

Capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho: um estudo em uma empresa de Mossoró (RN)

Num cenário cada vez mais competitivo, com elevada concorrência e exigências das empresas por profissionais mais qualificados, a capacitação é requisito fundamental para que profissionais consigam adentrar no mercado de trabalho, tendo em vista que novos conhecimentos e habilidades possam tornar-se um diferencial. O tema abordado pode ser importante tanto para as empresas que muitas vezes encontram dificuldades para recrutar pessoas em que o perfil se enquadre nos padrões exigidos de conhecimentos e habilidades, quanto para o colaborador, que ao estar sem qualificações específicas, podem encontrar algumas dificuldades ao participar de seleções. Desse modo, essa pesquisa tem como objetivo principal discutir a relação entre a capacitação profissional e a inserção no mercado de trabalho, tomando como base as experiências existentes numa empresa de capacitação e cursos técnicos localizada no município de Mossoró (RN). Para isso, realizou-se uma pesquisa descritiva, qualitativa e estudo de caso em uma empresa localizada na cidade de Mossoró (RN), acerca do papel da capacitação profissional na inserção em novos postos de trabalho. Através de uma entrevista semiestruturada com o gestor administrativo sócio da empresa, foi possível observar a relevância da capacitação para a carreira de profissionais, que com novos conhecimentos e habilidades oriundos das capacitações, podem ser desenvolvidos, promovidos e inseridos no mercado.

Palavras-chave: Mercado de Trabalho; Inserção Profissional; Capacitação; Conhecimentos; Habilidades.

Professional training and job Market insertion: a study in company in Mossoró (RN)

In a progressively competitive landscape, characterized by high competition and companies' demands for more qualified professionals, training is a fundamental requirement for individuals to enter the job market. This is because new knowledge and skills can become a distinguishing factor. The discussed theme can be important for both companies, which often struggle to recruit individuals whose profiles align with the required standards of knowledge and skills, and for employees who, lacking specific qualifications, may encounter difficulties in participating in selection processes. Therefore, this research aims to primarily discuss the relationship between professional training and labor market integration, drawing from the existing experiences within a training and technical courses company located in the municipality of Mossoró (RN). To achieve this, a descriptive, qualitative research approach and a case study were conducted within a company situated in the city of Mossoró (RN), focusing on the role of professional training in facilitating entry into new job positions. Through a semi-structured interview with the administrative manager and company co-owner, the relevance of training for professionals' careers was observed. With new knowledge and skills acquired from training, individuals can be developed, promoted, and integrated into the job market.

Keywords: Workplace; Professional Insertion; Training; Knowledge; Skills.

Topic: **Recursos Humanos**

Received: **20/07/2023**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Approved: **25/08/2023**

Eliane Moura de Oliveira Freitas 

Universidade do Estado do Rio Grande do Norte, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/668003936830220>

<https://orcid.org/0009-0006-8853-8068>

emoura26@gmail.com

Lucas Gabriel de Souza Galvão 

Universidade Federal Rural do Semi-Árido, Brasil

<http://lattes.cnpq.br/3129483611701132>

<https://orcid.org/0000-0002-9221-0915>

acesso.lucas09@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2179-684X.2023.003.0005

Referencing this:

FREITAS, E. M. O.; GALVÃO, L. G. S.. Capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho: um estudo em uma empresa de Mossoró (RN). **Revista Brasileira de Administração Científica**, v.14, n.3, p.56-67, 2023. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2179-684X.2023.003.0005>

INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho está cada vez mais exigente e competitivo. As empresas buscam para compor o seu quadro profissional, pessoas com habilidades diferenciadas capazes de desenvolver com eficiência e exatidão suas atividades de ofício. É válido observar que o mercado de trabalho sofre mudanças constantemente de acordo com o passar do tempo, e os profissionais devem acompanhar as mudanças existentes.

Para que possa existir este acompanhamento, é fundamental que cada trabalhador possa investir em qualificação para que consiga desenvolver as competências da sua profissão e assim provavelmente ter maiores chances de destacar-se em seleções ou na própria execução das atividades.

Não somente as empresas se preocupam em capacitar seus próprios funcionários. É comum encontrar profissionais que mesmo à procura de emprego buscam instituições que oferecem capacitação seja ela de nível técnico, médio ou qualificação básica para que possa oferecer algo a mais em seu currículo.

Independente da área profissional sempre haverá uma especificação em que se deve olhar com maior atenção para o desenvolvimento profissional da sua atividade a depender da profissão. Um trabalhador que atua na área rural, qualificar-se-á conforme as necessidades deste setor produtivo, assim como um trabalhador da área administrativa de uma empresa também deverá procurar capacitação além de sua graduação para continuar sendo o diferencial no seu ambiente de trabalho.

O processo de capacitação não é ainda um simples ato único. Além de participar de diversos treinamentos específicos por área, é recomendado inclusive em legislações brasileiras, que o trabalhador esteja reciclando seus conhecimentos a fim de garantir o padrão de execução das atividades correto independentemente do tempo que passar. Nesse modo, surge o questionamento da pesquisa: Qual a relação entre a capacitação profissional e a inserção no mercado de trabalho?

Diante disso, o estudo tem como objetivo principal, discutir a relação entre a capacitação profissional e a inserção no mercado de trabalho, tomando como base as experiências existentes numa empresa de capacitação e cursos técnicos localizada no município de Mossoró (RN).

É relevante a pesquisa da temática para uma maior compreensão do papel da capacitação profissional e a inserção do mercado de trabalho, contribuindo para empresas e profissionais da área de gestão na tomada de decisão, bem como fomentar pesquisas sobre o tema em questão.

REVISÃO TEÓRICA

Gestão de Pessoas

Toda organização, seja qual for o seu porte, depende do bom desempenho do fator humano para alcançar o sucesso. Apesar de ser ainda uma expressão nova, a gestão de pessoas não é uma nova área de atuação, ela é mais antiga que a Administração. A maneira a qual as empresas implantam a GP passa por inúmeras transformações (DUTRA, 2012).

De acordo com Gil (2016), a Gestão de Pessoas é uma ferramenta que busca a cooperação entre

todas as pessoas que fazem parte das organizações para que alcance dos objetivos, sejam eles organizacionais ou individuais. Já para França (2015), a Gestão de Pessoas acontece a partir de uma visão integrada das pessoas como também, de questões consideradas fundamentais, entre elas temos: as expectativas sobre relações de trabalho, o contrato psicológico entre o que a pessoa quer da empresa e o que ela espera do seu pessoal.

Para Bolgar (2002), a Gestão de Pessoas deve ter bastante tempo, além disso, concentrar o foco em estratégias a longo prazo e operacional a curto prazo, tudo isso simultaneamente englobando a administração de processos e de pessoas. Ainda acerca do conceito de Gestão de Pessoas, Chiavenato (2010) destaca que

É uma área muito sensível, a mentalidade que predomina nas organizações. Ela é extremamente contingencial e situacional, pois depende de vários aspectos, como a cultura que existe em cada organização, da estrutura organizacional adotada, das características do contexto ambiental do negócio da organização, da tecnologia utilizada, dos processos internos, do estilo de gestão utilizado, e de uma infinidade de outras variáveis importantes.

O fato é que a gestão de pessoas é fundamental para o sucesso de qualquer organização, tendo em vista que é através da gestão eficiente dos recursos humanos que a empresa assegurará um ambiente cordial, bem como o cumprimento de tarefas e o aumento da produtividade.

Capacitação Profissional

A capacitação profissional é uma porta de acesso à grandes oportunidades. As mudanças constantes e a escassez de trabalho tornam o mercado cada vez mais competitivo, dessa forma, as pessoas devem estar sempre prontas, com hábitos e atitudes condizentes a um mercado cada vez mais exigente.

Em termos de definições, a capacitação profissional pode ser algo abrangente a depender do ponto de vista em que será empregado. Falando de melhoria na educação de nível escolar, pode ser aplicado nas novas formas de se transmitir um conhecimento que poderá ser aplicado em um ambiente ainda em crescimento de maturidade. Ao se comentar no ambiente de trabalho, pode também ainda desenvolver esta mesma área do colaborador, mas abrange um objetivo específico de sua vida, ligada ao meio profissional.

Para Mayo (2003), capacitação é tudo aquilo que o colaborador traz de conhecimento como bagagem, são esses os objetivos que irão contribuir com o interesse das organizações. Capacitar é também treinar e conduzir o profissional a reciclagem e alteração do seu comportamento de forma positiva, aprimorando assim, sua capacidade intelectual e as técnicas a serem utilizadas no seu labor. Quanto maior a capacitação de um profissional, maior a sua probabilidade de crescimento. A capacitação traz benefícios para o indivíduo resolver problemas de forma eficaz.

Treinamento

Existem vários conceitos apresentados sobre treinamento, como também, seus significados são os mais diversos. O treinamento é um meio de alavancar o desempenho no cargo, de forma que se tornem cada vez mais criativos, produtivos e com a capacidade de inovar sempre, contribuindo de forma positiva com as

organizações (CHIAVENATO, 2010).

Para França (2015), treinamento é um consenso nas organizações que apresenta a devida importância do mesmo em todos os possíveis níveis da empresa. Já para Desser (2003), o treinamento se resume ao conjunto de métodos e técnicas que são empregadas com o objetivo de transmitir aos funcionários, independente do período de atuação na empresa, todas as habilidades e conhecimentos necessários para o desempenho do eficiente e eficaz do trabalho.

Reginatto (2004), destaca ainda, que o treinamento é fundamental para ajudar as pessoas a se tornarem mais eficientes, dessa forma, minimizando ou evitando os possíveis falhas e erros, melhorando suas atitudes, buscando sempre uma maior produtividade. Para Milkovich et al. (2010), o treinamento é um processo sistematizado. Seu intuito é adquirir habilidades, atitudes e conseqüentemente melhores resultados na adequação entre características e exigências dos colaboradores no que corresponde a sua função.

Ferreira (1974) já citava que um programa racional de treinamento, destinado a preparar os empregados para o bom desempenho de suas funções, e mantê-los sempre em condições de executá-las bem, é talvez uma das atividades de maior importância, dentre quantas devem compor a política de pessoal de qualquer empresa;

Toledo (1981), vem complementando a ideia de que um programa adequado de treinamentos, numa determinada empresa, objetiva, muito simplesmente, alterar comportamentos, criando atitudes e posturas positivas em relação aos objetivos organizacionais da organização e todos seus colaboradores.

De acordo com Chiavenato (2010), para obter o bom desempenho de seus colaboradores e expandir o seu potencial, as organizações têm investido cada vez mais no processo de qualificação; o desenvolvimento de pessoas não se dá apenas em adquirir informações, mas sim em adquirir habilidades e novos conhecimentos, dessa forma, irá se tornar um profissional com capacidade para desenvolver novas soluções, expor ideias, conceitos, e de forma natural, absorver novos hábitos e comportamentos tornando-se cada vez melhores no que se propor a fazer.

França (2015) cita que o treinamento não pode ser visto apenas como um evento, e sim que ele contribua com a capacitação dos empregados, o aumento da produtividade, e traga melhorias no ambiente de trabalho.

É necessário que as organizações treinem seus colaboradores para que eles possam desempenhar um trabalho de excelência, isso no que concerne tanto no serviço quanto no desenvolvimento como pessoa e não apenas quando for necessário para cumprimentos normativos. O treinamento é a busca incessante pelo conhecimento, e na atualidade, tem se tornado um ponto fundamental, ou seja, é a peça-chave para as organizações que estão em busca do desenvolvimento constante (CHIAVENATO, 2010). Ainda conforme o pensamento de Chiavenato (2010):

Modernamente, o treinamento é considerado um meio de desenvolver competências nas pessoas para que se tornem mais produtivas, criativas e inovadores, a fim de contribuir melhor para os objetivos organizacionais e se tornarem cada vez mais valiosas. Assim, o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam

efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar às pessoas, à organização e aos clientes.

Existe uma diferença entre o treinamento e o desenvolvimento de pessoa, embora ambos se resumem em aprendizado a sua perspectiva de tempo é diferenciada. O treinamento foca no cargo atual e busca melhorias nas habilidades e competências; já o desenvolvimento focaliza os cargos no geral, atuais e futuros, isso inclui novas habilidades e competências a serem adquiridas (CHIAVENATO, 2010).

Ainda acerca do conceito de treinamento França (2015), frisa que treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades, regras, conceitos e atitudes que buscam a melhoria da adequação entre características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais. Já o desenvolvimento é um processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos colaboradores com o intuito de torná-los futuros membros da organização.

Para Almeida (2007) as funções de treinamento e desenvolvimento de pessoas nas organizações adquire um papel de preparação de indivíduos para um exercício satisfatório de suas atividades, especificamente no cargo que ocupam. Ultimamente visualiza-se no treinamento e no desenvolvimento uma maneira eficaz para ampliação de competências que aumentam a produtividade.

Toledo (1981) já firmava o pensamento de que um bom programa de treinamentos, numa empresa, objetiva, muito simplesmente, mudar comportamentos, ou seja, criar atitudes e comportamentos positivos em relação aos objetivos organizacionais da empresa e dos indivíduos.

Ferreira (1974) também já apresentava relatos que um programa racional de treinamento, destinado a preparar os empregados para o bom desempenho de suas funções, e mantê-los sempre em condições de executá-las bem, é talvez uma das atividades de maior importância, dentre as quais devem compor a política de pessoal de qualquer empresa.

Ao desenvolverem habilidades nas pessoas, também estão transmitindo informações e incentivando o desenvolvimento de atitudes e de conceitos, simultaneamente. Boa parte dos programas de treinamento procura mudar as atitudes reativas e conservadora das pessoas para atitudes proativas e inovadoras para melhorar seu espírito de equipe e sua criatividade. (Chiavenato, 2010)

O treinamento das pessoas nas organizações deve ser visto como um aprendizado contínuo, onde mesmo que sejam excelentes profissionais, devem estar abertos para novos conhecimentos, para adquirir cada vez mais habilidades e competências. Para Schermerhorn (2007), treinamento é um conjunto de atividades desenvolvidas para ajudar as pessoas a adquirirem e aprimorar suas habilidades relacionadas ao exercício do cargo. Isso aplica-se tanto ao treinamento inicial de um colaborador como à atualização ou melhoria de suas habilidades.

Segundo Lacombe (2011), os treinamentos são classificados tanto na forma de execução, quanto ao público-alvo e o quadro a seguir demonstra o detalhamento a respeito da empresa estudada com informações a respeito dos tipos de trabalho por ela executados.

Qualificação Profissional

Qualificação profissional em seu conceito, relaciona-se a um modelo tradicional de administração de

recursos humanos, que é típico da sociedade capitalista de massa e do modelo da gestão fordista. Segundo Fisher (1998), o objetivo prioritário da qualificação é a previsibilidade e o controle, concebendo as pessoas como recursos a serem otimizados, como em qualquer outra função administrativa.

Deluiz (2001) afirma que o conceito de qualificação convém de uma concepção coletivista das relações de trabalho, a qual remete a diplomas, formação técnica e experiências profissionais, típicas de uma determinada categoria de trabalhadores. Já Neves et al. (1998) destacam que a qualificação é um dos conceitos-chave da Sociologia do Trabalho e está ligada às exigências dos modelos taylorista/fordista para o preenchimento de postos de trabalho.

A qualificação profissional de um colaborador permite que várias competências sejam despertadas ou até aprimoradas com relação à execução de atividades. É comum após o processo de capacitação existir uma mudança de resultados que é rapidamente notada e que resulta também na qualidade de vida de quem está a executar podendo encontrar maneiras mais fáceis ou mais seguras de desenvolver determinados serviços.

A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para as instituições. Essa qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização. (MOURÃO, 2009)

Além de ser algo necessário para o desenvolvimento profissional, a qualificação pode ser feita de maneiras aleatórias o que permite mais simplicidade para as empresas que querem trazer estes benefícios para dentro de suas organizações. Além de cursos fora da sede das organizações, existem ainda empresas que facilitam esta capacitação, incluindo a parte financeira. Instituições como SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e o SENAR – Serviços Nacional de Aprendizagem Rural são exemplos dos órgãos governamentais que capacitam trabalhadores em exemplos de até custo zero dependendo da necessidade ou do tipo de parceria que possui com a empresa privada em certificar seus colaboradores.

É importante destacar que a qualificação é algo tratado a nível Brasil por ser de interesse compartilhado. Todas as esferas de poderes irão ser beneficiadas quando existirem profissionais bem instruídos. Governo, colaboradores e empresas conseguem diversos avanços como pode ser observado:

Um aspecto que merece destaque do ponto de vista conceitual é que a qualificação profissional envolve pelo menos três atores sociais: o governo, os trabalhadores e as empresas. Para o governo, a qualificação profissional representa uma forma de assegurar a produtividade e competitividade do país; para os trabalhadores, representa autonomia e autovalorização; e para as empresas a qualificação profissional está associada à própria sobrevivência e à produtividade e à qualidade dos produtos e serviços prestados. (MOURÃO. 2009)

Apesar das mais variadas colocações sobre qualificação profissional, Deluiz (2001) chama a atenção para o fato de que o conceito de qualificação historicamente remete às relações sociais diversas e contraditórias no mundo do trabalho, e plano organizacional, se relaciona aos cargos, estruturas salariais e à hierarquização das profissões.

Alguns aspectos são encontrados no Brasil e que podem interferir em vários fatores relacionados ao

trabalhador. De acordo com Scalon, (2009) desde a década de 1990, várias mudanças foram resultantes do projeto de reestruturação produtiva e foram sentidas no mercado de trabalho. Esse projeto foi parte que integrou à esfera do trabalho inovações tecnológicas, novas formas de organização do trabalho e a crescente internacionalização dos mercados.

Dentre as transformações que mais repercutiram no mercado, podemos citar ainda a flexibilização dos contratos de trabalho, a precarização e significativa desindustrialização dos empregos, o que de certa forma contribuiu com o crescimento dos setores informais e de conta própria.

Hoje, a maior parte dos empregos existentes são de curta duração, e ainda oferecem poucas garantias sociais e de baixa remuneração. A partir do ano de 2014, a política econômica nacional teve mudanças, mudou seu rumo invertendo a trajetória do desemprego (SANTOS, 2013).

Alguns ajustes econômicos realizados em 2015 foram resultados do reaparecimento da recessão, ela teve grande efeito sobre o mercado de trabalho e sobre as taxas de desemprego que em julho de 2015 atingiram o marco de 7,5% (POCHMANN, 2012).

MATERIAIS E MÉTODOS

Com o objetivo principal, discutir a relação entre a capacitação profissional e a inserção no mercado de trabalho, tomando como base as experiências existentes numa empresa de capacitação e cursos técnicos localizada no município de Mossoró (RN), realizou-se uma pesquisa de natureza aplicada, e quanto aos objetivos, descritiva. Uma pesquisa descritiva, de acordo com Gil (2008) “tem como objetivo primordial a descrição de característica de determinado fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Para uma maior compreensão daquilo que foi proposto, optou-se por uma pesquisa de abordagem qualitativa e quanto aos seus procedimentos técnicos, um estudo de caso numa empresa do ramo de capacitação e treinamentos localizada na cidade de Mossoró (RN).

A pesquisa foi realizada através de uma entrevista, com um roteiro estruturado, elaborado pelos autores com cinco questões centrais que nortearam e conduziram a pesquisa. A coleta dos dados se deu de maneira presencial no mês de janeiro de 2020. O participante da pesquisa foi o proprietário e gestor acadêmico/administrativo da instituição.

Para as análises, os dados oriundos da entrevista foram transcritos, foi realizada uma pré-leitura e por fim, uma análise das respostas do gestor participante, confrontando os dados obtidos com a teoria e arcabouço teórico constante na literatura sobre a temática.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Inicialmente, foi questionado qual o entendimento do gestor acerca da gestão de pessoas, tendo em vista a relevância da área e dos recursos humanos para qualquer organização. Conforme o gestor “para mim, gestão de pessoas é a forma na qual nós gestores nos relacionamos com cada pessoa presente em nosso ambiente de trabalho visando o desenvolvimento profissional de cada uma delas e garantindo também o bom relacionamento entre as partes inclusive nos fatores pessoais.”

Neste questionamento, o gestor da empresa destaca um conceito próprio que não é tão distante dos mencionados neste trabalho. É visto que há uma preocupação do mesmo em mostrar um bom relacionamento com as pessoas para que possam sentir-se cada vez melhor um com o outro e assim ter ganhos em outras áreas como um ambiente de trabalho saudável, dedicação, habilidades e um melhor desenvolvimento de suas atividades laborais.

A resposta dada está alinhada inclusive com a ideia descrita por teóricos da área de gestão como Gil (2016) que elenca que a Gestão de Pessoas é uma ferramenta que busca à cooperação entre todas as pessoas que fazem parte das organizações para que alcancem os objetivos, sejam eles organizacionais ou individuais. Logo em seguida, no segundo questionamento, foi indagado qual a visão da empresa acerca do desenvolvimento de pessoas em âmbito organizacional. Em resposta a isso, o gestor destacou que:

Uma organização que não se preocupa com o desenvolvimento profissional dos próprios colaboradores fica em diversos momentos presa a realidades ultrapassadas impedindo em muitas vezes o próprio crescimento da empresa. Quando eles são capacitados, novos olhares podem avançar, melhorias nos processos de trabalho e até trazer maiores resultados pessoais para cada um deles. (GESTOR, 2020)

Como a empresa é especializada no ramo de treinamentos e qualificação, este questionamento foi totalmente compatível com os apontamentos dispostos em teorias neste trabalho. Uma empresa que não desenvolve seus próprios profissionais não consegue explorar algumas áreas internalizadas de cada um deles.

Com isso, quando uma empresa foge da capacitação e treinamento, elas realmente podem diminuir seu crescimento e deixando seus profissionais um pouco mais acomodados às técnicas sempre tradicionais de trabalho sem inovações ou melhores práticas de execução, e isso impacta cada vez mais o desenvolvimento da empresa pois o mercado está cada vez mais inovador e competitivo, dessa forma, quem não acompanhar ficará sem oportunidade. Com a definição teórica a respeito do desenvolvimento de pessoas, há também embasamento teórico que se ajusta ao comentário do gestor como o pensamento de Gil (2016):

É essencial que área da Gestão de pessoas estejam sempre aptas para promover ações no que concerne a treinamento e desenvolvimento voltadas a todos os membros da organização, e até mesmo para integrantes de grupos externos cujo comportamento possa influenciar a qualidade dos produtos e/ou serviços. (Gil, 2016)

Posteriormente, foram questionadas quais as estratégias utilizadas para os processos de capacitação profissional desenvolvidos na empresa. Para o gestor:

Nossa empresa dispõe de diversos recursos instrucionais modernos, uma gama de profissionais habilitados para ministrar seus respectivos conteúdos, sempre seguindo padrões e normativas nacionais e ainda se destacam as creditações da própria empresa junto a órgãos como a Marinha do Brasil e a Petrobras, e um outro ponto que considero como vantajoso em nossa instituição é que estamos sempre buscando inserir novos cursos de qualificação do qual não existe em nossa cidade, e dessa forma, nós conseguimos facilitar o egresso dos mesmos, pois estando fora do mercado de trabalho, fica mais difícil financeiramente para o aluno buscar sua qualificação em outras localidades. (Gestor, 2020)

Cada empresa tem suas próprias técnicas para que seja referência no que faz e isso acaba sendo algo necessário para que se tenha bons resultados. O gestor ao responder destaca bem o conteúdo teórico no

tocante ao seu potencial e garantia de que as pessoas devam ser qualificadas pelo seu corpo técnico de docentes devido uma grande quantidade de diferenciais que a empresa possui.

Segundo Deluiz (2001), o conceito de qualificação convém de uma concepção coletivista das relações de trabalho, a qual remete a diplomas, formação técnica e experiências profissionais, típicas de uma determinada categoria de trabalhadores. Alguns reconhecimentos de órgãos governamentais podem dar até maior peso de credibilidade durante processos de contratação quando um colaborador chegar a ser qualificado com uma empresa deste grau de importância.

Isto mostra ao profissional que participar de algum processo de aprendizagem que a própria a empresa é séria e que tem destaque no mercado de trabalho garantindo assim bons resultados no tocante a sua qualificação e cada vez mais a torna referência na área educacional. No decorrer da entrevista, o participante foi perguntado como a empresa ajuda na inserção de profissionais no mercado de trabalho?

Resposta Gestor:

Como a Top não possui vínculo direto que garanta emprego em empresas parceiras, o processo de qualificação faz com que as pessoas desenvolvam suas habilidades das melhores maneiras possíveis, e com isso além de se destacarem durante o período do treinamento, podem inclusive ser indicadas a uma vaga em empresas parceiras da Top, o que conta muito, pois a nossa instituição hoje tem uma imagem muito positiva no mercado, somos conhecidos pela nossa responsabilidade, seriedade e transparência com os nossos clientes. (GESTOR, 2020)

Ainda conforme o gestor, a empresa ajuda diretamente ao assegurar a qualificação profissional e em momentos específicos, indica pessoas que realizaram cursos e capacitações para empresas parceiras que buscam contratar pessoas com qualificações específicas ofertadas pela instituição, ajudando indiretamente e pontualmente no recrutamento de pessoal.

Neste ponto de vista, o gestor descreve bem as características que permitem um trabalhador ter acesso ao mercado de trabalho. Boas habilidades, práticas, desenvolvimento pessoal e outros pontos para o ramo de trabalho específico são fundamentais. Quando o profissional está plenamente capacitado com qualidade, ele acaba tendo maiores chances de uma inserção no quadro de empresas. Para Mourão (2009):

A qualificação profissional nas organizações permite obter resultados para os indivíduos, para suas equipes de trabalho e também para as instituições. Essa qualificação pode ocorrer de diversas formas, desde a contratação de estagiários e pessoas em primeiro emprego até ações de capacitação, como treinamentos em serviço ou investimentos em cursos realizados dentro ou fora da organização. (MOURÃO, 2009)

Por fim, foi questionado os pontos positivos que podem ser destacados em pessoas que participam de treinamentos nesta empresa. Para o gestor:

Cada treinamento tem seu objetivo conforme o tipo de conteúdo que será passado. No entanto, é padrão entre eles deixar o colaborador cada vez mais ciente quanto aos cumprimentos de procedimentos, evitar que aconteçam problemas durante execução de suas atividades de trabalho e atuem sempre em um processo de melhoria contínua. (GESTOR, 2020)

É fato que a capacitação muda a forma de pensar e agir das pessoas no seu ambiente de labor e até mesmo para ações na vida pessoal. Segundo Reginatto (2004), o treinamento é capaz de ajudar as pessoas a se tornarem mais eficientes, dessa forma, evitará os possíveis erros, e melhora as atitudes, alcançando uma

maior produtividade.

O treinamento é uma ferramenta que contribui para o desenvolvimento do indivíduo, e quando executado corretamente traz benefícios principalmente para a empresa uma vez que o colaborador passará a realizar suas atividades com mais eficácia e muito mais segurança tanto na execução de trabalho individual quanto no coletivo, além disso permite que o trabalho seja melhor e mais produtivo. Dessa forma é possível afirmar que a capacitação profissional é um diferencial para quem busca uma vaga no mercado de trabalho.

A empresa cumpre seu papel importante no processo de capacitação beneficiando assim tanto o profissional que busca mais conhecimentos como a comunidade empregatícia que procura estes profissionais. É assim que em pouco menos de 11 anos de existência a parceria de capacitação que envolve quem por ela já passou colhe resultados de pessoas que conseguiram de fato ingressar no mercado de trabalho por ter o seu próprio diferencial.

A empresa conseguiu capacitar em média, 3.500 pessoas em diversas áreas como gestão e setores operacionais. Estes números apresentados são obtidos pois a empresa possui controle estatístico de emissão dos seus certificados e consegue detalhar assim a sua eficácia uma vez que a quantidade alta de alunos se dá pelo feedback de que a empresa faz um trabalho sólido.

CONCLUSÕES

Quando falamos do mercado de trabalho é notório que sempre haverá prioridades para aquelas pessoas que buscam capacitação visando estar sempre à frente para seleções. É nesse momento que muitas pessoas estão atualizando seus conhecimentos para ser o diferencial durante suas participações e tentativas de inserção no mercado de trabalho que se encontra bastante competitivo.

No ponto de vista de uma empresa que capacita constantemente, a importância do desenvolvimento de pessoas acaba sendo reforçado uma vez que há experiência em colher os frutos de uma boa capacitação com feedbacks dos alunos, e desta maneira seus gestores conseguem entender bem o papel importante que fazem para os alunos que por ela passa.

Foi observado durante o estudo que quando o trabalhador tem capacitação contínua ele pode ser desenvolvido em diversas áreas como novas habilidades, novos conhecimentos até mesmo de áreas distintas da qual é atuante, melhores pontos de vista no quesito equipe, este também que é um dos principais pontos para estar em empresas já que se trabalha com demais pessoas que também possuem desenvolvimento pessoal, e até os conhecimentos próprios.

É fato que um trabalhador pode levar para si mesmo tudo o que é aprendido durante toda a preparação que faz para ser inserido no mercado de trabalho. Um dos motivos maiores em que este desenvolvimento de pessoas deve existir, tem ligação com as mudanças contínuas que acontecem no próprio mercado.

A possibilidade de alguém que tem apenas conhecimento de mundo em relação a um trabalhador que se preparou em uma instituição de ensino para uma seleção de inserção em uma empresa, estar à frente

é cada vez menor, mas não por significar que o interessado que não tem capacitação não tenha conhecimentos ou condições de assumir determinadas funções, mas o fator de comprovação de capacitação, qualificação e habilidades é indiscutível que a possibilidade de conseguir uma vaga é maior, e sem que a credibilidade de uma instituição onde foi treinado também apresenta maiores vantagens.

Na grade de capacitação, a empresa em estudo oferece mais de 100 tipos de treinamentos nas áreas de petróleo, energias hídricas, eólicas e solar, e setores como indústrias e comércios em todo o país chegando a capacitar em alguns momentos inclusive funcionários de outros países como Estados Unidos da América e Espanha que fizeram prestações de serviço em nossa jurisdição.

Quanto mais áreas a empresa consegue abranger, maior é seu grau de contribuição para o mercado de trabalho que possui diversas necessidades de pessoas bem instruídas e orientadas para executar um bom trabalho independentemente do ambiente, ramo ou atividade. Cada aluno que passa pela instituição tem seus dados armazenados, o que permite que a empresa possa controlar a quantidade de pessoas que já foram contribuídas por ela. É assim, com os diferenciais e pontos positivos que a empresa possui, que cada treinamento ministrado tem ajudado quem passa por ela.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. A.. **Percepção de gestores e técnicos sobre o processo de gestão por competências em organizações no Brasil**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2007.

BOLGAR, P. H.. O papel do profissional de RH. **RH.com.br**, n.3374, Set, 2002.

CHIAVENATO, I.. **Gestão de pessoas: e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DELUIZ, N.. **O modelo das competências profissionais no mundo do trabalho e na educação: implicações para o currículo**. **Boletim Técnico do SENAC**, v.27, n.3, 2001.

DESSLER, G.. **Administração de recursos humanos**. 2 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

DUTRA, J. S.. **Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2012.

FISCHER, A. L.. **A constituição no modelo competitivo de gestão de pessoas no Brasil: um estudo sobre as empresas consideradas exemplares**. Tese (Doutorado em Administração de Recursos Humanos) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 1988.

FERREIRA, P. P.. **Administração de pessoal: relações industriais**. 3 ed. São Paulo, Atlas, 1974.

FRANÇA, A. C. L.. **Práticas de recursos humanos: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2015

GIL, A. C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis estratégicos**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GIL, A. C.. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São

Paulo: Atlas, 2008.

LACOMBE, F. J. M.. **Recursos humanos: princípios e tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MAYO, A.. **O valor humano de empresa**. São Paulo: Prentice Hall, 2003.

MILKOVICH, G. T.; BOUDREAU, J. W.. **Administração de recursos humanos**. São Paulo: Atlas, 2010.

MOURÃO, L.. Oportunidades de qualificação profissional no Brasil: Reflexões a partir de um panorama quantitativo. **Revista de Administração Contemporânea**, v.13, n.1, p.136-153, 2009.

NEVES, M. A.; LEITE, M. P.. Qualificação e formação profissional: um novo desafio. In: LEITE, M. P.; NEVES, M. A. **Trabalho, qualificação e formação profissional**. Rio de Janeiro: ALAST, 1998.

POCHMANN, M.. **Nova classe média?: o trabalho na base da pirâmide social brasileira**. São Paulo: Boitempo, 2012.

REGINATTO, A.. **Equipes campeãs: potencializando o desempenho de sua equipe**. 2 ed. Porto Alegre: SEBRAE-RS, 2004.

SANTOS, G. P. G.. Juventude, Trabalho e educação: uma agenda pública recente e necessária. Por quê? In: MACAMBIRA JÚNIOR; ANDRADE, F. R. B.. **Trabalho e Formação Profissional: juventudes em transição**. Fortaleza: IDT; UECE; BNB, 2013. p.73-88

SCALON, M. C.. **Ensaio de estratificação**. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2009.

SCHERMERHORN JUNIOR, J. R. **Administração**. 8 ed. Rio de

Janeiro: LTC, 2007.

TOLEDO, F.. **Administração de pessoal: desenvolvimento de recursos humanos.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 1981.

Os **autores** detêm os direitos autorais de sua obra publicada. A **CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03)** detêm os direitos materiais dos trabalhos publicados (obras, artigos etc.). Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas ou digitais sob coordenação da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.