, sendo percebida como trabalhabilidade. Além disso, 97,7% dos egressos afirmaram que o Senac contribuiu para a melhoria do seu desempenho no trabalho, concluindo que a formação profissional é um motor de inserção produtiva, preparando o indivíduo para atuar além do emprego, mas com autonomia e competência adaptativa perante as demandas emergentes do mercado contemporâneo.

Palavras-chave

Trabalhabilidade; empregabilidade; PNAES; Senac.

Submetido em: 04/03/2026 – Aprovado em: 09/04/2026 – Publicado em: 10/04/2026

¹ Doutoranda e mestre e Direito Político e Econômico, bacharel em Direito, todos pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, SP, Brasil. Especialista em Direito Digital, Ética e Inovação nos Negócios pela FIA, SP, Brasil. Licenciada em Pedagogia pelo Centro Universitário Senac, SP, Brasil. Advogada inscrita na OAB/SP (Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo) sob o número 183.125. Professora de Direito Digital, Direito Administrativo e Constitucional e Legislação e Design desde 2013 no Centro Universitário Senac, SP, Brasil. E-mail: karinp.gomes@gmail.com e karin.pgomes@sp.senac.br



EMPLOYABILITY AND WORKABILITY APPLIED TO THE NATIONAL SURVEY FOR THE EVALUATION OF SENAC GRADUATES (PNAES)

ABSTRACT

The world of work has undergone profound transformations, keeping pace with the social, economic, and political dynamics of contemporary society, evolving from the volatility of the VUCA scenario to the BANI era (fragile, anxious, non-linear, and incomprehensible), driven mainly by the technological revolution and the virtualization of labor relations. In this context, the guiding question of this article is to understand how the new paradigm of workability – as opposed to traditional employability – manifests itself in the professional trajectory of graduates from vocational education. Thus, the objective of this work is to differentiate the concepts of employability and workability through the analysis of indicators from the National Survey of Evaluation of Senac Graduates (PNAES), 2023 edition. The methodology adopted consisted of applied exploratory bibliographic research, with a quantitative approach based on data from the 2023 National Student Assistance Survey (PNAES), whose census data collection used the CAWSI (computer-assisted web self-interviewing) method with a population of 507,483 individuals. Statistical data reveal that, of the 25,973 valid respondents (response rate of 5.1%), a professional autonomy rate of 51.6% was found nationally, perceived as workability. Furthermore, 97.7% of graduates stated that Senac contributed to improving their work performance, concluding that professional training is an engine for productive insertion, preparing individuals to work beyond employment, but with autonomy and adaptive competence in the face of emerging demands in the contemporary market.

Keywords

Workability; employability; PNAES; Senac.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é uma forma de identificação na sociedade e de realização pessoal, mas a revolução tecnológica e a era da informação alteraram significativamente a relação entre o ser humano e a sociedade. A quarta revolução industrial promoveu a fusão entre ambientes físicos e digitais, alterando a forma de agregar valor ao mercado. O mundo BANI (frágil, ansiosos, não-linear e incompreensível), exige que as relações laborais e a educação universitária se adaptem a um mundo caótico. Nesse contexto, Instituições Educacionais buscam indicadores de trabalhabilidade para atender a demandas de autonomia, impulsionadas por fatores como a necessidade e o desejo de independência.

Por meio de pesquisa exploratória bibliográfica aplicada, este artigo tem o objetivo de analisar os termos *trabalhabilidade* e *empregabilidade* utilizando a pesquisa da PNAES 2023 – Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac. O artigo, portanto, faz inicialmente uma revisão da literatura a partir da revolução tecnológica digital, investigando características da sociedade atual e as novas demandas e competências para o trabalho, a partir do desenvolvimento dos egressos de instituições educacionais.

Analisando a amostra válida que obteve respostas de 25.973 egressos, coletados pelo método CAWSI, os dados da PNAES 2023 representaram uma taxa de respostas de 5,1% sobre um universo de 507.483 indivíduos. O mapeamento contribui para diferenciar a empregabilidade da trabalhabilidade e identificar as competências que se demonstram essenciais para atuar em processos de constante mudança e caóticos, concluindo que a autonomia e a gestão da própria carreira são fundamentais perante a volatilidade do mercado e que a educação superior deve preparar os alunos, não apenas para conhecer a técnica, mas desenvolvendo neles a capacidade de inovação e ajuste a nova realidade.

2 REVISÃO DE LITERATURA

O mundo do trabalho tem feito parte da vida do ser humano, como forma de identificação pessoal e realização. Diante das mudanças ocorridas na sociedade, especialmente com a revolução tecnológica e a era da informação, é natural haver também alterações significativas no relacionamento do ser humano e a sociedade, especialmente no tocante ao trabalho. (GOMES, 2024)

Desde os anos 1990 a sociedade tem sido caracterizada pela volatilidade, imprevisibilidade, complexidade e ambiguidade (V.U.C.A, por meio da sigla em inglês para *Volatility, Uncertainty, Complexity e Ambiguity*), entretanto, diante dos novos desafios emergentes, não somente gerada pelo COVID 19 que assolou o mundo, mas também a utilização de algoritmos para tomada de decisões, o mundo evoluiu para o termo B.A.N.I, ou

seja frágil, ansioso, não-linear e incompreensível (por meio dos conceitos em inglês *Brittle, Anxious, Nonlinear e Incomprehensible*).

Criei o BANI em parte como forma de esboçar um enquadramento para um mundo que foi além de ser apenas complexo e tornou-se totalmente caótico. (...) o Bani foi uma tentativa de dar uma estrutura formal a muito do que vinha estudando há tanto tempo. O VUCA não parecia mais útil porque simplesmente estava em toda parte 'Eu como VUCA no café da manhã' é uma frase que usava de brincadeira. (THORNBURG; CASCIO, 2021, p. 102)

Diante desse novo cenário é possível perceber uma mudança significativa de como as relações de trabalho são realizadas, bem como a educação universitária como forma de orientação e preparação para esse mundo do trabalho. Assim, a revolução tecnológica, globalização, indústria 4.0 e virtualização alterou a forma de agregar valor ao mercado de trabalho.

A sociedade do século XXI é marcada por trazer grandes transformações em praticamente todos os setores econômicos, especialmente no que se refere ao uso de tecnologia. Embora as três primeiras revoluções (mecânica, elétrica e de automação) tenham abarcado alterações significativas no modo de produção contemporâneo, é com a quarta revolução (...) que se observa o impacto exponencial por meio da fusão dos ambientes físico e digital. (GOMES, 2024, p. 7)

A preocupação com a jornada do discente na formação superior até a integração desse nos diversos segmentos do mundo do trabalho, tem sido objeto de pesquisas e análises nas Instituições Educacionais. Algumas associações têm fomentado grupos de trabalho para pesquisar e elaborar indicadores de empregabilidade e trabalhabilidade visando a criação de estratégias inovadoras e que atendam à demanda do mercado. (MARTINS; SILVA, 2022)

O Monitoramento Global de Empreendedorismo (GEM - Global Entrepreneurship Monitor, 2025) apresenta um crescimento robusto em diversas regiões, impulsionado, especialmente, pela combinação de fatores motivacionais, tecnológicos e de resiliência, tais como

- a) Necessidade econômica: referindo-se a escassez de postos de trabalho;
- b) Desejo de autonomia e riqueza: buscando-se a escassez de postos de trabalho;
- c) Empreendedorismo com propósito: no qual o objetivo maior é ser agente de transformação no mundo;
- d) Transformação Digital e Inteligência Artificial: especialmente impulsionado pela facilidade de o empreendedor realizar marketing digital;
- e) Resiliência pós-saída: revelando que aqueles que saíram de um negócio nos últimos 12 meses são mais propensos a planejar um novo projeto, transformando o *fracasso* em curva de aprendizado;
- f) Políticas governamentais de apoio: por meio de incentivos e regulamentação, tais como o Marco Legal das *Start Ups* no Brasil

No âmbito educacional, a preparação do discente e egresso para o mercado de trabalho não se funda somente nas habilidades e competências técnicas, mas também nas competências para a vida e o trabalho, de forma a manter equilíbrio no mundo altamente tecnológico, virtual e incompreensível. Diante disso, o presente artigo tem como objetivo diferenciar os termos *trabalhabilidade* de *empregabilidade* na pesquisa com egressos dos cursos do Senac.

A transição da empregabilidade para a trabalhabilidade exige o desenvolvimento de uma *estabilidade interna* para lidar com a *instabilidade externa*. Para Krausz (1999) há uma significativa transformação entre os termos empregabilidade e trabalhabilidade:

O que parece necessário e urgente é (...) desenvolver em cada membro da empresa o sentimento de pertencer a uma comunidade de trabalho, (...) significa desenvolver em cada indivíduo a estabilidade interna necessária para conviver com a constante instabilidade externa (...) As pessoas precisarão preparar-se, não mais para a empregabilidade, mas sim para a trabalhabilidade, isto é, desenvolver e renovar aquelas capacidades de habilidades que tenham um valor no mercado de trabalho, investindo em seu desenvolvimento pessoal e profissional, atualizando-se e administrando sua própria carreira (KRAUSZ, 1999, pp. 16-17)

No termo empregabilidade há uma maior preocupação na garantia de emprego, postos de trabalho, estabilidade, e planos de carreira progressiva na mesma instituição. Era possível identificar a realização desses objetivos especialmente entre anos 1960 a 1990 no qual o trabalhador confiava na organização empregadora, dedicando suas habilidades no processo produtivo da empresa. (KRAUSZ, 1999). Em uma análise sob a perspectiva marxista, o trabalho e sua função na sociedade capitalista redefinem o indivíduo a partir de seu posto e formação para o trabalho. Para Lavinas (2001, p.3), o termo empregabilidade remete “às características individuais do trabalhador”, diferenciando trabalhadores “empregáveis” e “não-empregáveis” por meio do grau de aptidão, habilidade e competência desenvolvidas para um determinado trabalho.

Conforme o instrumento de Avaliação do Ministério de Educação divulgado pelo INEP (2017) o perfil profissional do egresso conceituado com nota 5 é aquele que:

...está previsto no PPC, está de acordo com as DCNs (quando houver), expressa as competências a serem desenvolvidas pelos alunos e as articula com necessidades locais e regionais, havendo planejamento para sua ampliação em função de novas demandas apresentadas pelo mundo do trabalho (INEP/MEC, 2017)

Assim, a pesquisa sobre a relação entre a educação do ensino superior com as novas configurações do mercado de trabalho é urgente e necessária na atual era da Informação. O processo de globalização alterou a forma de interação entre: i) valor do trabalho; ii) capital; iii) carreira; iv) emprego.

Portanto, a manutenção do emprego, - cunhada de empregabilidade -, e a garantia de emprego, parece estar em uma visão da era industrial relegada ao século XX, principalmente quando são analisadas as organizações e seus atuais desafios. Algumas das consequências dessa transformação são:

- a) Otimização de alguns postos de trabalho, antes ocupados por trabalhadores, substituindo-os por máquinas e equipamentos;
- b) Implantação de sistemas e subsistemas digitais de fluxos operacionais, antes manuais;
- c) Redução do emprego repetitivo e manual;
- d) Tendência mundial na evolução tecnológica e virtualização na relação de trabalho; (KRAUSZ, 1999);
- e) Geração de novos postos de trabalho.

Diante dessa conjuntura e necessidades, as organizações têm buscado o equilíbrio em produtividade (produzir mais com menos), redução de custos, geração de resultados e retenção de talentos. Por outro lado, o desenvolvimento de habilidades e competências relacionadas ao mercado trabalho, demanda um processo de adaptação do trabalhador. Algumas pesquisas têm apontado a necessidade de uma competência adaptativa para atendimento das demandas emergentes e enfrentamento da imprevisibilidade inerente do mundo do trabalho (GODOY; MENDONÇA, 2020)

Neste sentido, para atender as mudanças introduzidas pelo Mundo V.U.C.A e B.A.N.I relacionadas ao mercado de trabalho, nasce a competência adaptativa, na qual é a habilidade do trabalhador a adaptar-se às mudanças e necessidades do mercado do trabalho.

Tornados os conjuntos, esse cenário exige novas competências, dentre elas a capacidade de se adaptar a partir de demandas inaugurais. Assim é que a competência adaptativa emerge como a capacidade de o trabalhador focar suas ações com ênfase na superação das demandas emergentes do trabalho, e na criação constante de novas competências e não mais no alcance das expectativas de desempenho previamente definidas [...]. (GODOY; MENDONÇA, 2020, p. 907)

A competência adaptativa, portanto, é a capacidade do trabalhador em desenvolver novas habilidades, superar as adversidades da vida e alcançar resultados diferentes, mesmo em atividades rotineiras, agindo com inovação e de maneira autônoma, sendo uma competência intimamente ligada ao conceito de trabalhabilidade. Conforme Godoy e Mendonça (2020), os trabalhadores que desenvolvem um alto nível a competência adaptativa, apresentam o seguinte padrão:

- a) Aplica seus conhecimentos de forma eficaz às novas demandas;
- b) Foge de situações e fluxo normal de atividades;
- c) Atende às necessidades de maneira inovadora;

- d) Desenvolve e cria conhecimentos e métodos de trabalho;
- e) Envolve-se frequentemente em processos inovadores;
- f) Atende às demandas com maior flexibilidade;
- g) Apresenta aprendizado em logo prazo;
- h) Questiona com frequência seu nível de experiência; e
- i) Busca superar-se de forma criativa.

Dessa forma, a trabalhabilidade surgiu com as necessidades do mundo globalizado, onde as organizações tendem a tornar-se cada vez mais eficientes em seus processos e geração de produtos e serviços e, associado ao surgimento da tecnologia, as organizações foram expostas aos novos desafios, produzindo cada vez mais, com menor custo.

Entretanto, o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa define *trabalhabilidade* como a “qualidade do concreto de ser preparado e utilizado em obras” (MICHAELIS, 2015) o que coaduna com a pesquisa realizada nos mecanismos de busca do portal de periódicos da CAPES, a partir do termo *trabalhabilidade*, indicando 60 artigos publicados desde 2003 até 2025, dos quais apenas 3 são relacionados à empregabilidade e empreendedorismo, usados na revisão bibliográfica desse artigo.

Passos e Passos (2009), ao analisar os cursos de formação inicial e continuada (CETEP) do município de Belford Roxo, identificou a necessidade de qualificação profissional nas comunidades carentes, visando a rápida inserção no mercado de trabalho e possibilitar o acesso e utilização de tecnologia e, para tanto, ressignificar as competências laborais, focando no fator estratégico de desenvolvimento humano e social. Embora o termo *trabalhabilidade* tenha sido utilizado uma única vez (no resumo do artigo), esse é um dos primeiros textos que relaciona o termo com à competência do trabalhador de “agir como cidadãos produtores de bens e de serviços e como atores na sociedade civil”. (PASSOS; PASSOS, 2009, p.348)

Já Ramos *et al* (2024) investigou como os docentes e técnicos administrativos da Universidade Federal da Paraíba – UFPB percebiam a sua própria trabalhabilidade e empregabilidade, utilizando o Questionário de Desenho do Trabalho (QDT). Nesse estudo foi realizada a análise das dimensões do trabalho, como autonomia, variedade de tarefas e feedbacks no ambiente público, definindo a empregabilidade como o valor do colaborador para o mercado e a trabalhabilidade como a sua capacidade de gerar renda e gerir projetos de forma autônoma. Ao fazer uma distinção entre trabalhabilidade e empregabilidade, os autores concluem que os termos definem “dois modelos diferentes e igualmente importantes” (RAMOS *et al*, 2024, p.5-6) para estudo e avanço profissional dos cidadãos brasileiros.

Por fim, Cavichioli *et al* (2025) oferece uma base empírica e teórica robusta que complementa o presente artigo, pois apresenta uma análise multidimensional do perfil de alunos e egressos das FATECs (Centro Paula Souza) integrando uma revisão sistemática e aplicação de questionário com 876 alunos na instituição.

Os autores identificaram como a formação tecnológica impacta a inserção profissional e o desenvolvimento de competências, integrando a trabalhabilidade e a formação empreendedora. Os resultados revelaram 4 perfis distintos de trabalhabilidade (tanto o trabalhador estável, quanto o jovem em transição) e 4 perfis de intenção empreendedora. Embora haja um reconhecimento positivo da motivação institucional para empreender, o estudo constatou que a conversão da intenção em ação prática ainda é um desafio. Em sua conclusão, os autores defendem que as competências de trabalhabilidade favorecem comportamentos empreendedores, sugerindo que a educação deve ser transversal e prática.

A trabalhabilidade, no âmbito geológico, refere-se à resistência e resiliência do material rochoso, conceito esse que pode ser emprestado às ciências sociais aplicadas. Assim o termo trabalhabilidade pode ser relacionado ao valor que o trabalhador traz ao mercado de trabalho, a capacidade de se adaptar às novas mudanças, desenvolver novas habilidades e criar valor agregado. Pode-se observar que são características similares dos empreendedores, ou seja, é possível relacionar o empreendedorismo com a trabalhabilidade.

Assim, a trabalhabilidade não está somente vinculada ao empreendedorismo, mas principalmente ao alto grau de gerenciamento de sua própria carreira e adaptação ao mercado de trabalho, atendendo assim as novas demandas da sociedade e economia, gerando valor ao mercado de trabalho. Para Krausz (1999), a tendência mundial indica uma redução do emprego, com as características de mão-de-obra, principalmente quando se observa efeitos positivos da evolução tecnológica e virtualização, exigindo novas habilidades e competências. Assim, as pessoas precisarão se preparar, porém não para a empregabilidade, mas para a trabalhabilidade, colocando o trabalhador em uma posição de central e agregando valor ao identificar-se como gerador de capital e trabalho.

3 METODOLOGIA

A PNAES caracteriza-se como uma pesquisa censitária de abrangência nacional, cujo objetivo central é verificar a situação ocupacional dos egressos do Senac no mercado de trabalho brasileiro. O estudo utilizado no presente artigo foi delineado para ocorrer em duas etapas de coleta ao longo de 2024 (abril/maio e agosto/setembro), focando-se em alunos que concluíram seus cursos em 2023 há pelo menos seis meses.

A população-alvo consistiu em 539.235 indivíduos, dos quais 507.483 compuseram a população de pesquisa por possuírem informações de contato válidas. A forma de coleta de dados utilizou o método CAWSI (*computer assisted web self-interviewing*), enviado por e-mail ou SMS, alcançando uma mostra final de 25.973 respondentes válidos.

Esta amostra representa uma taxa de resposta de 5,1%, fornecendo a base estatística necessária para analisar a trajetória profissional dos egressos e diferenciar os conceitos de trabalhabilidade e empregabilidade.

A análise planejada fundamentou-se em conceitos da PNAED Contínuo (IBGE) para indicadores tradicionais e na criação de novos indicadores de empregabilidade focados nas dimensões de inserção, manutenção e progressão na carreira. Para garantir a fidedignidade, o tratamento estatístico, a PNAES 2023 incluiu modelos de propensão de resposta e calibração por *ranking*, expandindo os resultados para a população-alvo com precisão medida pelo Coeficiente de Variação (CV).

Essa base de dados foi utilizada para a elaboração do artigo ao fornecer evidências empíricas sobre a trabalhabilidade, como a taxa de autonomia profissional de 51,6%, correlacionando a formação institucional a desejo de independência do egresso. Não foram obtidos dados pessoais ou pessoais sensíveis, uma vez que o próprio PNAES realizou tratamento de proteção de dados pessoais cadastrais (como CPF, e-mail e telefone) extraídos do Sistema de Recepção da Produção (SRP) e validação rigorosa de consistência para garantir a legitimidade das respostas.

4 RESULTADOS

Atendendo ao desafio de identificar a ocupação dos egressos do Senac a PNAES tinha o objetivo de mapear a inserção desses profissionais no mercado de trabalho, auferindo o índice de empregabilidade. (SENAC, 2025)

A Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES) é realizada anualmente com egressos que concluíram um curso do Senac há pelo menos seis meses. Seu principal objetivo é verificar a situação ocupacional dos egressos da Instituição no mercado de trabalho brasileiro (...) para compreender as diferentes maneiras pelas quais o Senac pode contribuir para a trajetória laboral dos seus egressos, ou seja, para sua empregabilidade. (SENAC, 2025, p. 9)

Foram identificados na pesquisa as expectativas dos egressos, com relação aos seus objetivos profissionais, após a realização do curso no Senac, tais como: mudar de trabalho, ser promovido, conseguir um trabalho com carteira assinada, ingressar numa carreira ou uma área específica, melhorar seu desempenho profissional ou abrir seu próprio negócio. O gráfico 1 identifica a proporção dos egressos, segundo esses objetivos profissionais, os quais foram atribuídas letras indicativas para cada objetivo. Percebe-se que o segundo maior objetivo auferido (45,90%) é o de trabalhar por conta própria ou montar seu próprio negócio.

Gráfico 1 - Proporção dos egressos, segundo os objetivos profissionais que foram alcançados após a realização do curso, 2024

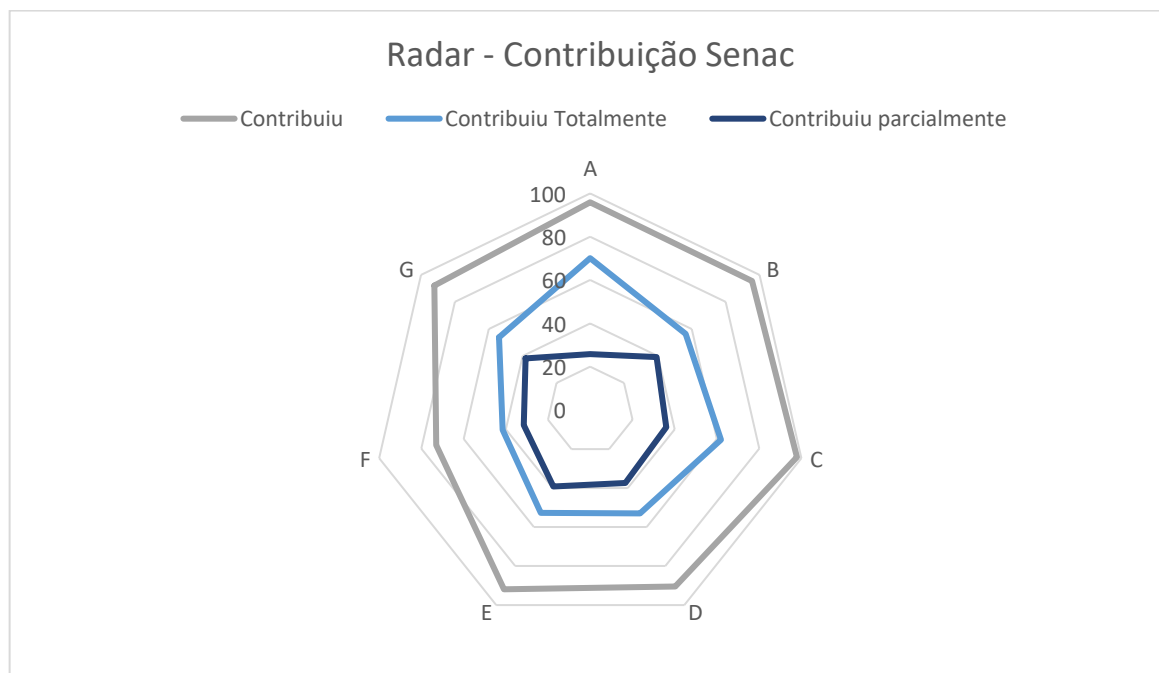


Objetivo Profissional Alcançado	Proporção
A - Ingressar numa carreira/área específica	43,90
B - Ser mais competitivo no mercado de trabalho	53,90
C - Melhorar o desempenho no trabalho que exercia quando iniciou o curso	84,30
D - Mudar de trabalho	29,60
E - Ser promovido	31,20
F - Conseguir um trabalho com carteira assinada	33,40
G - Trabalhar por conta própria/montar um negócio próprio	45,90

Fonte: Adaptado de Senac DN. Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac, edição 203, p.17

A pesquisa também perguntou a percepção pelo próprio egresso, do quanto o curso contribuiu para alcançar os objetivos estabelecidos, seguindo a escala: contribuiu totalmente, contribuiu parcialmente e não contribuiu. O gráfico 2 abaixo apresenta a proporção da contribuição do Senac para os objetivos profissionais do egresso indicando que a contribuição varia conforme o objetivo alcançado. Nesse sentido, o objetivo de melhorar seu desempenho tiveram uma contribuição maior (97,9%), que conseguir um trabalho com carteira assinada (73,0%).

Gráfico 2 - Proporção dos egressos segundo o objetivo profissional alcançado por contribuição do Senac, 2024



Objetivo Profissional Alcançado	Contribuiu	Contribuiu Totalmente	Contribuiu Parcialmente
A - Ingressar numa carreira/área específica	95,90	70,1	25,8
B - Ser mais competitivo no mercado de trabalho	95,50	56,3	39,2
C - Melhorar o desempenho no trabalho que exercia quando iniciou o curso	97,90	61,9	36,0
D - Mudar de trabalho	90,40	53,0	37,4
E - Ser promovido	91,90	52,7	39,2
F - Conseguir um trabalho com carteira assinada	73,00	41,5	31,5
G - Trabalhar por conta própria/montar um negócio próprio	92,10	53,9	38,2

Fonte: Adaptado de Senac DN. Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac, edição 203, p.18

Para a pesquisa, foram considerados critérios utilizados para classificação do egresso como ocupado, desocupado ou inativo, da seguinte forma: (SENAC, 2025, p.25)

- 61,2% são Ocupados: trabalhou nos últimos dias, ou estava afastado de forma remunerada ou não remunerada, se até 3 meses;
- 22,5% são Desocupados: buscou trabalho nos últimos 30 dias ou estava disponível para o trabalho;
- 16,3% são Inativos: não trabalhou nos últimos dias, sem ser por afastamento; não procurou trabalho nos últimos 30 dias ou não estavam disponíveis.

Ao tratar especificamente sobre os ocupados, a pesquisa apresenta na tabela 1 abaixo a distribuição desses egressos, segundo posição na ocupação.

Tabela 1- Distribuição dos egressos ocupados, segundo posição na ocupação, 2024

Posição na Ocupação	Estimativa %	CV %
Empregado(a) com carteira assinada	44,6	1,0
Conta-própria/ Autônomo / Pessoa Jurídica	21,1	1,6
Empregado(a) sem carteira assinada	9,9	2,8
Empregado(a) do setor público / Militar	7,0	3,1
Aprendiz	6,4	3,8
Trabalhador doméstico	2,4	5,9
Profissional universitário autônomo	1,3	6,9
Empregador(a)	0,7	10,1
Outro	4,3	4,5
Não informado	2,3	5,8
Total	100	-

Fonte: Adaptado de Senac, DN. PNAES, 2023, p.

Dentre os egressos que possuem carteira assinada, 84,4% deles foram contratados por tempo indeterminado, 7,2% como temporários e apenas 3,9% na modalidade de contrato intermitente. Apenas 4,5% não informaram o tipo de contrato de trabalho na pesquisa. (SENAC, 2025, p.35).

Entretanto, a PNAES definiu empregabilidade como “capacidade de um indivíduo de conseguir um trabalho, continuar ocupado ou progredir na carreira” (SENAC, 2025, p.55) elaborando 6 indicadores organizados em 2 conjuntos distintos, a saber:

- a) 1° Conjunto – dimensão da inserção no mercado de trabalho compreendendo:
 - a. Taxa de inserção de egressos de cursos que formam para uma ocupação;
 - b. Taxa de inserção dos egressos da aprendizagem;
 - c. Taxa de inserção de egressos de cursos que não formam para uma ocupação;
- b) 2° Conjunto – dimensão da manutenção e/ou progressão no trabalho compreendendo:
 - a. Taxa de progressão na carreira;
 - b. Taxa de manutenção no trabalho;
 - c. Taxa de autonomia profissional;

A tabela 2 relaciona, portanto os 6 objetivos profissionais (A-G)² aos indicadores da dimensão de progressão na carreira, manutenção no trabalho e autonomia profissional, sendo estes considerados os indicadores de empregabilidade.

² Detalhados nos gráficos 1 e 2, p.10 e 11 do presente artigo

Tabela 2 - Estruturação dos indicadores de manutenção/progressão, 2024

Indicador	Tipos de Curso	Objetivo	Principal objetivo profissional
Taxa de progressão na carreira	Formam para uma ocupação	A	A - Ingressar numa carreira/área específica
	Todos	E	E - Ser promovido
		F	F - Conseguir um trabalho com carteira assinada
Não formam para uma ocupação	D	D - Mudar de trabalho	
Taxa de manutenção no trabalho	Todos	B	B - Ser mais competitivo no mercado de trabalho
		C	C - Melhorar o desempenho no trabalho que exercia quando iniciou o curso
Taxa de autonomia profissional	Todos	G	G - Trabalhar por conta própria/ montar um negócio próprio

Fonte: Adaptado de Senac, DN. PNAES, 2023, p.56

No tocante a empregabilidade dos egressos, a tabela 3 sintetiza os 6 indicadores, estruturados a partir das 2 dimensões da empregabilidade, especificando a quantidade de egressos com a empregabilidade aumentada e as taxas obtidas.

Tabela 3 - Principais resultados relativos à empregabilidade dos egressos, segundo tipo de empregabilidade, 2024

Tipo de empregabilidade		Taxa (%)	Egressos com empregabilidade aumentada	
			TOTAL	Participação (%)
Inserção no mercado de trabalho		-	146.961	58,6
Após os cursos	que formam para uma ocupação da aprendizagem	71,2	72.485	28,9
	que não formam para uma ocupação	24,6	34.577	13,8
Manutenção e progressão no trabalho		-	103.750	41,4
Empregabilidade em termos de	progressão na carreira	38,6	15.963	6,4
	manutenção do trabalho	65,6	74.927	29,9
	autonomia profissional	51,6	12.860	5,1
TOTAL		-	250.711	100

Fonte: Adaptado de Senac, DN. PNAES, 2023, p.61

5 DISCUSSÃO

Quando distribuídas as posições na ocupação dos egressos na pesquisa, é possível inferir a diferença entre a trabalhabilidade e empregabilidade, uma vez que o egresso é classificado como *ocupado*, embora não esteja empregado com carteira assinada, necessariamente. Aliás, 45,9% dos egressos tinham por objetivo profissional trabalhar por conta própria ou montar um negócio próprio e apenas 33,4% objetivavam conseguir um trabalho com carteira assinada. (SENAC, 2025)

Pode-se verificar que a posição na ocupação é um dos indicadores relevantes para análises de qualidade do trabalho, informalidade e proteção social, pois ajuda a entender a precarização ou a formalização do mercado de trabalho. Assim, uma informação importante para a análise da trabalhabilidade e empregabilidade é a taxa de *laboralidade*, que tem o objetivo de identificar a proporção de egressos que alcançou o trabalho atual durante ou após a realização do curso no Senac, sendo 44,8% antes de iniciar; 44,3% após e; 10,9% durante a realização do curso no Senac (SENAC, 2025)

Percebe-se que a taxa de autonomia profissional acolhe os profissionais que decidem trabalhar por conta própria, iniciando um negócio próprio, representando uma escolha ocupacional. Entretanto, representam estabilidade e possibilidade de crescimento desenvolvendo competências e habilidades, tais quais as evidenciadas por Godoy e Mendonça (2020) e Krausz (1999). Pode-se inferir que essa taxa específica avalia a trabalhabilidade e não empregabilidade

A taxa de autonomia profissional é um indicador que avalia o alcance do objetivo de trabalhar por conta própria entre os egressos que ingressaram no curso com essa meta específica. Quando um egresso estava trabalhando ao iniciar o curso e o fez almejando trabalhar como autônomo atinge esse objetivo após a formação, é possível considerar que sua empregabilidade foi ampliada (SENAC, 2025, p. 60)

Referente à dimensão da manutenção e progressão no trabalho e especificamente referente à empregabilidade aumentada em termos de autonomia profissional, foi apurada uma taxa de 51,6%, correspondendo a 12.860 egressos com uma taxa de 5,1% de participação,

As competências adaptativas desempenham um papel fundamental na transição para a contemporaneidade, atuando como uma ferramenta de equilíbrio e sobrevivência profissional num cenário que ultrapassou a complexidade para se tornar caótico. (THORNBURG; CASCIO, 2021) Diante disso, foram extraídas 4 competências que devem ser desenvolvidas para alcançar a trabalhabilidade, a saber:

- a) Flexibilidade ou adaptabilidade cognitiva e comportamental: que é a capacidade de flexibilizar e ajustar tanto o comportamento, quanto o pensamento e emoções às situações novas, facilitando a transição do indivíduo entre tarefas e ambientes, sem perder o seu foco principal;

- b) Resiliência ou capacidade de recuperação: ou seja, de manter o equilíbrio mental, gerenciando o estresse e superando crises de forma equilibrada;
- c) Aprendizagem contínua ou capacidade de aprendizado: que pode ser descrito como a capacidade de adquirir novas competências, conhecimentos e tecnologias, de forma rápida, caracterizando o “aprender a aprender”;
- d) Resolução de problemas complexos: ou seja, identificar e analisar problemas que suportam as decisões em ambientes incertos;

Para Godoy e Mendonça (2020), não basta atingir metas rígidas, pois as expectativas de desempenho pré-definidas tornam-se rapidamente obsoletas. Assim, o trabalhador que procura focar suas ações na superação das demandas emergentes e desenvolvimento constante de novas competências demonstra, por si só, uma competência adaptativa. Essa preparação para o mercado atual, exige o desenvolvimento de competências que permitam o indivíduo manter o equilíbrio em um mundo altamente tecnológico e incompreensível, ou seja, o trabalhador deve possuir *estabilidade interna* necessária para gerar capital e trabalho de forma independente, deixando de ser apenas mão-de-obra passiva conviver com a constante *instabilidade externa*.

6 CONCLUSÃO

O artigo explora a transição do conceito de empregabilidade para o de trabalhabilidade face às exigências de um mundo profissional cada vez mais instável e tecnológico. Enquanto o modelo tradicional focava na manutenção de postos fixos e na estabilidade institucional, herdada principalmente da era industrial, a trabalhabilidade destaca a autonomia do indivíduo na gestão da sua própria carreira e o desenvolvimento de competências adaptativas.

Ao utilizar os dados da Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac (PNAES) o estudo demonstra como a educação superior deve preparar os estudantes para cenários complexos e não-lineares, evidenciando que o sucesso laboral contemporâneo reside não apenas nas competências técnicas, mas na capacidade de gerar valor próprio, de inovação e de se ajustar a novas realidades de mercado.

Nesse sentido, é possível afirmar que o novo profissional deixa de ser visto meramente como *mão-de-obra* para se assumir como um gerador de capital e de trabalho. Esta mudança de percepção do trabalho pelo próprio mercado reforça a necessidade de as instituições de ensino aprimorarem o desenvolvimento de estratégias que capacitem o discente para a virtualização e volatilidade do mercado, garantindo a sua sustentabilidade profissional, por meio da gestão autônoma da carreira.

A investigação conclui, portanto, que a autonomia profissional e o empreendedorismo são pilares essenciais para a integração bem-sucedida dos graduados na economia atual, confirmando a transição para a trabalhabilidade, onde a autonomia e a gestão da própria carreira são fundamentais perante a volatilidade do mercado. A Educação superior deve, portanto, preparar esses discentes com competências relacionadas à inovação e constante ajustes a novas realidades.

REFERÊNCIAS

CAVICHIOILLI, Adriane, *et al.* (2025). Análise multidimensional da Trabalhabilidade e do empreendedorismo do aluno e do egresso do Centro Paula Souza. In: **South American Development Society Journal**, 11(32), 184. ISSN:2446-5763.
<https://doi.org/10.24325/issn.2446-5763.v11i32p184-205>

GODOY, M. T.; MENDONÇA, H. (2020). Inventário de competência adaptativa: Adaptação e evidências de validade junto a trabalhadores brasileiros. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, (20(1)), 906-913. <https://doi.org/10.17652/rpot/2020.1.16822>

GOMES, Karin Pfannemüller. Direito Digital. (série universitária) São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2024.

INEP/MEC. (2017). Instrumento de Avaliação de Cursos de Graduação: Presencial e a Distância. INEP/MEC.

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

MARTINS, D. e SILVA, S.(org). **Avaliação de Empregabilidade de Graduados Recentes 2022**. Symplicity; ABMES, 2022.

PASSOS, Sara Rozinda Martins Moura Sá dos; PASSOS, Álvaro Mariano dos. Cursos de formação Inicial e Continuada como Estratégia para a Inserção de Jovens e Adultos no Mercado de Trabalho: experiência em unidade da rede FAETEC/RJ. In: **META: Avaliação**, v.1, n.3, p.335-351, set/dez, 2009. <https://doi.org/10.22347/2175-2753v1i3.37>

RAMOS, Pamela; GOMES, Débora Raquel Ferreira da Silva; PEREIRA, Felipe Araujo. Trabalhabilidade, empregabilidade e desenho de trabalho do ponto de vista dos servidores de uma instituição de ensino superior. **Perspectivas Contemporâneas**, v.19(1) e02423, 2024. ISSN:1980-0193. <https://doi.org/10.54372/pc.2024.v19.3586>

SENAC. **Pesquisa Nacional de Avaliação dos Egressos do Senac: Síntese PNAES-2023**. Rio de Janeiro: Senac - Departamento Nacional, 2025. Acesso em 22 de 01 de 2026, disponível em <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dn.senac.br/wp-content/uploads/2025/07/PNAES-Egressos-2023.pdf>

THORNBURG, D. e CASCIO, J. (n. 1 de jan/abril de 2021). A educação em um mundo cada vez mais caótico. **Revista da Educação Profissional: Boletim técnico do SENAC**, 47(jan/abr 2021). doi: <http://doi.org/10.26849/bts.vi880>