



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
CURSO DE BACHARELADO EM
ADMINISTRAÇÃO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



**A importância da capacitação profissional para a empregabilidade
no município de Picos-Pi**

Ana Camila da Silva Monteiro¹; Rodrigo José Leal Cardoso²; Janaína Arruda Barroso³

¹ Acadêmica de Administração da UFPI;

² Acadêmico de Administração da UFPI;

³ Professora da UFPI, mestre, orientadora.

FICHA CATALOGRÁFICA
Serviço de Processamento Técnico da Universidade Federal do Piauí
Biblioteca José Albano de Macêdo

M775i Monteiro, Ana Camila da Silva.

A importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos-PI. / Ana Camila da Silva Monteiro; Rodrigo José Leal Cardoso; Janaína Arruda Barroso. – 2017.

CD-ROM : 4 ¾ pol. (20f.)

Monografia (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Piauí, Picos-PI, 2017.

Orientador (a): Profa. Ma. Janayna Arruda Barroso.

1. Capacitação Profissional. 2. Empregabilidade. 3. Mercado de Trabalho – Picos-PI. I. Título.

CDD 658.0722



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Rodrigo José Leal Cardoso
Ana Camila da Silva Monteiro

A IMPORTÂNCIA DA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA A
EMPREGABILIDADE NO MUNICÍPIO DE PICOS-PI

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

- Aprovado(a)
- Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 7 de julho de 2017.

Janayna Arruda Barroso
Prof^a. Ma. Janayna Arruda Barroso

Ivana Teresa da Rocha Martins Leal
Prof^a. Ma. Ivana Teresa da Rocha Martins Leal

Renata Tomaz Cunha de Sousa
Prof^a. Esp. Renata Tomaz Cunha de Sousa

RESUMO

O atual mercado de trabalho tem aprofundado a relação existente entre capacitação profissional e empregabilidade no mundo corporativo. O objetivo deste artigo é avaliar a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos (PI). Como metodologia utilizou-se de uma pesquisa de campo, na forma de estudo de caso, com uma abordagem quantitativa. Foram aplicados os questionários em empresas que atuam na cidade e que são referências na oferta de oportunidades de trabalho. Após a realização do trabalho, pode-se concluir que é evidente que a capacitação profissional é algo indispensável para a empregabilidade. Dessa forma, as empresas, ao investirem cada vez mais nas estratégias de capacitação dos seus quadros funcionais, estimulando o surgimento de novos talentos e valorizando seus colaboradores, podem adquirir melhorias significativas em seus resultados.

Palavras-chave: Capacitação profissional. Empregabilidade. Picos-PI. Trabalho.

ABSTRACT

The current labor market has deepened the relationship between professional training and employability in the corporate world. The objective of this article is to evaluate the importance of professional qualification for employability in the municipality of Picos (PI). As a methodology, a field research was used, in the form of a case study, with a quantitative approach. The questionnaires were applied to companies that work in the city and that are references in the offer of job opportunities. After completing the work, it can be concluded that it is clear that professional qualification is indispensable for employability. In this way, companies, by investing more and more in the training strategies of their employees, stimulating the emergence of new talent and valuing their employees, can achieve significant improvements in their results.

Keywords: Professional qualification. Employability. Picos-Pi. Job

1 INTRODUÇÃO

As empresas modernas têm apresentado dificuldade em identificar profissionais com capacitação profissional para exercer determinadas funções e ocupar determinados cargos. Profissionais sem formação acadêmica, tampouco especializados em determinadas áreas tem motivado as empresas a desenvolverem programas de qualificação no seu próprio quadro funcional, a fim de atenderem as demandas do mercado consumidor que é cada vez mais exigente, o que faz com que a qualificação seja imprescindível, tornando imprescindível para o sucesso dos negócios.

Além disso, vale mencionar que os próprios profissionais têm buscado, cada vez mais, organizações que, além de reconhecerem seus talentos, ofereçam possibilidade de ascensão profissional e de aperfeiçoamento de suas aptidões, pois o conhecimento adquirido tem sido fundamental para a sua manutenção no mercado de trabalho e para a construção de seu futuro profissional.

Dessa forma, este estudo evidencia uma reflexão aprofundada sobre a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos-PI, partindo do questionamento trabalhado no presente artigo: Qual a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos - PI?

Assim, o interesse pela escolha da temática abordada se deu seu em virtude de curiosidades e o desejo em conhecer os entraves, possibilidades e vantagens sobre a importância da capacitação profissional para a empregabilidade, evidenciando a realidade da cidade de Picos-PI.

Desse modo, esta pesquisa contribui de forma expressiva na sociedade, em especial, à Picoense, uma vez que trará questões relativas à viabilidade acadêmica e social para a cidade uma vez que o município de Picos, um dos principais pólos econômicos do estado do Piauí, está inserido nesta realidade, e a maneira como a capacitação profissional influencia a empregabilidade, dentro do contexto atual, é referência para uma análise de conjuntura de diversos municípios no estado e no país, sejam de maior ou menor porte que o da cidade em epígrafe.

O estudo possui como **objetivo geral** avaliar a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos - PI. Além disso, busca-se como **objetivos específicos**: (1) expor as divergências existentes entre o nível de capacitação e qualificação dos profissionais que atuam no mercado de trabalho local; (2) investigar o nível de capacitação dos trabalhadores empregados atualmente no mercado de Picos – PI; (3) relacionar as qualificações profissionais mais requeridas pelos empresários de Picos - PI.

2 QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Goulart (2010) afirma que a globalização fez com que o mercado se tornasse mais complexo e com movimentações e modificações contínuas, por isso a capacidade de adaptação tornou-se fundamental, tanto para as empresas como para os trabalhadores. Desse modo, a importância da capacitação profissional cresce cada vez mais, tornando-se ferramenta essencial para melhorar a excelência das atividades e contribuir para o sucesso das empresas.

De acordo com Ribeiro (2013), qualificar-se é um diferencial fundamental no momento de buscar e se candidatar a uma oportunidade de trabalho, e quando falamos em qualificação, falamos em conhecimento. Em outras palavras, é aquele profissional que saberá o que fazer dentro da empresa, ou seja, deve chegar pronto e preparado para atuar diretamente na função para que foi contratado.

Marques (2016) defende que a qualificação dá a base ao profissional para que ele se forme, esteja apto ao trabalho, enquanto que a capacitação fomenta seu crescimento contínuo, focado em seu aprimoramento e na evolução de suas habilidades e capacidades técnicas, emocionais e comportamentais. Como tal, para que os resultados sejam alcançados, é tanto importante estar qualificado como capacitado.

Esse processo contínuo permite a atuação em diferentes contextos profissionais e lidar com os desafios da empresa de forma assertiva e eficiente. A capacitação, por meio dos investimentos em treinamento e desenvolvimento dos colaboradores, tem sido um dos focos das organizações. Assim sendo, além de ter todos os conhecimentos e experiências para atuar em suas funções, surge como uma forma de desenvolver novas habilidades, aprimorar outras e fomentar o crescimento dos profissionais em diversos aspectos (MARQUES, 2016).

As empresas têm desenvolvido estratégias de atualização contínua de suas competências organizacionais e individuais para atender às novas exigências do mercado de trabalho, implementando programas de treinamento e desenvolvimento, e de formação e qualificação profissional dentro e fora das empresas (ZERBINI E ABBAD, 2010).

Gil (2007) defende que, a qualificação profissional apresenta diversos elementos, tais como educação profissional (processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano voltada para o mundo do trabalho); formação (processo que visa

proporcionar a qualificação necessária para o desempenho de determinada atividade profissional); treinamento (processo educacional de curto prazo e que envolve todas as ações que visam, deliberadamente, ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa); desenvolvimento (conjunto de experiências de aprendizagem que proporcionam oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional).

Contudo, a empregabilidade exige do profissional a busca constante pelo aprimoramento de seus conhecimentos, sendo esta uma exigência fundamental hoje para se inserir e, ou se manter no mercado de trabalho. É neste cenário que se insere ao planejamento de carreira um processo contínuo de interação entre o empregado e a organização visando a atender aos objetivos e interesses de ambas as partes (ARAÚJO, 2011).

Segundo Poltronieri (2014) para que o profissional atinja o sucesso, é necessário aumentar as possibilidades de empregabilidade sendo sempre um profissional capacitado e atualizado, mas não adianta querer instalar um hábito de um dia para o outro. Precisamos incorporar novos hábitos para nos mantermos sempre com empregabilidade, sendo o desenvolvimento dos componentes supracitados maneiras fundamentais para que o profissional atinja um alto nível, através de atitudes que devem aos poucos, tornar-se hábitos em sua vida pessoal e profissional.

De acordo com Pupo (2010), o diferencial das empresas de sucesso está exatamente em contratar profissionais ativos, atualizados e que tenham acesso às informações gerais e específicas de sua área de atuação. Trata-se de buscar competências agregadas pela via do conhecimento específico e pela multifuncionalidade que tornam o profissional apto a uma recolocação no mercado de trabalho. Forçadas pela concorrência e pela busca constante da competitividade, as empresas estão aos poucos readequando suas necessidades.

3 EMPREGABILIDADE

Conforme Minarelli (2010), empregabilidade é a condição de ser empregável, de dar ou conseguir emprego para os seus conhecimentos, habilidades e atitudes intencionalmente desenvolvidos por meio de educação e treinamento sintonizados com as novas necessidades do mercado de trabalho.

Oliveira (2009) destaca que a empregabilidade tem sido compreendida como a capacidade de o indivíduo manter-se ou reinserir-se no mercado de trabalho, adquirindo aptidões próprias que o tornem capaz de competir com todos aqueles que disputam uma oportunidade de emprego.

Segundo Chiavenato (2009), as empresas estão buscando modernizar seus sistemas e processos produtivos, além de diminuir constantemente seu quadro de pessoal, o que faz com que a condição de ser empregável passa a ser mais importante do que o emprego, exigindo assim, que as pessoas tenham maior capacidade de aprender e de se adaptar à nova realidade de mercado. O autor ainda menciona que com a redução dos postos de trabalho, começa a surgir uma nova proposta na qual as pessoas não procuram mais um emprego tradicional, mas sim trabalho, passando a oferecer soluções para os diversos problemas que as empresas e a própria sociedade possam enfrentar (CHIAVENATO, 2009).

Os profissionais devem, a todo o momento, desenvolver suas competências e habilidades, visando à plena capacitação profissional, num mundo altamente competitivo e qualificado, onde todos deverão estar preparados para prestar serviços em suas empresas, com qualidade, eficiência e produtividade. (POLTRONIERI, 2014)

Oliveira (1999) relata que a disputa de novos mercados pelas grandes corporações e o intenso aumento da utilização de novos elementos tecnológicos determina não apenas uma reestruturação da economia capitalista, mas impõem para os trabalhadores a necessidade de estabelecerem novas estratégias de sobrevivência, sobretudo, quando estas estejam determinadas pela ocupação de um posto de trabalho. Dessa maneira, o conceito de empregabilidade estrutura-se a partir de uma estrutura econômica que tem como característica a eliminação de postos de trabalho e o aumento da competição entre trabalhadores.

O conceito de empregabilidade surge como um mecanismo que retira do capital e do Estado a responsabilidade pela implementação de medidas capazes de garantir um mínimo de condições de sobrevivência para a população (MARQUES, 2017). Dessa maneira, responsabilizando os trabalhadores pelo estabelecimento de estratégias capazes de inseri-los no mercado de trabalho, justifica-se o desemprego a partir da falta de preparação destes para acompanharem as mudanças existentes no mundo do trabalho. Em outras palavras, a necessidade dos trabalhadores possuírem habilidades e conhecimentos adequados aos interesses da produção torna-se o primeiro elemento considerado das discussões referentes às possibilidades de superação do desemprego existente (MARQUES, 2017).

Segundo Miranda (2004), as transformações do mundo do trabalho recolocaram o ser humano no centro da produção, na qual a questão da qualificação para produzir deveria ser redefinida, passando-se assim, a falar de competências, e não mais de qualificação para um emprego ou um determinado posto de trabalho. Ou seja, é a pessoa, com suas características mais completas que interessa.

Segundo Wolff (2010) atualmente, não basta o profissional ser apenas competente, é essencial que ele saiba manter a sua empregabilidade. Para a autora, uma das ferramentas mais eficazes para isso é o *networking* que, é considerado mais do que uma ferramenta, é um hábito que bem desenvolvido poderá ajudar o profissional a ter acesso a oportunidades no mercado de trabalho, captar informações relevantes para seu dia a dia, divulgar seu trabalho, obter novos clientes, solicitar conselho, captar recursos financeiros para um projeto, recomendar serviços, etc.

Além disso, para Gonçalves (2011), a competência pode ser definida como um conjunto integrado e estruturado de saberes a que o sujeito terá que recorrer e mobilizar para a resolução das várias tarefas com que é confrontado ao longo da sua vida, assumindo uma consciência crítica das suas potencialidades e recursos. O desenvolvimento de competências restringe-se às capacidades, interesses, valores e habilidades profissionais inscritos na natureza do sujeito. Trata-se, pois, de um processo que transcende ao treinamento de pessoal e envolve componentes que o aproximam do processo educativo. Por isso é que em algumas empresas já se prefere falar em educação para o trabalho e os profissionais de treinamento são conhecidos como educadores (GIL, 2007).

Observa-se a crescente preocupação dos governos em preparar principalmente os jovens para os novos desafios do atual mercado de trabalho. As empresas têm exigido cada vez mais qualificação e há uma enorme quantidade de cursos, muitas vezes sem correlação com as necessidades práticas, de forma que o trabalhador que está iniciando sua vida profissional dificilmente sabe qual a melhor opção (FARIA E LEÃO, 2007).

Entretanto, a despeito de tais iniciativas, Baltar (2014) indica que houve falta de empenho do poder público no sentido de ordenar a entrada e a saída das pessoas no mercado de trabalho e também não atuou no sentido de evitar a elevada rotatividade nos empregos. Tal postura colaborou para estabilizar as pessoas em determinadas ocupações e atividades da economia, visto que a alta rotatividade dificultou o desenvolvimento profissional e as profissões não se constituíram em elementos de estruturação da vida social.

4 QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS EM ADMINISTRAÇÃO MAIS REQUERIDAS NO MERCADO ATUALMENTE

Segundo Zarifian (2013), o futuro da profissão e do profissional aponta para "[...] uma ambiência de mercado altamente competitiva, na qual a qualidade da formação e o constante aprimoramento de conhecimentos estarão entre os principais elementos que irão diferenciar os profissionais".

Diante desse contexto, os cenários profissionais atuais passam a exigir constantemente fatores, como: maior qualificação profissional; dinamismo no desempenho de novas tarefas; maior número de informações e conhecimentos, gerados em menor espaço de tempo; atualização contínua em relação à evolução das formas de negociação, nos mais diversos aspectos, decorrentes do processo de internacionalização da economia; domínio de certas línguas estrangeiras, tais como o inglês e o espanhol; necessidade não só do conhecimento dos recursos de informática, como também do acompanhamento de sua evolução tecnológica (ZARIFIAN, 2013).

Na era da empregabilidade, acaba-se o tempo em que bastava ter formação superior. Hoje o dinamismo do mercado de trabalho e as crescentes demandas em relação aos profissionais, requerem renovação de conhecimentos e aprendizado de coisas novas. Todas estas exigências não são sinônimo de inteligência, nem necessidade de alguém excepcional.

As empresas procuram por profissionais com disposição e energia para aprender, empreender e adaptar-se às constantes mudanças. Melhorar naquilo que já se tem preparo é o mais indicado, independentemente da idade (MARQUES, 2017).

Segundo Rosa (2011), o rápido avanço tecnológico elevou os requisitos das contratações, exigindo um nível de preparo que apenas o investimento em escolaridade mais elevada consegue alcançar.

Conforme Dutra (2012), uma das bases da empregabilidade é reciclar-se constantemente, ou seja, a qualificação e atualização devem ser preocupação permanente dos profissionais. Além disso, o autor destaca que seminários, cursos, treinamentos, leitura de livros, revistas especializadas, culto à informação e à tecnologia são boas formas de investimentos para manter a empregabilidade elevada.

5 METODOLOGIA

O objetivo desse estudo é avaliar a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos – PI, analisar ou verificar as relações entre fatos e fenômenos (variáveis), ou seja, tomar conhecimento do que, com quem, como e qual a intensidade do fenômeno em estudo. A pesquisa descritiva pode também ser utilizada para avaliação de programas; sendo que tais estudos podem ou não trabalhar com formulações de hipóteses e muitas vezes podem servir de base para estudos causais (MINAYO, 2012)

Quanto à forma de abordagem do problema, esta pesquisa classifica-se como quantitativa, e o método utilizado para a análise dos dados foi o da estatística descritiva, com a técnica de gráficos descritivos. Relativamente à abordagem quantitativa, levou-se em conta a afirmação de Fonseca (2012) no sentido de que a pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc.

A pesquisa aconteceu no mês de Maio de 2017, na cidade de Picos - PI, onde como instrumento de coletas de dados optou-se por uma entrevista por meio de um questionário com questões abertas e fechadas destinadas ao universo, composto por um

grupo de 07 (sete) empresas e seus respectivos empregados, adotando o critério para definição e escolha dos sujeitos envolvidos o fato de fazerem parte da realidade do mercado de trabalho do município em estudo.

Optou-se como instrumento de coletas de dados, uma entrevista dirigida que segundo Richardson (2012, p.210) a mesma desenvolve-se “a partir de perguntas precisas, pré- formuladas e com uma ordem preestabelecida” por meio de um questionário sócio demográfico com questões fechadas.

A entrevista pode oferecer dados para comparar evidências coletadas com outras fontes a fim de ampliar a confiabilidade do estudo, além de oferecer diferentes olhares sobre o evento. Sugere, dentre outras coisas, a atenção do pesquisador ao planejar a entrevista, a obtenção de algum conhecimento prévio sobre o entrevistado, ouvir mais do que falar e o registro dos dados e informações durante a entrevista. Dessa forma, a entrevista cumpre seu papel de fornecer dados relevantes ao pesquisador.

Desse modo, o pesquisado não foi identificado de forma alguma, respondendo às perguntas de forma individual, sem ajuda do pesquisador, evitando interferências e influências. Assim, após a coleta de dados será procedida à etapa de análise e tabulação dos resultados obtidos culminando com a elaboração do relatório sobre a pesquisa realizada.

6 ANÁLISES DE RESULTADOS

6.1 Resultados na pesquisa envolvendo os empregadores

Inicialmente, os empregadores foram questionados se a empresa oferece algum tipo de capacitação para os seus funcionários. As respostas obtidas foram:

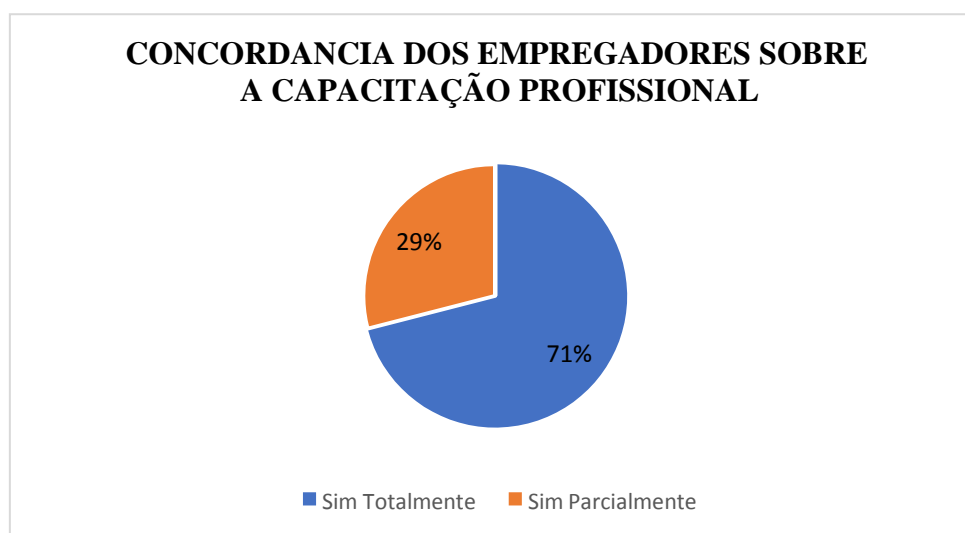


Gráfico 1: Avaliação da oferta de capacitação profissional aos funcionários. Fonte: Pesquisador, 2017

De acordo com o gráfico acima fica evidente que a maioria das empresas oferecem algum tipo de capacitação profissional aos funcionários, uma vez que os empregadores mencionaram de forma abrangente que é essa a prática adotada pelas instituições.

Entretanto, conforme o entrevistado 05 destacou, em alguns casos, inexistente a prática da capacitação profissional promovida pelas empresas aos seus colaboradores.

O que pode comprometer o desempenho do funcionário o que corrobora com Baltar (2014) que fala que a capacitação necessária para o desempenho de suas funções, independentemente da postura e das oportunidades que são oferecidas pelos seus empregadores, pois nem sempre as empresas disponibilizam recursos voltados para esse objetivo, ainda que continuem cobrando dos empregados a devida qualificação para o exercício de suas funções.

Cada organização tem sua necessidade. E atribui a seus profissionais determinadas funções. Com os avanços tecnológicos, a globalização, a livre concorrência e a busca pela excelência, podemos deduzir que os profissionais que querem ingressar e/ou permanecer no mercado precisam se atualizar, desenvolver suas habilidades, fazer cursos extra-curriculares, enfim, seguir uma trajetória de formação contínua, com intuito de assegurar, além da sua qualificação

6.1.2 Qualificação Profissional

Em seguida, os sujeitos que participaram desse estudo foram questionados se a empresa exige alguma qualificação profissional na hora da contratação. Sob esse questionamento, os entrevistados mencionaram que:

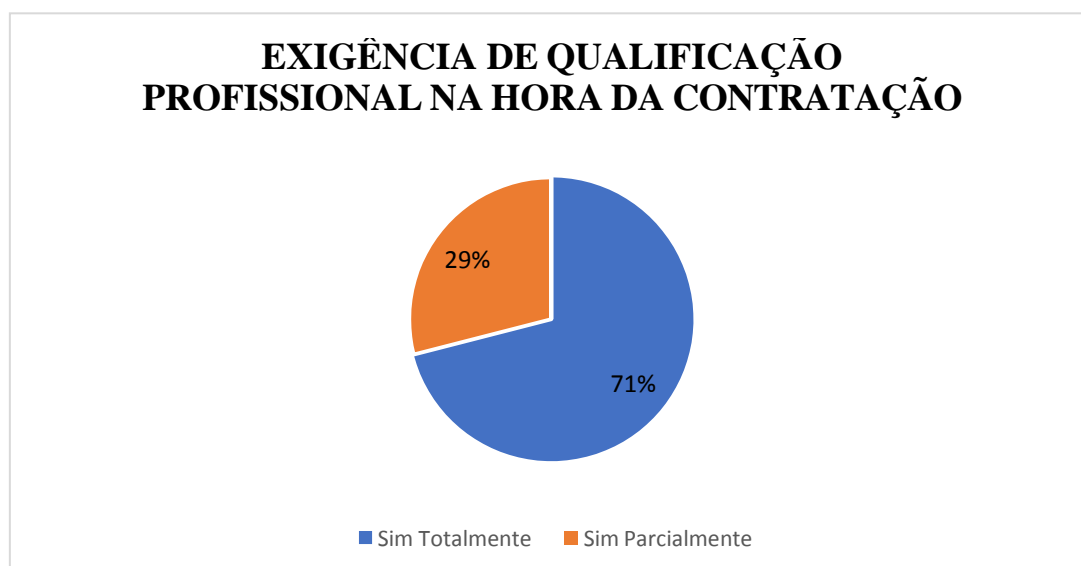


Gráfico 2: exigência de qualificação profissional na hora da contratação

Por meio do relato das respostas fica possível perceber que as empresas exigem, total ou parcialmente, algum tipo de qualificação compatível com a oportunidade oferecida na hora da contratação.

Segundo Balassiano, Seabra e Lemos (2005), a empregabilidade está diretamente associada à questão da qualificação profissional, sendo está representada por um conjunto de atributos que incluem aspectos concernentes à capacidade de aprender permanentemente, à educação formal, de empreender, além de atitudes como iniciativa, autonomia e versatilidade. Essas características seriam uma garantia a mais aos trabalhadores a empregabilidade, ou seja, a capacidade de permanecer no mercado de trabalho.

Mesmo sendo antiga a luta entre capital e trabalho, o trabalhador percebe que necessita desenvolver novas habilidades que facilitem as chances de emprego ou geração de

renda, ou seja, a empregabilidade envolve uma fase de preparo do indivíduo para conseguir um emprego ou trabalho e em seguida mostrar-se competente para mantê-lo ou ingressar em outro (CAMPOS, 2011).

6.2 Resultados da pesquisa envolvendo os empregados

Os sujeitos participantes são de ambos os sexos, possuem idade entre 18 e 45 anos, e a maioria são casados. Em relação ao nível de escolaridade, geralmente apresentam nível médio, curso superior completo ou incompleto. Possuem cargas horárias de 40 a 44 horas semanais. A maioria possui carteira assinada, atuando na área comercial.

Questionados se trabalham na área em que se formaram, 70% dos empregados destacaram que não, 20% disseram que trabalham parcialmente e somente 10% afirmaram desempenhar função totalmente de acordo com sua formação, como mostra o gráfico abaixo:

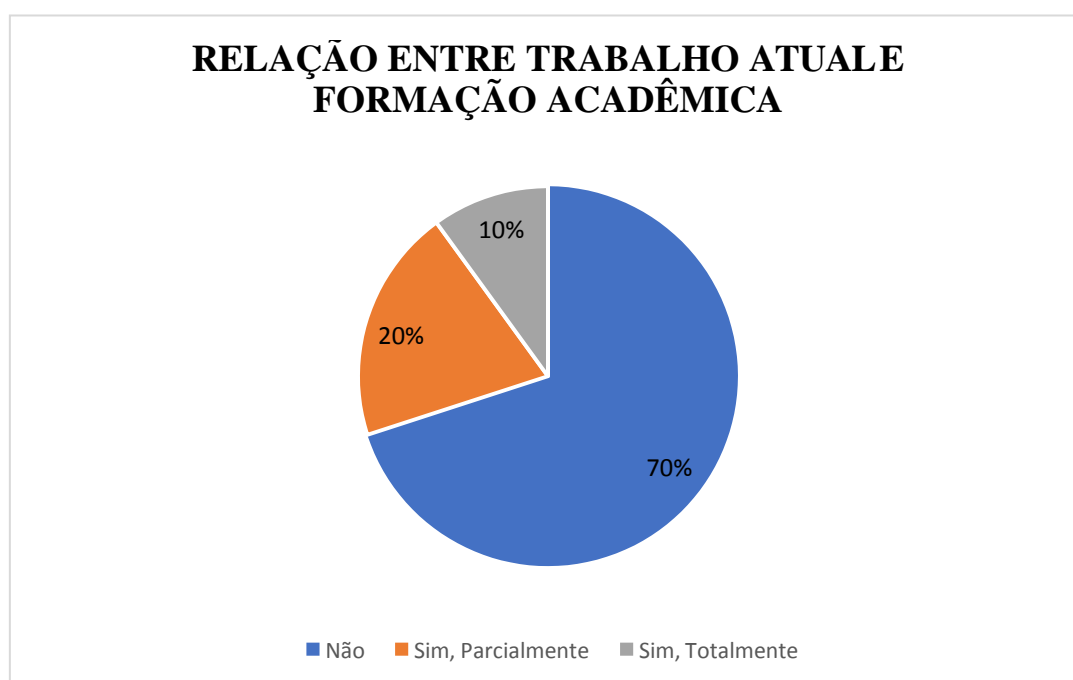


Gráfico 03: Relação entre trabalho atual e formação acadêmica. Fonte: Pesquisador, 2017

De acordo com as respostas percebe-se que o trabalho dos entrevistados quase em sua totalidade (70%) não tem nenhuma relação com o curso no qual se formaram. Esse aspecto é perceptível, sobretudo pela quantidade de empregados que desempenham funções adversas às suas áreas de formação acadêmica, demonstrando que a dinâmica do mercado de trabalho de Picos – PI muito se assemelha à de outras regiões do país.

O modo complexo e dinâmico dos novos conhecimentos, segundo Lastres (2002), requer ênfase especial no aprendizado permanente e interativo, de maneira que os indivíduos e as empresas tornem-se aptos a enfrentar novos desafios e capacitarem-se para uma inserção mais positiva no novo cenário. “Os formatos organizacionais que estimulam os processos de aprendizagem coletiva, cooperação e dinâmica inovadora assumem importância ainda mais fundamental para o enfrentamento de novos desafios colocados pela difusão da era do conhecimento” (LASTRES, 2002, p.61).

De acordo com Gondim (2002, p.300):

São avaliadas como alternativas para atender a exigência de um perfil multiprofissional e proporcionar a maturidade pessoal e a identidade profissional necessárias para agir em situação de imprevisibilidade, realidade a que estão sujeitas as organizações atuais.

6.2.1 Qualificação Profissional

Em relação à pretensão de buscar novas qualificações profissionais, os empregados demonstraram que prevalece o intuito em melhorar-se continuamente, conforme podemos observar no gráfico:



Gráfico 04: Pretensão dos empregados na qualificação profissional.
Fonte: Pesquisador, 2017

Por meio das respostas, percebe-se que os empregados consideram que a capacitação profissional implica a aquisição de novos conhecimentos e exige que eles se aprimorem cada vez mais. Como mencionado pelos empregados, esses conhecimentos estão relacionados às demandas das empresas, e são necessários à sua própria permanência nos cargos e funções que desempenham dentro das organizações, ou seja, é algo indispensável para a empregabilidade.

Momm (2004) afirma que o termo empregabilidade vem ao encontro de um novo momento, no qual as tendências são voltadas ao mundo da globalização, da tecnologia, da informática e do profissional do conhecimento. A criação do conhecimento tem a capacidade de ação ampliada através da experimentação e de se correr riscos. Essa criação do conhecimento demanda uma integração de fazer e saber, de modo que as capacidades humanas sejam ampliadas e as ideias testadas. Diante disso, junto com as transformações do século XXI, a Internet mudou a história do ser humano, avançando de forma vertiginosa nas criações, opções e geração de novas oportunidades de conhecimento e trabalho.

Dentro do mercado de trabalho o conceito de emprego vem cedendo lugar ao de empregabilidade, onde as tendências sugerem o aparecimento de novas relações trabalhistas. Dessa forma, são instalados novos conceitos e formas de se administrar relações de trabalho

dentro e fora das empresas. A aparição deste conceito “ocorre com um pano de fundo ideológico que esquiva o sistema capitalista, e sua tendência excludente, da culpa referente ao problema do desemprego. Também força o trabalhador a reciclar-se” (MOMM, 2004, p.16).

6.2.2 Satisfação em relação a atividade profissional

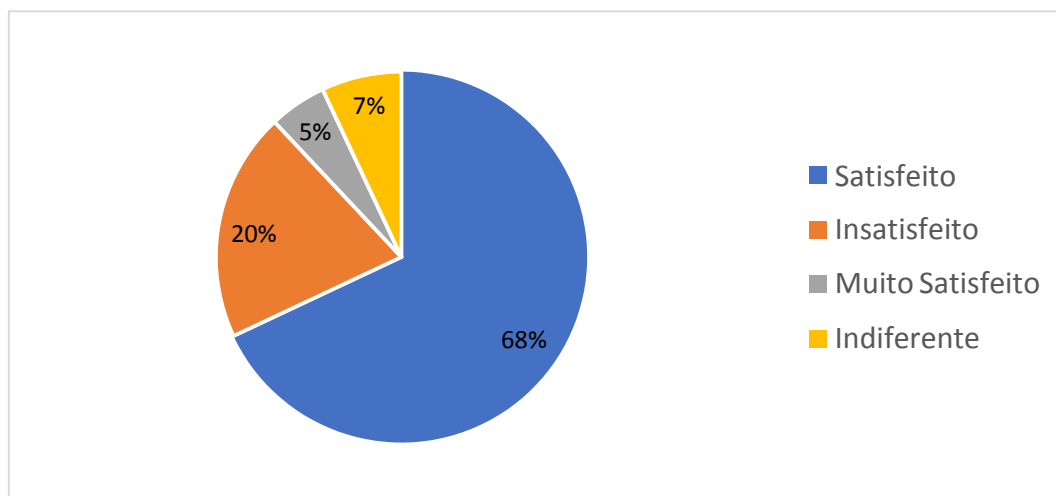


Gráfico 05: Avaliação da satisfação em relação à atividade profissional que desempenha.
Fonte: Pesquisador, 2017.

Em relação a atividade profissional desempenhada 68% dos entrevistados responderam que estão satisfeitos, 5% estão muito satisfeitos, já 20% dos entrevistados responderam que estão insatisfeitos e 7% respondeu que é indiferente. Com base no gráfico acima percebe-se que a maioria dos entrevistados estão satisfeitos com a função que estão desempenhando dentro da empresa.

6.2.3 Formação profissional na área

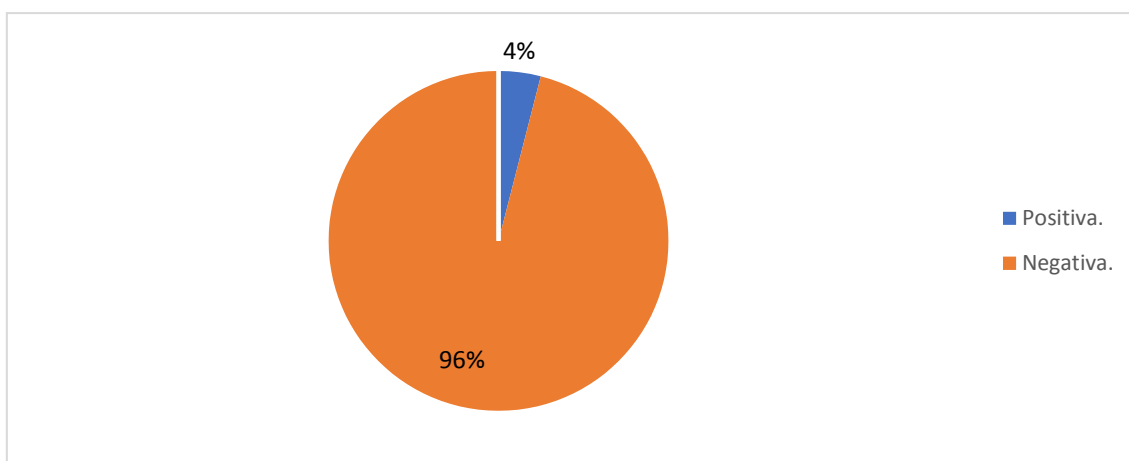


Gráfico 06: Avaliação sobre se o pesquisado possuía alguma formação técnica referente ao seu trabalho.
Fonte: Pesquisador, 2017.

Quando perguntado se o pesquisado possuía alguma formação acadêmica 96% dos funcionários responderam que não possuem nenhuma formação e apenas 4% dos entrevistados responderam que sim. Esse dado é muito relevante, pois mostra que os profissionais são contratados sem ter nenhuma formação, e que muitas vezes é um ponto

negativo pra empresa pois conforme Marques (2016) a qualificação dá a base ao profissional para que ele se forme, esteja apto ao trabalho, enquanto que a capacitação fomenta seu crescimento contínuo, focado em seu aprimoramento e na evolução de suas habilidades e capacidades técnicas, emocionais e comportamentais. Como tal, para que os resultados sejam alcançados, é tanto importante estar qualificado como capacitado.

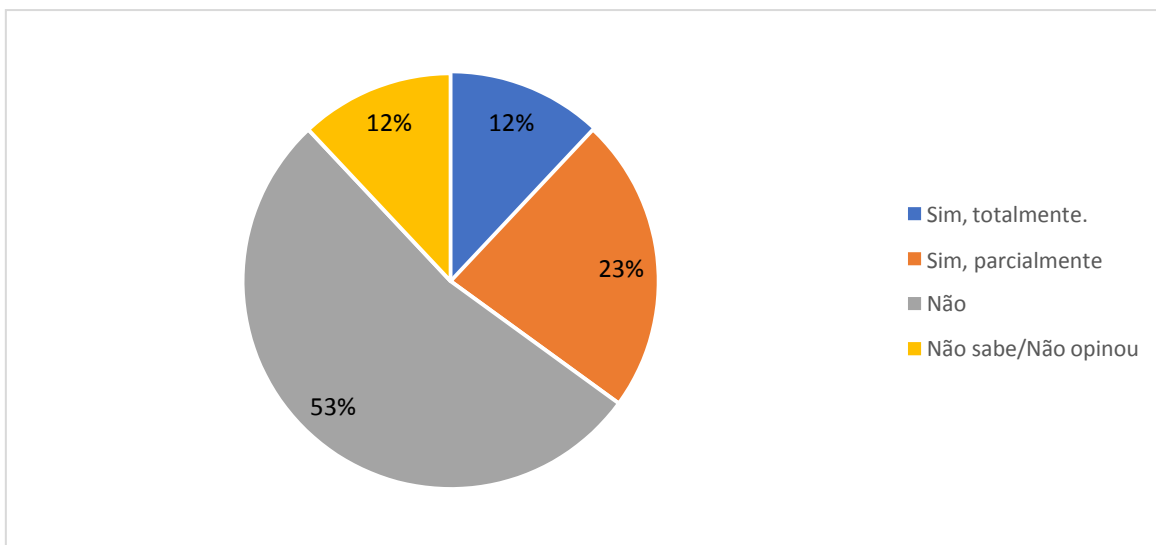


Gráfico 07: Avaliação sobre algum tipo de treinamento na área profissional oferecido pela empresa.
Fonte: Pesquisador, 2017.

Sobre a avaliação sobre treinamentos na área profissional 53% dos entrevistados responderam que não possui esse treinamento, 23% respondeu que esses treinamentos ocorrem de forma parcialmente, 12% respondeu que ocorre de existe esse treinamento totalmente, e outros 12% responderam que não sabem opinar. Isso mostra que a maioria das empresas não estão se preocupando com a profissionalização de seus empregados o que acarreta na empresa perder diversos elementos que poderia somar para a empresa, como defende Gil (2007), a qualificação profissional apresenta diversos elementos, tais como educação profissional (processo de desenvolvimento da capacidade física, intelectual e moral do ser humano voltada para o mundo do trabalho); formação (processo que visa proporcionar a qualificação necessária para o desempenho de determinada atividade profissional); treinamento (processo educacional de curto prazo e que envolve todas as ações que visam, deliberadamente, ampliar a capacidade das pessoas para desempenhar melhor as atividades relacionadas ao cargo que ocupam na empresa); desenvolvimento (conjunto de experiências de aprendizagem que proporcionam oportunidades para o crescimento e desenvolvimento profissional).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em meio ao problema discutido nesse estudo, é evidente que a capacitação profissional é algo indispensável para a empregabilidade. Dessa forma, as empresas, ao investirem cada vez mais nas estratégias de capacitação dos seus quadros funcionais, estimulando o surgimento de novos talentos e valorizando seus colaboradores, podem adquirir melhorias significativas em seus resultados. Os profissionais, por sua vez, ao seguirem seus projetos de carreira, aprimorando suas habilidades e buscando sua formação e

sua qualificação profissional, têm a oportunidade de se adaptarem melhor às exigências de um mercado de trabalho extremamente competitivo e excludente como o do município de Picos (PI).

A partir da análise dos dados dessa pesquisa, considera-se que as empresas estão exigindo cada vez mais um profissional altamente qualificado. Mais ainda, pode-se observar que as exigências variam de acordo com as oportunidades oferecidas e com os cargos pleiteados, seguindo as tendências mundiais. Muitas vezes, o indivíduo sai da faculdade ou do curso de profissionalização sem os conhecimentos necessários para a sua inserção no mercado de trabalho, ou seja, com qualificação, mas sem capacitação. Por não conseguir uma colocação, o trabalhador é obrigado a aceitar vagas temporárias ou subempregos, que são insuficientes para atender suas necessidades básicas, tampouco contribuem para o seu plano de carreira.

Compreender as relações dos trabalhadores com as novas tecnologias, a educação e as demandas do mercado, implica a própria sobrevivência desses profissionais diante dessa nova realidade. O avanço da tecnologia e da própria dinâmica do mercado de trabalho, fez com que a responsabilidade pelo sucesso profissional e pelo progresso das organizações passasse a ser de todo o sistema: trabalhadores, estudantes, instituições de ensino, empresas e governo.

Assim sendo, a temática aqui abordada tem sua relevância no sentido de despertar para novos estudos e questionamentos cada vez mais ampliados, mas também para uma análise profunda do objetivo caracterizado nesse estudo. A partir de uma investigação complementar e qualitativa dessas primeiras observações, baseada em novas pesquisas, será possível traçar um panorama para as mudanças necessárias à melhoria das relações entre profissionais e empregadores do atual mercado de trabalho do município.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luis César G. de. **Gestão de Pessoas**. 2. Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

BALTAR, P. **Política econômica, emprego e política de emprego no Brasil**. Estudos Avançados. São Paulo, vol.28, n.81, p. 95-114, mai/ago 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. Barueri: Manole, 2009.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Atlas, 2012.

FARIA, S. M.; LEÃO, I. B. **Alguns aspectos da história da qualificação profissional no Brasil a partir de mil novecentos e noventa**. Universidade Federal de Mato Grosso do Sul. 2007.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2007.

GONÇALVES, C. **Desenvolvimento vocacional e promoção de competências**. Construção de competências pessoais e profissionais para o trabalho: Actas do II Encontro Internacional de Formação Norte de Portugal/Galiza, 2011.

GOULART, Maria Isabel. **Capacitação Profissional**, 2010. Disponível em:

<https://empresajrlasalle.wordpress.com/2010/09/27/cpe/>. Acesso em: 15 de Junho de 2017.

MARQUES, José Roberto. **Entenda a diferença entre capacitação e qualificação profissional.** Disponível em: <http://www.jrmcoaching.com.br/blog/entenda-a-diferenca-entre-capacitacao-e-qualificacao-profissional/#>. Acesso em: 15 de Junho de 2017.

MINAYO, M.C.S. (Org.). **Pesquisa Social:** teoria, método e criatividade. 29 ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

MINARELLI, J. A. **Empregabilidade.** Revista Exame. Disponível em:

<<http://exame.abril.com.br/revista-exame/edicoes/609/noticias/empregabilidade-m0054145>>. Acesso em 12 fev. 2017.

OLIVEIRA, Ramon de. **Empregabilidade.** Disponível em:

<http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/emp.html>>. Acesso em: 15 de Junho de 2017.

POLTRONIERI, Elaine. **Tenha empregabilidade:** como se estabilizar em um mercado profissional instável. 2. Ed. Rio de Janeiro: Alta Books Ltda, 2014.

PUPO, M. Bernadete. **Empregabilidade:** A idade e a competência a caminho da reconquista do espaço no mercado de trabalho, 2010. Disponível em: <http://www.sispro.com.br/artigos/empregabilidade-rh-gestao-sistema/>. Acesso em: 15 de Junho de 2017.

RIBEIRO, Flávio de Burgos. **A importância da qualificação para o mercado de trabalho,**

2013. Disponível em: < <http://www.rh.com.br/Portal/Desenvolvimento/>

Artigo/8587/a-importancia-da-qualificacao-para-o-mercado-de-trabalho.html> Acesso em: 15 de Junho de 2017.

RICHARDSON, R.J. **Pesquisa Social:** métodos e técnicas. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

ROSA, Edmundo Luiz. Como Enfrentar o Apagão de Talentos. **Revista da ESPM.** Vol.18, ed. 3, p. 50-57, maio/junho.2011.

WOLFF, Patricia. **O papel das competências em seu crescimento profissional.** 2010. Disponível em: <<http://www.efetividade.net/2010/02/04/o-papel-das-competencias-em-seu-crescimento-profissional/>>. Acesso em 23 Junho de .2017.

ZARIFIAN, Philippe: **O Modelo da Competência:** trajetória histórica, desafios atuais e propostas, São Paulo: Editora Senas São Paulo, 2013.

ZERBINI, T.; ABBAD, G. **Qualificação profissional à distância:** avaliação da transferência de treinamento. Paidéia. Ribeirão Preto, v.20, n.47, p. 313-323, set/dez 2010.

**APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO AOS
EMPREGADORES**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ CAMPUS
SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS CURSO
DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Este artigo refere-se a uma pesquisa de caráter científico e teve por objetivo geral analisar a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos – PI.

EMPREGADOR

1. Idade

- 18-24 anos
- 25-30 anos
- 31-35 anos
- 36-40 anos
- 41-45 anos
- 46-50 anos
- 51-55 anos
- 56-60 anos
- 61-65 anos
- Mais de 65 anos

2. Gênero

- Masculino
- Feminino

3. Estado Civil

- solteiro
- casado (a)
- divorciado (a)
- viúvo

4.

Escolaridade

- a) Ensino médio completo
- b) Superior completo
- c) Superior incompleto
- d) Não sabe/Não opinou

5. O (a) Sr. (a) trabalha na área em que se formou?

- a) Sim, totalmente
- b) Sim, parcialmente
- c) Não

- d) Não sabe

6. Qual o setor em que o Sr. (a) atua na empresa?

- a) Gerência
- b) Sócio majoritário
- c) Proprietário
- d) Outros

7. Em qual categoria a sua empresa está classificada?

- Normal Microempresa EPP SIMEI

8. A empresa oferece algum tipo de capacitação para seus funcionários?

- a) Sim, totalmente
- b) Sim, parcialmente
- c) Não
- d) Não sabe

9. Quantos funcionários contratados atualmente tem a empresa que o(a) Sr. (a) trabalha (aproximadamente)?

- a) 0 a 5
- b) 5 a 10
- c) 10 a 15
- d) 15 ou mais

10. Existe alguma qualificação profissional exigida na hora da contratação?

- a) Sim, totalmente
- b) Sim, parcialmente
- c) Não
- d) Não sabe

Obrigado pela
colaboração.

APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO APLICADO AOS EMPREGADOS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

Este artigo refere-se a uma pesquisa de caráter científico e teve por objetivo geral analisar a importância da capacitação profissional para a empregabilidade no município de Picos – PI.

EMPREGADO

1.

Idade

- 18-24 anos
- 25-30 anos
- 31-35 anos
- 36-40 anos
- 41-45 anos
- 46-50 anos
- 51-55 anos
- 56-60 anos
- 61-65 anos
- Mais de 65 anos

2.

Gênero

- Masculino Feminino

3. Estado civil

- solteiro casado (a) divorciado (a) viúvo

4

Escolaridade

- a) Ensino médio completo
- b) Superior completo
- c) Superior incompleto
- d) Não sabe/Não opinou

5. O (a) Sr. (a) trabalha na área em que se formou?

- a) Sim, totalmente
- b) Não
- c) Sim, parcialmente
- d) Não sabe

6. Você está satisfeito em relação à atividade profissional que desempenha?

- a) Muito satisfeito
- b) Satisfeito
- c) Indiferente
- d) Insatisfeito
- e) Muito insatisfeito
- f) Não sabe/não opinou

7. Qual é a sua carga horária semanal de trabalho?

- a) até 20h
- b) de 20 a 30h
- c) de 30 a 39h
- d) de 40 a 44h

8. Qual é o seu vínculo empregatício?

- a) Empregado com carteira assinada
- b) Estagiário
- c) Empregado sem carteira assinada
- d) Outros
- e) Em contrato temporário

9. Há quanto tempo o(a) Sr. (a) trabalha na área em que se formou?

- a) Há menos de um ano
- b) de 1 a dois anos
- c) de 2 a 5 anos
- d) Mais de 5 anos
- e) Nunca trabalhou na área de formação

10. As atividades desempenhadas por você são:

- a) Técnica
- b) Administrativa
- c) Gerencial
- d) Comercial
- e) Outros

11. Possui alguma formação técnica referente ao seu trabalho?

- a) Sim, qual? _____
c) Não

12. Pretende buscar novas qualificações?

- a) Sim, totalmente b) Sim, parcialmente c) Não d) Não sabe

13. Qual a relação entre o seu trabalho atual e a sua formação acadêmica?

- a) Fortemente relacionada com a área profissional do curso.
b) Fracamente relacionada com a área profissional do curso.
c) Não tem nenhuma relação com o curso.
d) Não sabe/Não opinou.

14. A empresa na qual você trabalha oferece algum tipo de treinamento na sua área profissional?

- a) Sim, totalmente c) Não
b) Sim, parcialmente d) Não sabe



TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA BIBLIOTECA
"JOSÉ ALBANO DE MACEDO"

Identificação do Tipo de Documento

- () Tese
() Dissertação
() Monografia
(X) Artigo

Eu, Ana Camila da Silva Monteiro e Rodrigo José Leal Cardoso,
autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de
02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar,
gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação
A importância da capacitação profissional para a empregabilidade no mercado de Picos-PI
de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título
de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 01 de Agosto de 2017.

Ana Camila da Silva Monteiro

Assinatura

Rodrigo José Leal Cardoso

Assinatura