

**UNIVERSIDADE DE CAXIAS DO SUL  
CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE GUAPORÉ  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

**IGOR CABRAL**

**A QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS PARA O MERCADO DE TRABALHO**

**GUAPORÉ RS**

**2022**

**IGOR CABRAL**

**A QUALIFICAÇÃO DOS PROFISSIONAIS PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Relatório de trabalho de conclusão de curso de graduação, apresentado ao Curso de Administração da Universidade de Caxias do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Rosecler Maschio Gilioli.

**GUAPORÉ RS**

**2022**

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo geral “identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la”. Como objetivos específicos lista-se a necessidade de identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho; levantar quais são as ferramentas para buscar capacitação para entrar no mercado de trabalho e/ou para crescimento profissional; realizar comparativo entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam e criar recomendações às empresas e aos profissionais sobre a capacitação desejável para contratação, retenção e promoção no ambiente de trabalho. A metodologia possui naturezas quantitativa e qualitativa. A metodologia de natureza quantitativa, possui nível descritivo, estratégia *survey* ou enquete, desenvolvimento de pré-teste, processo de coleta de dados através de aplicação de questionários e processo de análise de dados por meio de estatística. A metodologia de natureza qualitativa, apresenta nível exploratório, estratégia de estudo de casos, processo de coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas e o processo de análise de dados por meio de análise de discurso. Os resultados obtidos são, de forma similar, entre colaboradores e gestores. Foram também apresentadas as competências mais importantes, assim listadas: organização nas tarefas, pontualidade, concentração, trabalho em equipe. A competência de saber se comunicar com clareza com colegas e superiores foi enfatizada pelos colaboradores e ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho, foi ressaltada pelos gestores.

Palavras-chave: Qualificação. Profissionais. Mercado De Trabalho

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Empresa Arte Virtual .....	38
Figura 2 - Jóias da empresa Arte Virtual .....	39
Figura 3- Marca da Empresa Arte Virtual .....	40
Figura 4- Empresa Ferro Velho Burguer Bar .....	40
Figura 5- Hambúrgueres .....	42
Figura 6- Marca da empresa Ferro Velho Burguer N` Bar.....	42
Figura 7- Supermercado Trêz .....	43
Figura 8- Produtos dos Supermercado .....	44
Figura 9- Marca da empresa Supermercado Trêz.....	44

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Qual seu gênero? .....	55
Gráfico 2 Qual seu estado civil?.....	56
Gráfico 3 Qual seu grau de escolaridade? .....	56
Gráfico 4 Faixa etária .....	57
Gráfico 5 Em que faixa salarial você se enquadra?.....	57
Gráfico 6 Você é organizado em suas tarefas?.....	58
Gráfico 7 Você é uma pessoa que tem determinação quando quer atingir um objetivo na empresa? .....	58
Gráfico 8 Quando você começa uma tarefa no trabalho, não para até terminar (a tarefa)? ....	58
Gráfico 9 Você é um profissional pontual no trabalho, ou seja, procura não se atrasar?.....	59
Gráfico 10 Você sabe lidar com as pressões diárias do trabalho?.....	59
Gráfico 11 Você é uma pessoa concentrada no seu trabalho?.....	60
Gráfico 12 Você busca conhecimento para aumentar a sua produtividade no trabalho? .....	60
Gráfico 13 Você busca conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho? .....	60
Gráfico 14 Você busca novas formas de fazer o seu trabalho para ter um resultado (do trabalho) melhor? .....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Gráfico 15 Você é uma pessoa que tem iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa? .....	61

Gráfico 16 Você possui interesse pelo seu trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos?.....	<b>Erro! Indicador não definido.</b>
Gráfico 17 Você sabe se comunicar com clareza com seus colegas e superiores? .....	62
Gráfico 18 Você tem espírito de liderança nas atividades do seu trabalho, ou seja, tem iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas?.....	63
Gráfico 19 Você tem bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho?.....	63
Gráfico 20 Você tem empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, você se coloca no lugar dele e pensa em quanto ele está sofrendo? .....	64
Gráfico 21 Você é uma pessoa otimista?.....	64
Gráfico 22 Você é flexível para aceitar mudanças? .....	65
Gráfico 23 Você é uma pessoa motivada para o trabalho?.....	65
Gráfico 24 Você trabalha em equipe, ou seja, você gosta de trabalhar com os colegas?.....	66
Gráfico 25 Você é uma pessoa de confiança da empresa, do seu líder? .....	66
Gráfico 26 Você tenta acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito? .....	66
Gráfico 27 Você é uma pessoa que tem paciência no trabalho? .....	67
Gráfico 28 Você tem autocontrole no dia-a-dia do seu trabalho? .....	67
Gráfico 29 Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções? .....	68
Gráfico 30 Quais são os seus objetivos ao buscar uma melhor qualificação profissional?.....	68
Gráfico 31 A partir de vagas disponibilizadas no mercado de trabalho você busca? .....	69
Gráfico 32 No município onde você reside, são disponibilizadas vagas de acordo com a sua qualificação e capacitação? .....	69
Gráfico 33 Como você busca se qualificar para o seu trabalho?.....	70
Gráfico 34 Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional? .....	70
Gráfico 35 Com qual frequência você faz cursos ou busca outras formas de se qualificar para o seu trabalho?.....	71
Gráfico 36 Quais são as entidades onde você busca cursos ou outras formas de se qualificar para o seu trabalho? .....	71
Gráfico 37 Alguma dessas alternativas abaixo é um fator que dificulta ou impede a busca por uma melhor qualificação e capacitação profissional? .....	72

Gráfico 38 A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua? .....	72
Gráfico 39 Em busca da qualificação profissional desejada você? .....	73
Gráfico 40 A organização nas tarefas é uma competência que o Sr. Considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	81
Gráfico 41 Determinação para atingir um objetivo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	82
Gráfico 42 Começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	82
Gráfico 43 Pontualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	83
Gráfico 44 Saber lidar com as pressões diárias é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	83
Gráfico 45 Concentração é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	84
Gráfico 46 Buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	84
Gráfico 47 Buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	85
Gráfico 48 Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	85
Gráfico 49 Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	86
Gráfico 50 Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	86
Gráfico 51 Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	87
Gráfico 52 Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	87

Gráfico 53 Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	88
Gráfico 54 Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	88
Gráfico 55 Ser uma pessoa otimista é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	89
Gráfico 56 Ser flexível para aceitar mudanças é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	89
Gráfico 57 Ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	90
Gráfico 58 Trabalhar em equipe é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	90
Gráfico 59 Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?.....	91
Gráfico 60 Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	91
Gráfico 61 Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?.....	92
Gráfico 62 Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa? .....	92
Gráfico 63 Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções? .....	93
Gráfico 64 Quais são as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar para o seu trabalho?.....	94
Gráfico 65 Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional? .....	94
Gráfico 66 Sua empresa tem controle sobre com qual frequência os funcionários fazem cursos ou buscam outras formas de se qualificar para o trabalho?.....	94

Gráfico 67 ... Quais são as melhores entidades que os funcionários podem buscar cursos ou outras formas de se qualificar para o trabalho? .....	95
Gráfico 68 A sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua? .....	95

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1-Comparação entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam. ....	96
--	----

## **SUMÁRIO**

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>04</b>
---------------------------	-----------



<b>2 TEMA, PROBLEMA DO ESTUDO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA</b> .....	<b>07</b>
2.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO .....	07
2.2 OBJETIVOS DO TRABALHO .....	07
<b>2.2.1 Objetivo Geral</b> .....	<b>07</b>
<b>2.2.2 Objetivos Específicos</b> .....	<b>07</b>
2.3 JUSTIFICATIVA .....	08
<b>3 REFERENCIAL TEÓRICO</b> .....	<b>10</b>
3.1 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS .....	10
3.2 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS .....	11
3.3 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS .....	11
3.4 SIGNIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....	12
3.5 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL .....	12
3.6 FERRAMENTAS PARA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL .....	13
3.7 DEMANDAS DE QUALIFICAÇÃO BUSCADAS/EXIGIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO .....	16
3.8 IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CONTINUADA NA CARREIRA PROFISSIONAL	18
<b>4 METODOLOGIA</b> .....	<b>20</b>
4.1 METODOLOGIA DE NATUREZA QUANTITATIVA .....	20
<b>4.1.1 Natureza Quantitativa</b> .....	<b>20</b>
<b>4.1.2 Nível: Descritivo</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1.3 Estratégia: Survey ou Enquete</b> .....	<b>21</b>
<b>4.1.4 População e Amostra</b> .....	<b>22</b>
<b>4.1.5 Desenvolvimento de Pré-Teste</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1.6 Processo de Coleta de Dados</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1.7 Processo de Análise de Dados</b> .....	<b>24</b>
4.2 METODOLOGIA DE NATUREZA QUALITATIVA .....	24
<b>4.2.1 Natureza Qualitativa</b> .....	<b>24</b>
<b>4.2.2 Nível: Exploratório</b> .....	<b>25</b>
<b>4.2.3 Estratégia: Estudo De Caso</b> .....	<b>25</b>
<b>4.2.4 Participantes do Estudo</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2.5 Processo de Coleta de Dados</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2.6 Processo de Análise de dados</b> .....	<b>26</b>
<b>5 DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS</b> .....	<b>28</b>

5.1 EMPRESA ARTE VIRTUAL.....	28
5.2 EMPRESA: FERRO VELHO BURGUER BAR .....	30
5.3 EMPRESA SUPERMERCADO TREZ .....	32
<b>6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO .....</b>	<b>35</b>
6.1 NATUREZA QUANTITATIVA .....	35
6.1.1 Aplicação do instrumento de coleta de dados .....	35
6.1.1.1 Desenvolvimento do Instrumento de Pesquisa – Questionário .....	36
6.1.1.2 Pré-Teste.....	44
6.1.1.3 Plano de amostragem .....	44
6.1.1.4 Método de contato .....	44
6.1.1.5 Período de aplicação do instrumento de pesquisa .....	45
6.1.2 Apresentação dos resultados da aplicação dos questionários.....	45
6.1.2.1 Caracterização sociográfica.....	45
6.2 NATUREZA QUALITATIVA .....	64
6.2.1 Aplicação do instrumento de coleta de dados .....	65
6.2.1.1 Desenvolvimento do Instrumento de Pesquisa – Entrevista.....	65
6.2.1.2 Amostra .....	70
6.2.1.3 Método de contato .....	70
6.2.1.4 Período de aplicação do instrumento de pesquisa .....	70
6.2.2 Apresentação dos resultados da aplicação dos questionários.....	70
6.2.2.1 Caracterização sociográfica.....	71
6.2.2.2 Resultado das respostas dos entrevistados .....	71

## 1 INTRODUÇÃO

O tema desse estudo está definido como: “a qualificação dos profissionais para o mercado de trabalho”.

Durante a realização do mesmo identificou-se que o maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas. No ambiente organizacional é importante que, não só o profissional busque o aperfeiçoamento de suas habilidades, mas que as empresas despertem para a necessidade de desenvolver seus talentos permitindo o desenvolvimento do trabalhador investindo em qualificação. (MALSCHITZKY, 2002).

A noção de empregabilidade, entendida como capacidade individual de disputar as possibilidades limitadas de inserção oferecidas pelo mercado de trabalho, ganha espaço e toma o lugar da garantia de emprego. A empregabilidade passa, assim, a ser a nova alternativa dos indivíduos e, na era do fim do trabalho, a competência empregatícia flexível torna-se a possível garantia de sucesso no mundo laboral. (GENTILI, 2011).

No capítulo três deste estudo foi apresentado e desenvolvido o referencial teórico, fundamental para o entendimento do tema. Foi organizado da seguinte forma: conceitos de competências, de competências técnicas, de competências comportamentais, significado de qualificação profissional, importância da qualificação profissional, ferramentas para capacitação profissional, demandas de qualificação buscadas/exigidas pelo mercado de trabalho e importância da educação continuada na carreira profissional.

No quarto capítulo foi apresentada a metodologia, que possui naturezas quantitativa e qualitativa. A metodologia de natureza quantitativa, possui nível descritivo, estratégia *survey* ou enquete, desenvolvimento de pré-teste, processo de coleta de dados através de aplicação de questionários e processo de análise de dados por meio de estatística. A metodologia de natureza qualitativa, apresenta nível exploratório, estratégia de estudo de casos, processo de coleta de dados através de entrevistas semiestruturadas e o processo de análise de dados por meio de análise de discurso.

O quinto capítulo apresentou informações sobre as empresas pesquisadas, a saber: Arte Virtual, Ferro Velho Bar e Hamburgueria e Supermercado Trez Eireli, todas localizadas no município de Guaporé. A Arte Virtual tem como ramo de atividade, a produção de semi-jóias em fotocorrosão. A empresa Ferro Velho é uma hamburgueria. E o Supermercado Trez tem como ramo de atividade o segmento varejista oferecendo produtos alimentícios como hortifrutigranjeiros, açougue, laticínios, fiambreira, higiene e limpeza, disponibilizando o serviço de entrega.

O sexto capítulo apresentou, os resultados obtidos a partir da resposta ao problema formulado: “Qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como e como buscá-la?”, apresentou também as etapas de pesquisa, natureza qualitativa com a coleta de dados das entrevistas, natureza quantitativa com a coleta de dados dos questionários, com sua aplicação aos colaboradores e gestores das empresas e a seguir apresentação de um comparativo entre as competências que os profissionais devem ter e o que as organizações estão buscando.

Por fim, apresentou-se as considerações finais com o delineamento das ações para a resposta satisfatória ao problema de pesquisa estipulado para este estudo.

## **2 TEMA, PROBLEMA DO ESTUDO, OBJETIVOS E JUSTIFICATIVA**

Neste capítulo serão apresentados itens como tema e problema do estudo, objetivos do trabalho e justificativa.

## 2.1 TEMA E PROBLEMA DO ESTUDO

Nesta seção serão abordados o tema do estudo e o problema de pesquisa. O tema desse estudo está definido como: “A qualificação dos profissionais para o mercado de trabalho”.

O problema é: “Qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la?”.

Aqui, foram delineados os tópicos mais importantes deste estudo.

## 2.2 OBJETIVOS DO TRABALHO

Nesta etapa serão descritos o objetivo geral e os objetivos específicos dessa pesquisa.

### 2.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo compreende: “Identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la”.

Entende-se que o levantamento de ferramentas para capacitação dos profissionais é importante para busca de oportunidades no mercado de trabalho de emprego ou mesmo para crescimento profissional.

### 2.2.2 Objetivos Específicos

Os objetivos específicos do estudo são os a seguir listados:

- a) Identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho;
- b) Levantar quais são as ferramentas para buscar capacitação para entrar no mercado de trabalho e/ou para crescimento profissional;
- c) Realizar comparativo entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam.

- d) Criar recomendações às empresas e aos profissionais sobre a capacitação desejável para contratação, retenção e promoção no ambiente de trabalho.

Finaliza-se a relação de objetivos específicos para o desenvolvimento deste trabalho.

## 2.3 JUSTIFICATIVA

Nesta seção serão apresentados alguns pontos sobre mercado de trabalho e qualificação profissional e sua importância para a justificativa do trabalho.

A qualificação é de suma importância para que o profissional possa se destacar no mercado de trabalho, que é altamente concorrido em meio a tantos colegas de profissão. (EDUCAMAISBRASIL, 2021, p.1).

A técnica, a prática, o conhecimento teórico e o autoconhecimento são elementos importantes para qualquer profissional. Por isso, é fundamental investir em aperfeiçoamento e se manter sempre atualizado, desenvolvendo novas habilidades, especialmente aquelas que se tornem um diferencial e o mantenha um passo à frente da concorrência, como as *hard e soft skills*. (EDUCAMAISBRASIL, 2021, p.1).

Investir em qualificação profissional é pensar na carreira a longo prazo. Entre os principais benefícios, estão: oportunidade de desenvolver novas habilidades, melhor remuneração, atualização sobre as tendências no mercado e reconhecimento profissional. (GONDIM, 2002).

As empresas estão em busca de pessoas que não só consigam desempenhar funções, mas que também somem à organização com habilidades, visão, iniciativa e estratégias.

Oliveira (2020), complementa dizendo que, inspiradas na visão concorrencial de mundo, que as políticas de qualificação profissional para a juventude têm sido defendidas pelos empresários com fator crucial do crescimento econômico do país.

Em um mundo globalizado, as mudanças são rápidas, o que exige dos profissionais grandes esforços em manter-se atualizados. E com essa mudança, o mercado atualmente, está com um alto nível de competitividade, por isso, possuir qualificação profissional é essencial para a inserção em diferentes áreas profissionais. (GONDIM, 2002).

Desta forma, esta é a justificativa para o estudo do tema voltado à qualificação dos profissionais nas empresas.

### **3 REFERENCIAL TEÓRICO**

Este capítulo apresenta conceitos de competências técnicas, conceitos de competências comportamentais, significado de qualificação profissional, importância da qualificação profissional, ferramentas para capacitação profissional, demandas de qualificação buscadas/exigidas pelo mercado de trabalho e importância da educação continuada na carreira profissional.

### 3.1 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS

A seguinte etapa irá apresentar o conceito de competências.

Segundo Dutra (2001, p. 28) “A competência é compreendida por muitas pessoas e por alguns teóricos da administração como um conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários para que a pessoa desenvolva suas atribuições e responsabilidades”.

“Há uma relação, íntima entre as competências organizacionais e as individuais, portanto o estabelecimento das competências individuais deve estar vinculado à reflexão sobre as competências organizacionais, uma vez que há uma influência mútua entre elas”. (DUTRA, 2001, p. 27).

Complementando, Borges-Andrade, Abbad e Mourão dizem que,

Atualmente, a noção de competência tem-se ampliado, visando incorporar novas questões, tais como a necessidade de maior articulação entre competências organizacionais, individuais e as estratégias organizacionais, maior integração do conceito de competências políticas e práticas na gestão de pessoas. (BORGES-ANDRADE, ABBAD E MOURÃO, 2006, p. 91).

De acordo com Maximiano (2019, p. 1) “A competência só se revela na ação: está sempre ligada a resultados do trabalho ou de qualquer atividade; ao ato de saber fazer e efetivamente fazer, com a demonstração de resultados”.

Esta etapa teve por foco apresentar o conceito de competências no contexto empresarial.

### 3.2 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS TÉCNICAS

Esta parte do estudo, irá abordar o conceito de competências técnicas e como elas são constituídas.

Segundo ensinamento de Souza:



Competência técnica é todo o conhecimento que um sujeito mobiliza para a realização de uma atividade profissional, inclusive o domínio de conhecimentos específicos relacionados à determinada área do conhecimento. A competência técnica é um aspecto muito valorizado no mercado de trabalho. (SOUZA, 2015, p.70)

O conhecimento técnico é proveniente de toda formação profissional do sujeito, e pode ser construído em situações formais de aprendizagem, como escolas, cursos profissionalizantes, universidades, cursos de aperfeiçoamento profissional, entre outros”. (SOUZA, 2015, p. 71).

Souza (2015, p. 71) complementa dizendo que “O conhecimento técnico também pode ser construído em situações de informalidade, haja vista que, atualmente, as informações estão em rede para serem acessadas onde e quando os sujeitos desejarem. Além disso, também pode ser construído pela vivência, pelo saber fazer”.

Para o mesmo autor, “... competência técnica é a capacidade de produzir resultados satisfatórios a partir da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes”. (SOUZA, 2015, p. 72).

Nesta etapa se tratou de enfatizar o conceito de competência técnica e de onde surge, como cursos, escolas profissionalizantes, vivências e outros. Dando um pequeno realce a importância dela no mercado de trabalho.

### 3.3 CONCEITOS DE COMPETÊNCIAS COMPORTAMENTAIS

Esta seção irá apresentar o conceito de competência comportamental e sua formação.

Segundo Coda (2016, p. 17), as competências comportamentais são “capacidades internas que as pessoas trazem para seus cargos ou funções que ocupam e que podem ser expressas dentro de uma ampla gama de comportamentos observáveis no desempenho desse cargo”. O autor Coda complementa dizendo que:

São as ações que o profissional reconhecidamente demonstra como seu diferencial competitivo e que apresentam um impacto positivo em seus resultados, como por exemplo criatividade, flexibilidade, foco em oportunidades, habilidades analíticas e vontade de participar de decisões. Envolve também o nível de motivação que o empregado apresenta durante o exercício de suas atividades. (CODA, 2016, p. 17)

Ainda acrescenta que: “Embora haja evidência de pesquisas indicando que um gestor competente interpessoal e emocionalmente afete de maneira positiva a organização, não há ainda conclusões consolidadas sobre a eficácia de programas de treinamento para desenvolver a inteligência emocional ou competências comportamentais”. (CODA, 2016, p. 21)

Esta etapa teve por intuito apresentar a importância da competência comportamental e seus impactos positivos na organização, e suas principais características.

### 3.4 SIGNIFICADO DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Esta seção irá apresentar um breve significado sobre qualificação profissional e como é constituída.

“A qualificação profissional ocorre quando o indivíduo aperfeiçoa os seus conhecimentos profissionais. É toda a bagagem que ele carrega das experiências no trabalho e nos cursos que participa. A graduação é um bom exemplo disso” (<https://agropos.com.br/qualificacao-profissional/>, 2022, p.1)

“Resumidamente, a qualificação profissional favorece o desenvolvimento de mais profissionais do colaborador. Dessa maneira, a qualificação proporciona maior competência profissional em um prazo menor e mais chances de alcançar o sucesso em sua área de atuação”. (<https://futuroacademico.ucdb.br/dicas/qualificacao-profissional/>, 2022 p.1)

Assim, o significado de qualificação profissional, a forma como ela é constituída, com experiências, cursos e vivências ocorridas no trabalho é acrescentado ao presente estudo.

### 3.5 IMPORTÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Esta seção tem por intuito destacar a importância da qualificação profissional no mercado de trabalho e para os profissionais que a buscam.

A qualificação profissional é fundamental para conseguir de destacar no mercado de trabalho, que é altamente concorrido em meio a tantos colegas de profissão. As empresas estão em busca de pessoas que não só consigam desempenhar funções, mas que também somem a organização com habilidades, visões e estratégias. (<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/qual-a-importancia-da-qualificacao-profissional-para-a-carreira>, 2022. p.1)

Investir em qualificação profissional também é pensar em sua carreira a longo prazo. Entre os principais benefícios, estão: oportunidade de desenvolver novas habilidades, melhor remuneração, atualização sobre as tendências no mercado e reconhecimento profissional. A qualificação profissional não é somente uma estratégia para quem deseja manter-se no mercado,

subir de cargo ou ter um aumento salarial. Também é uma maneira de mudar os planos profissionais, arriscar outros horizontes ou investir em um hobby para ganhar um dinheiro extra. (<https://agropos.com.br/qualificacao-profissional/>, 2022, p. 1)

A importância da qualificação profissional fica evidenciada para aqueles que buscam um diferencial no mercado de trabalho e também melhores oportunidades de crescimento profissional.

### 3.6 FERRAMENTAS PARA CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL

Nesta etapa serão apresentadas ferramentas de capacitação profissional, como *onboarding*, engajamento de pessoas avaliação de desempenho *feedback* contínuo: *feedback one on one*: “avaliação 360 graus plano de desenvolvimento individual (PDI).

**a) Realização de Onboarding:** Segundo Banov: “Onboarding é um processo de socialização organizacional, destinado aos novos colaboradores, após serem admitidos pela empresa. O termo, da língua inglesa, significa “embarcar” ou “a bordo”, teoricamente é a recepção do novo colaborador assim que ele é admitido na empresa”. O autor complementa dizendo que “o *onboarding* tem como objetivo recepcionar, integrar, adaptar e capacitar os novos colaboradores de acordo com a cultura organizacional da empresa. Indiretamente, trabalha a marca da empresa empregadora”. (BANOV,2020, p.118).

**b) Engajamento de pessoas:** “O engajamento de pessoas acontece de diversas formas, entre elas a motivação de equipe. Ferramentas para motivar e engajar são fundamentais para a gestão estratégica de pessoas, com elas é possível liderar sua equipe em qualquer lugar e manter a produtividade em alta, promovendo um ambiente de trabalho saudável e gerando conexões com as pessoas”. (MEREIO, 2022, p.1).

“Esse laço acaba desenvolvendo uma postura mais cooperativa, empenhada, otimista, disposta e de autodesenvolvimento. Além disso, o profissional engajado pode ser mais produtivo e eficiente, ao realizar suas tarefas com mais qualidade”. (METADADOS, 2022.p.1).

**c) Avaliação de desempenho:** “Em primeiro lugar, as avaliações de desempenho se tornam mais amplas, principalmente com a adoção do modelo de competências. Nele, deixamos de medir apenas os resultados e tentamos entender quais são as necessidades de crescimento do colaborador, em relação aos desafios e transformações que ele enfrentará na empresa”. (GPTW, 2022, p.1).

“Por meio das avaliações de desempenho se identifica os pontos de melhoria e novas formas de desenvolver as habilidades dos colaboradores, assim a entrega dos resultados será muito mais eficaz. Mas, lembre-se: essas avaliações devem sempre serem feitas pensando na missão, visão e valores da empresa”. (MEREIO, 2022, p.1).

O autor Chesser complementa dizendo que “As avaliações de desempenho devem ser conduzidas periodicamente para permitir que os membros da equipe saibam como estão indo e descrever-lhes se o desempenho deles é satisfatório ou insatisfatório”. (CHESSER, 2016, p.134).

**d) *Feedback contínuo:*** “O colaborador deve receber informações para que possa se engajar no próprio desenvolvimento. Para isso, o feedback deve ser uma atividade planejada e recorrente na empresa, sempre com embasamento em relatórios e informações objetivas, como as entregas realizadas e as avaliações de desempenho”. (GPTW, 2022, p.1).

“O feedback contínuo é o processo de transmitir às pessoas retornos sobre seu desempenho, alinhado às expectativas da função, de forma constante e consistente. Esse tipo de ação é muito valiosa para um bom gerenciamento de equipes e um grande estimulador para a motivação no trabalho”. (XERPAY, 2022, p.1).

**e) *Feedback one on one:*** “Outro ponto importante é que exista uma relação de confiança com os colaboradores. A construção dessa credibilidade junto aos membros do time passa por uma série de práticas, entre as quais, destacamos as reuniões *one on one*”. (GPTW, 2022, p.1).

“São a base da relação entre o líder e o liderado, uma oportunidade “de ouro” para a construção de um laço de confiança entre as partes. Trata-se de um aspecto fundamental da cultura da empresa, e da transmissão da ideia de que os funcionários têm alguém que os escuta e a quem podem recorrer”. (PT.WIX, 2022, p.1).

**f) *Avaliação 360 graus:*** “A avaliação 360 graus é uma ferramenta usada para obter a informação mais completa possível sobre o desempenho do colaborador, unindo perspectivas complementares: a do líder, dos colegas, dos subordinados e do avaliado. Não à toa, algumas empresas optam até mesmo por incluir clientes, fornecedores e outras partes interessadas”. (GUPY, 2022, p.1).

“Essa alternativa oferece um feedback mais amplo que começa com múltiplas percepções, feito em 360 graus. Combina a visão do superior imediato, bem como a visão dos colegas, subordinados e assessores”. (PONTOTEL, 2022, p.1).

**g) Plano de desenvolvimento individual (PDI):** “O PDI é um Plano de Desenvolvimento Individual. Ele é aplicado em empresas como método para estabelecer, acompanhar e desenvolver as competências de seus funcionários”. (TOTVS, 2022, p.1).

“Normalmente, o plano de desenvolvimento individual parte do diagnóstico das necessidades de longo prazo do colaborador. Posteriormente, criamos uma jornada com metas e soluções de educação, que crescem de nível de exigência com o passar do tempo”. (GPTW, 2022, p.1).

Assim ao finalizar esta etapa, foram apresentadas as ferramentas que auxiliam na capacitação profissional.

### 3.7 DEMANDAS DE QUALIFICAÇÃO BUSCADAS/EXIGIDAS PELO MERCADO DE TRABALHO

Nesta etapa, serão apresentadas as qualificações como: adaptabilidade, relacionamento interpessoal, capacidade de inovação, liderança, comunicação, criatividade, comprometimento e perfil analítico/visão estratégica que são exigidas pelo mercado de trabalho na busca de colaboradores para a organização.

a) **Adaptabilidade:** “A adaptabilidade é uma das soft skills mais valorizadas no mundo atual e consiste em profissionais considerados perfeitos "camaleões", isto é, capacitados às mudanças. Esse profissional consegue manter suas atividades em funcionamento mesmo em momentos de crise, os quais se tornam necessários para se reinventar”. (ROBERTHALF, 2022, p.1).

b) **Relacionamento interpessoal:** “Profissionais que mantêm um relacionamento saudável com os colegas no ambiente de trabalho se sentem mais motivados. Por essa razão, desempenham suas tarefas com mais eficiência e competência. A confiança nos membros da equipe contribui para encarar grandes desafios e os colaboradores se tornam agentes de inovação”. (ROBERTHALF, 2022, p.1).

- c) **Capacidade de inovação:** “Sair da zona de conforto e apostar em ideias inovadoras é algo altamente procurado e reconhecido no mercado de hoje. Ter a capacidade de inovar em diversas situações é a competência ideal para superar os obstáculos e resolver os imprevistos que surgem diariamente nas rotinas de trabalho”. (CONVENIA, 2022, p.1).
- d) **Liderança:** “Certamente, a liderança é a soft skills mais valorizada do mercado. Simplesmente, por que consiste na junção de todas as outras habilidades. Um profissional líder deve saber se comunicar bem, ter inteligência emocional, alinhamento cultural, adaptabilidade, resiliência etc.”. (ROBERTHALF, 2022, p.1).
- e) **Comunicação:** “A comunicação entre os profissionais é extremamente importante para uma organização, tanto em expressão de forma falada quanto escrita. O ato de saber ouvir e se comunicar de forma clara e objetiva, assim como escrever bem, permite a você organizar melhor os pensamentos, além de compartilhar e absorver melhor as informações”. (ROBERTHALF, 2022, p.1).
- f) **Criatividade:** “Muita gente confunde criatividade com a capacidade de criar arte ou inventar algo revolucionário. Mas não se trata apenas disso. No dia a dia, usar a criatividade é saber explorar os recursos disponíveis para apresentar respostas inovadoras às demandas”. (G1. GLOBO, 2022, p.1).
- g) **Comprometimento:** “O comprometimento não está atrelado apenas à capacidade de cumprir prazos ou de ser pontual em reuniões e interações com clientes. Hoje, a demanda é por profissionais comprometidos com o objetivo da organização, com as metas de crescimento, com as novas possibilidades de negócio que surjam conforme os pedidos de clientes”. (G1. GLOBO, 2022, p.1).
- h) **Perfil analítico/visão estratégica:** “O perfil analítico e a visão estratégica tornam o profissional mais curioso e interessado em buscar informações. Desse modo, o colaborador não mede esforços para estudar, de forma detalhada, os dados e analisar bem as questões antes de tomar alguma decisão importante para a empresa”. (ROBERTHALF, 2022, p.1).

### 3.8 IMPORTÂNCIA DA EDUCAÇÃO CONTINUADA NA CARREIRA PROFISSIONAL

Esta seção irá abordar o conceito de educação continuada e sua importância na carreira profissional.

“Educação continuada é um conceito de aprendizagem que consiste na ideia da constante qualificação do indivíduo, seja no âmbito acadêmico, profissional ou pessoal”. (SIGNIFICADOS, 2022, p.1).

Ainda sobre a temática da educação continuada, o autor Treccson ensina que trata-se de um complemento para a graduação, acrescentando que: “Hoje em dia, terminar a graduação apenas não basta. Participar de cursos de curta duração, MBAs, cursos técnicos e outras formas de especialização faz com que o profissional tenha uma linha de atuação mais definida”. (TRECSON, 2022, p.1).

Também é importante pontuar que: “Com cursos e treinamentos de aperfeiçoamento contínuo, empresas e instituições de ensino possibilitam que colaboradores e alunos mantenham-se atualizados e desenvolvam competências complementares à formação ou à atividade desempenhada na empresa, o que os torna profissionais mais qualificados”. (DNA CONTEUDO, 2022, p.1).

Esta seção apresentou o conceito e importância de educação continuada e como ela agrega ao profissional e a sua carreira.

## **4 METODOLOGIA**

Este estudo possui naturezas quantitativa e qualitativa.

### **4.1 METODOLOGIA DE NATUREZA QUANTITATIVA**

Esta seção apresenta a metodologia de natureza quantitativa, nível descritivo, estratégia *survey* ou enquête, definição de população e amostra, desenvolvimento de pré-teste, processo de coleta de dados através de aplicação de questionários e processo de análise de dados por meio de estatística.

#### **4.1.1 Natureza Quantitativa**

Esta etapa apresenta conceitos de natureza quantitativa. O autor Silva (2020) ensina que as variáveis quantitativas são denominadas dessa forma por serem apresentadas em formas numéricas, expressando quantidades, por exemplo: idade, estatura, peso, renda e número de filhos. (SILVA, 2020)

Se o propósito do projeto implica medir relações entre variáveis (associação ou causa-efeito), ou avaliar o resultado de algum sistema ou projeto, recomenda-se utilizar preferentemente o enfoque da pesquisa quantitativa e utilizar a melhor estratégia de controlar o delineamento da pesquisa para garantir uma boa interpretação dos resultados. (ROESCH, 2012, p.130)

Esta seção apresentou o conceito de natureza quantitativa.

#### **4.1.2 Nível: Descritivo**

Esta etapa apresenta conceitos de nível descritivo.

Como objetivo principal das pesquisas descritivas, os autores Marconi e Lakatos pontuam: “As pesquisas descritivas objetivam descrever as características de uma população, ou identificar relações entre variáveis. Nesse caso, são comuns as pesquisas que investigam características de um grupo, considerando idade, sexo, procedência, nível de escolaridade, nível socioeconômico etc”. (MARCONI e LAKATOS, 2022, p.297).

O autor Roesch (2012, p.136) complementa dizendo que as pesquisas de caráter descritivo não procuram explicar alguma coisa ou mostrar relações causais, como as pesquisas



de caráter experimental. Censos, levantamentos de opinião publicou pesquisas de mercado procuram fatos descritivos; buscam informação necessária para a ação ou predição.

Esta etapa apresentou o conceito de nível descritivo.

#### **4.1.3 Estratégia: *Survey* ou Enquete**

Esta seção irá apresentar o conceito de Survey ou enquete.

Marconi e Lakatos (2022, p. 334) dizem que “... são muitos os delineamentos de pesquisa quantitativa utilizados na coleta de dados científicos; entre eles está o levantamento ou survey. Os dados são coletados diretamente dos informantes, que respondem às perguntas do pesquisador (em geral, realizadas com base em um questionário previamente preparado)”.

O autor Gil (2017) fala que as pesquisas deste tipo “caracterizam-se pela interrogação direta das pessoas cujo comportamento se deseja conhecer. Basicamente, procede-se à solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas acerca do problema estudado para, em seguida, mediante análise quantitativa, obterem-se as conclusões correspondentes aos dados coletados”. (GIL, 2017, p. 35).

Esta seção apresentou o conceito de Survey ou enquete.

#### **4.1.4 População e Amostra**

Esta etapa tem por intuito apresentar os conceitos de população e amostra.

Segundo Marconi e Lakatos (2022, p.333) denomina-se “população o conjunto de pessoas que têm pelo menos uma característica comum. E como nem sempre é possível estudar todas as pessoas de um conjunto, elege-se uma amostra dessa população”.

Dependendo do tamanho da população, do tempo dos entrevistadores, custo da pesquisa, ou ainda capacidade de processamento dos dados, faz-se necessário extrair uma parcela desta população para investigar, em vez de utilizar seu total. (ROESCH, 2012, p.138)

A população para esta pesquisa é de todos os profissionais que trabalham em empresas no município de Guaporé.

A amostra deste estudo será definida por uma parcela dos profissionais que trabalham em empresas no município de Guaporé.

O propósito da amostragem é construir um subconjunto da população que é representativo nas principais áreas de interesse da pesquisa. Numa amostra aleatória, a

suposição é de que é possível inferir estatisticamente a probabilidade de que um padrão observado na amostra seja replicado na população. (ROESCH, 2012, p.139)

O autor Gil completa dizendo que “a amostragem nos levantamentos sociais pode assumir formas diversas, em função do tipo de população, de sua extensão das condições materiais para realização da pesquisa etc.” (GIL, 2017, p.109)

Esta etapa apresentou os conceitos de amostra.

#### **4.1.5 Desenvolvimento de Pré-Teste**

Esta etapa visa apresentar o conceito de desenvolvimento de pré-teste.

De acordo com Gil (2017, p. 98) o pré-teste “está centrado na avaliação dos instrumentos enquanto tais, visando garantir que meçam exatamente o que pretendem medir”.

Gil (2017, p. 99) complementa dizendo que no pré-teste “pode-se ter uma ideia do possível contágio que uma pergunta exerce sobre outra, bem como acerca do local mais conveniente para incluir uma pergunta delicada etc”.

Em geral, para “... checar a validade do questionário e verificar sua contribuição à pesquisa, o pesquisador elabora um pré-teste, que se constitui na aplicação dele a algumas pessoas. Constando alguma falha, reelabora-se questões, tamanho, formato, número de questões, escolha dos participantes etc”. (MARCONI E LAKATOS, 2022, p.323).

Esta etapa apresentou o conceito de pré-teste.

#### **4.1.6 Processo de Coleta de Dados**

Esta etapa irá apresentar o conceito de processo de coleta de dados, através do instrumento de questionário.

O questionário é composto de um conjunto de questões que se submete ao pesquisado, objetivando obter informações que serão necessárias ao desenvolvimento da pesquisa. (MARCONI E LAKATOS, 2022).

Marconi e Lakatos (2017, p. 322) completam dizendo que o “questionário é um instrumento de coleta de dados que compreende um conjunto de perguntas previamente elaboradas que, diferentemente da entrevista, deve ser respondido por escrito e enviado ao pesquisador”.

É o instrumento mais utilizado em pesquisa quantitativa, principalmente em pesquisas de grande escala, como as que se propõem levantar a opinião política da população ou a preferência do consumidor. (ROESCH, 2012).

Esta seção apresentou o conceito de questionário.

#### **4.1.7 Processo de Análise de Dados**

O processo de tabulação e interpretação dos resultados da pesquisa, se dará por meio de dados estatísticos.

### **4.2 METODOLOGIA DE NATUREZA QUALITATIVA**

Esta seção apresenta a metodologia de natureza qualitativa, nível exploratório, estratégia de estudo de casos, definição dos participantes do estudo, processo de coleta de dados através de entrevistas semi-estruturadas e o processo de análise de dados por meio de análise de discurso.

#### **4.2.1 Natureza Qualitativa**

Esta etapa apresenta conceitos de natureza qualitativa.

A pesquisa qualitativa “objetiva obter uma compreensão particular do objeto que se investiga. Como focaliza sua atenção no específico, no peculiar, seu interesse não é explicar, mas compreender os fenômenos que estuda dentro do contexto em que aparecem”. (MARCONI E LAKATOS, 2022, p. 298).

Marconi e Lakatos (2022, p.300) complementam dizendo que uma pesquisa qualitativa pressupõe o estabelecimento de um ou mais objetivos, a seleção das informações, a realização da pesquisa de campo.

De acordo com Roesch (2005, p. 154), a pesquisa qualitativa e seus métodos de coleta e análise de dados são apropriados para uma fase exploratória da pesquisa.

Esta etapa apresentou o conceito de natureza qualitativa.

#### **4.2.2 Nível: Exploratório**

Esta etapa irá apresentar o conceito de nível exploratório.

“Na pesquisa exploratória a coleta de dados compreende: levantamento bibliográfico, entrevistas com pessoas experientes em relação ao assunto, análise de exemplos. Seriam pesquisas exploratórias: pesquisa bibliográfica, estudo de caso, levantamento de campo”. (MARCONI E LAKATOS, 2022, p. 297).

Gil (2010) completa dizendo que a fase exploratória da pesquisa objetiva determinar o campo de investigação, as expectativas dos interessados, bem como o tipo de auxílio que estes poderão oferecer ao longo do processo de pesquisa.

Esta etapa apresentou o conceito de nível exploratório.

#### **4.2.3 Estratégia: Estudo De Caso**

Esta etapa irá apresentar o conceito da estratégia estudo de caso.

O estudo de caso inicia com a formulação de um problema, ou seja, questões de pesquisa.

Gil (2017, p.33) complementa argumentando que o “estudo de caso é uma modalidade de pesquisa amplamente utilizada nas ciências sociais. Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos casos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento; tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados”.

Esta etapa apresentou conceitos de estratégia de estudo de caso.

#### **4.2.4 Participantes do Estudo**

Os participantes deste estudo serão gestores de empresas localizadas no município de Guaporé.

#### **4.2.5 Processo de Coleta de Dados**

Esta seção irá apresentar o conceito de processo de coleta de dados através de entrevistas semi-estruturadas.

Quanto a indicação de uso das questões, em entrevistas semi-estruturadas, Roesch assim ensina:

Utiliza-se questões abertas, que permitem ao entrevistador entender e captar a perspectiva dos participantes da pesquisa. Dessa forma, o pesquisador não está predeterminando sua perspectiva através de uma seleção prévia de categorias de questões, como no caso de quem utiliza um método quantitativo. (ROESCH, 2005, p. 159).

Marconi e Lakatos (2022) complementam dizendo que o entrevistador tem liberdade para desenvolver cada situação em qualquer direção que considere adequada. É uma forma de poder explorar mais amplamente a questão trabalhada.

Esta etapa apresentou o conceito de entrevista semi-estruturadas.

#### **4.2.6 Processo de Análise de dados**

Esta seção irá apresentar o conceito de processo de análise de dados através da técnica de análise de discurso.

Roesch (2005) diz que a análise de discurso avalia as elocuições (maneira de exprimir-se) contextualizadas, no relato, costuma-se indicar na citação a questão do entrevistador ou comentários que precedem a resposta.

A análise do discurso é um “método que visa não só apreender como uma mensagem é transmitida, como também explorar o seu sentido. Analisar o discurso implica considerar tanto o emissor quanto o destinatário da mensagem, bem como o contexto atual no qual o discurso está inserido” (VERGARA, 2012, p. 18).

Esta etapa apresentou o conceito de análise de discurso.

## **5 DESCRIÇÃO DAS EMPRESAS PESQUISADAS**

Neste capítulo será descrito as empresas participantes da pesquisa, a saber: Arte Virtual, Ferro Velho Bar e Hamburgueria e Supermercado Trez Eireli, todas localizadas no município de Guaporé.

### **5.1 EMPRESA ARTE VIRTUAL**

-Nome da empresa: Arte Virtual Estampagem química Eireli

Figura 1- Empresa Arte Virtual



Fonte: Autoria própria

- Ramo de atividade: Produção de semi-jóias em fotocorrosão
- CNPJ: 05.135.410.0001/63
- Endereço: Rua Agilberto Maia 1550 Guaporé RS
- Telefone: 54-3443 64 38
- E-mail: [Artevirtual@net11.com.br](mailto:Artevirtual@net11.com.br)
- Site:
- Página em rede social: facebook, Instagram, LinkedIn....
- Data da fundação: 01/06/2002
- N° de funcionários: 13
- Sócios: 1
- Total da área construída: 900 m<sup>2</sup>
- Breve histórico: Atua no ramo joalheiro desde 2002, usando como matéria prima o latão para produção das peças

- Missão, visão, valores: Produzir semi-jóias em fotocorrosão com qualidade, buscando atender as exigências do mercado, inovando e investindo em tecnologia.
- Produtos/serviços – Mostruários de semi-jóias prontas.

Figura 2 - Jóias da empresa Arte Virtual



Fonte: Autoria própria

- Marca



Figura 3- Marca da Empresa Arte Virtual



Fonte: Autoria própria

## 5.2 EMPRESA: FERRO VELHO BURGUER N° BAR

-Nome da empresa: EMPRESA: FERRO VELHO BURGUER BAR, LANCHERIA, CASA DE CHÁS, RESTAURANTE

Figura 4- Empresa Ferro Velho Burger Bar



Fonte: Autoria própria

- Ramo de atividade: Alimentício



- CNPJ: 27500332/0001-91
- Endereço: Francisco Tesser 38
- Telefone: 54 996245499 / 54 9 96585145
- E-mail: Luan\_zorzi@hotmail.com
- Site: Ferrovelhoburguer.com.br
- Página em rede social: facebook, Instagram, LinkedIn....
- Data da fundação: 31/05/2017
- N° de funcionários: 12
- Sócios: 2
- Total da área construída: 200 m<sup>2</sup>
- Breve histórico: Ferro Velho deu seu início onde sua proposta inicial era um bar, com muitas bebidas, cervejas artesanais de várias marcas, entre outras.  
Com um cardápio com poucos hamburques, mas isso logo foi mudando, o bar começou a se tornar hamburgueria.  
Já na primeira semana, percebemos que o hamburquer seria o carro chefe, e o principal item, então ficamos em aumentar o cardápio e a cozinha para uma melhor produção, hoje contamos com uma filial em Serafina Corrêa apenas com delivery, e para o mês de agosto deste ano pretendemos deixar pronta a terceira loja em Marau.
- Missão: Sempre atender bem nossos clientes e oferecer o que mais de qualidade temos no mercado.
- Visão: Oferecer algo diferente para nossa cidade, desde o ambiente, até o paladar.
- Valores: Poder continuar sendo o que fomos no início, sem subir à cabeça e continuar com muito trabalho e humildade.
- Produtos/serviços

Figura 5- Hambúrgueres



Fonte: Autoria própria

- Marca

Figura 6- Marca da empresa Ferro Velho Burguer N° Bar



Fonte: Autoria própria

### 5.3 EMPRESA SUPERMERCADO TREZ

-Nome da empresa: EMPRESA SUPERMERCADO TREZ EIRELI

Figura 7- Supermercado Trêz



Fonte: Autoria própria

- Ramo de atividade: Atua no segmento varejista oferecendo produtos alimentícios como hortifrutigranjeiros, açougue, laticínios, fiambreteria, higiene e limpeza, disponibilizando o serviço de entrega.
- CNPJ: 03.931.829/0001-04
- Endereço: Avenida Alberto Pasqualini nº 1615
- Telefone: (54) 3443-3565
- Site: <https://www.facebook.com/supertrez/>
- Página em rede social: facebook, Instagram, LinkedIn....
- Data da fundação: 01 de agosto de 2000
- Nº de funcionários: 23 colaboradores
- Sócios: 1
- Total da área construída: 550m<sup>2</sup>
- Breve histórico: A empresa Supermercado Trêz na sua fundação, em 01 de agosto de 2000, possuía apenas como funcionários, o próprio dono que era o único sócio proprietário e dois funcionários. A loja possuía uma área de 120m<sup>2</sup> localizada no centro da cidade de Guaporé, na rua Monsenhor Scalabrini nº1151. Jean Marcos Trêz foi o fundador da empresa.

-Produtos / serviços – Açougue e setor de frutas.

Figura 8- Produtos dos Supermercado



Fonte: Autoria própria

-Marca

Figura 9- Marca da empresa Supermercado Três



Fonte: Autoria própria

## **6 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO**

Este capítulo apresenta os resultados obtidos a partir da resposta ao problema de pesquisa que é: “Qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como e como buscá-la?”. Também, da definição dos objetivos específicos, que são: identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho; levantar quais são as ferramentas para buscar capacitação para entrar no mercado de trabalho e/ou para crescimento profissional e realizar comparativo entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam.

Está dividido em três seções:

Natureza quantitativa do estudo, com aplicação do instrumento de coleta de dados e apresentação dos resultados da aplicação dos questionários.

Natureza qualitativa, com aplicação do instrumento de coleta de dados e apresentação dos resultados da aplicação das entrevistas.

E, por fim, apresentação de um comparativo entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam.

### **6.1 NATUREZA QUANTITATIVA**

Esta etapa apresenta a aplicação do instrumento de coleta de dados e apresentação dos resultados da aplicação dos questionários.

#### **6.1.1 Aplicação do instrumento de coleta de dados**

Esta etapa apresenta o desenvolvimento do instrumento de pesquisa – questionário, pré-teste, plano de amostragem, método de contato e período de aplicação do instrumento de pesquisa.

#### 6.1.1.1 Desenvolvimento do Instrumento de Pesquisa - Questionário

O questionário somente pode ser respondido por profissionais que trabalham nas seguintes empresas localizadas no município de Guaporé: Arte Virtual, Ferro Velho Bar e Hamburgueria e Supermercado Três Eireli.

A seguir, está o questionário elaborado para aplicação à amostra:

Prezado (a) Senhor (a):

A presente pesquisa está sendo desenvolvida pelo acadêmico **IGOR CABRAL**, sendo requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade de Caxias do Sul – Campus Universitário de Guaporé. Essa pesquisa representa uma etapa fundamental para identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la. Todas as informações aqui prestadas são tratadas de forma confidencial, tendo utilidade apenas para este trabalho, não sendo divulgadas informações tampouco nomes dos pesquisados. Não é necessário identificar-se.

Desde já agradeço sua compreensão e colaboração.

Atenciosamente,

**IGOR CABRAL**

#### **Caracterização sociográfica:**

1 - Qual seu gênero?

feminino

masculino

outro

2 - Qual seu estado civil?

solteiro (a)

casado (a)

viúvo (a)

separado/divorciado (a)

união estável

outro

3 - Qual seu grau de escolaridade?

ensino fundamental

ensino médio

ensino superior

pós-graduação

4 - Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

acima de 46 anos

outro

5-Em que faixa salarial você se enquadra?

de 1 a 3 salários mínimos

de 4 a 6 salários mínimos

de 7 a 9 salários mínimos

outra.

**QUALIFICAÇÃO QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM TER/DESENVOLVER**

## PARA O MERCADO DE TRABALHO

1-Você é organizado em suas tarefas?

(a)Sim

(b)Não

2-Você é uma pessoa que tem determinação quando quer atingir um objetivo na empresa?

(a)Sim

(b)Não

3-Quando você começa uma tarefa no trabalho, não para até terminar (a tarefa)?

(a)Sim

(b)Não

4-Você é um profissional pontual no trabalho, ou seja, procura não se atrasar?

(a)Sim

(b)Não

5-Você sabe lidar com as pressões diárias do trabalho?

(a)Sim

(b)Não

6-Você é uma pessoa concentrada no seu trabalho?

(a)Sim

(b)Não

7-Você busca conhecimento para aumentar a sua produtividade no trabalho?

(a)Sim

(b)Não

8-Você busca conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho?

(a)Sim

(b)Não



9-Você busca novas formas de fazer o seu trabalho para ter um resultado (do trabalho) melhor?

(a)Sim

(b)Não

10-Você é uma pessoa que tem iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa?

(a)Sim

(b)Não

11-Você possui interesse pelo seu trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos?

(a)Sim

(b)Não

12-Você sabe se comunicar com clareza com seus colegas e superiores?

(a)Sim

(b)Não

13-Você tem espírito de liderança nas atividades do seu trabalho, ou seja, tem iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas?

(a)Sim

(b)Não

14-Você tem bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho?

(a)Sim

(b)Não

15-Você tem empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, você se coloca no lugar dele e pensa em quanto ele está sofrendo?

(a)Sim

(b)Não

16-Você é uma pessoa otimista?

(a)Sim

(b)Não

17-Você é flexível para aceitar mudanças?

(a)Sim

(b)Não

18-Você é uma pessoa motivada para o trabalho?

(a)Sim

(b)Não

19-Você trabalha em equipe, ou seja, você gosta de trabalhar com os colegas?

(a)Sim

(b)Não

20-Você é uma pessoa de confiança da empresa, do seu líder?

(a)Sim

(b)Não

21- Você tenta acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito?

(a)Sim

(b)Não

22-Você é uma pessoa que tem paciência no trabalho?

(a)Sim

(b)Não

23-Você tem autocontrole no dia-a-dia do seu trabalho?

(a)Sim

(b)Não

**24-Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções:**

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- a) Organização nas tarefas
- b) Determinação para atingir um objetivo
- c) Começar uma tarefa e não para até terminá-la
- d) Pontualidade
- e) Saber lidar com as pressões
- f) Concentração
- g) Buscar conhecimento para aumentar a produtividade do trabalho
- h) Buscar conhecimento para melhorar a qualidade do trabalho
- i) Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor
- j) Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa
- k) Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos
- l) Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores
- m) Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas
- n) Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho
- o) Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo
- p) Ser uma pessoa otimista
- q) Ser flexível para aceitar mudanças
- r) Ser uma pessoa motivada para o trabalho
- s) Trabalhar em equipe
- t) Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder
- u) Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito
- v) Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho
- w) Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho

25-Quais são os seus objetivos ao buscar uma melhor qualificação profissional?

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- (A) Manter-se no mercado de trabalho
- (B) Subir de cargo
- (C) Aumento salarial
- (D) Mudança profissional
- (E) Outros – quais?...

26-A partir de vagas disponibilizadas no mercado de trabalho você busca?

- (A) Primeira que surgir, pois não possui muita qualificação.
- (B) Seleciona as que você possui maior interesse em atuar.
- (C) Seleciona as que você já possui experiência e está qualificado.
- (D) Busca uma qualificação antes de se candidatar.

27-No município onde você reside, são disponibilizadas vagas de acordo com a sua qualificação e capacitação?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Sempre
- (D) Raramente
- (E) Não tenho muito acesso a essas informações

**FERRAMENTAS PARA BUSCAR CAPACITAÇÃO PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

28-Como você busca se qualificar para o seu trabalho?

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- (A) Buscando concluir o ensino fundamental
- (B) Buscando concluir o ensino médio
- (C) Buscando cursar uma faculdade
- (D) Fazendo cursos rápidos para melhorar no trabalho
- (E) Assistindo filmes e vídeos profissionalizantes pela internet

29-Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Talvez
- (D) Essencial
- (E) Irrelevante

30-Com qual frequência você faz cursos ou busca outras formas de se qualificar para o seu trabalho?

- (A) Não faço
- (B) Cada 6 meses
- (C) Cada 1 ano
- (D) Cada 2 anos
- (E) Mais tempo

31-Quais são as entidades onde você busca cursos ou outras formas de se qualificar para o seu trabalho?

ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

- (A) Universidade de Caxias do Sul
- (B) Qualifica cursos profissionalizantes
- (C) Senai
- (D) Instituto mix
- (E) Polo Univates EAD (Educação a distância)
- (F) Outros - quais?...

32-Alguma dessas alternativas abaixo é um fator que dificulta ou impede a busca por uma melhor qualificação e capacitação profissional?

- (A) Tempo
- (B) Dinheiro
- (C) Trabalho
- (D) Família
- (E) Todos acima

33-A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?

- (A) Sim
- (B) Não
- (C) Nunca
- (D) Sempre
- (E) Às vezes

34-Em busca da qualificação profissional desejada você?

- (A) Pretende se especializar na área que está atuando
- (B) Partir para uma nova área
- (C) Não pretende se especializar
- (D) Fazer a especialização, mas continuar onde está por questões salariais
- (E) Outros...

#### 6.1.1.2 Pré-Teste

Aplicou-se o questionário do pré-teste a três pessoas. Com o retorno, não se teve alterações sugeridas.

#### 6.1.1.3 Plano de amostragem

Na presente pesquisa, a amostra selecionada é de profissionais que trabalham em três empresas localizadas no município de Guaporé: Arte Virtual, Ferro Velho Bar e Hamburgueria e Supermercado Trez Eireli.

Na empresa Arte virtual são 13 funcionários. No ferro velho 12 e no Mercado Trez, são 23 colaboradores, totalizando 48 profissionais a quem serão enviados os questionários.

Tal amostra foi escolhida com o intuito de identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la.

Obteve-se um retorno de 40 questionários válidos para análise.

#### 6.1.1.4 Método de contato

O link do questionário *online*: <https://forms.gle/S8ziwKkTuhwGz7Jq5> via WhatsApp e redes sociais.

O questionário foi criado através do google forms (google formulários).

#### 6.1.1.5 Período de aplicação do instrumento de pesquisa

O questionário foi aplicado entre os dias 10 a 30 de setembro de 2022.

### **6.1.2 Apresentação dos resultados da aplicação dos questionários**

A seguir, estão apresentados os resultados em forma de gráficos, por objetivo específico.

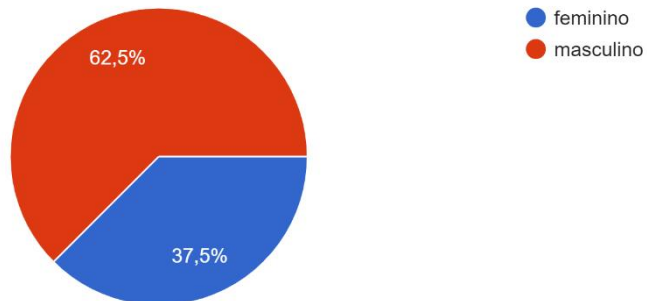
#### ***6.1.2.1 Caracterização sociográfica***

A seguir, estão apresentados os gráficos referentes à caracterização sociográfica da amostra.

Gráfico 1- Qual seu gênero?

### 1 - Qual seu gênero?

40 respostas

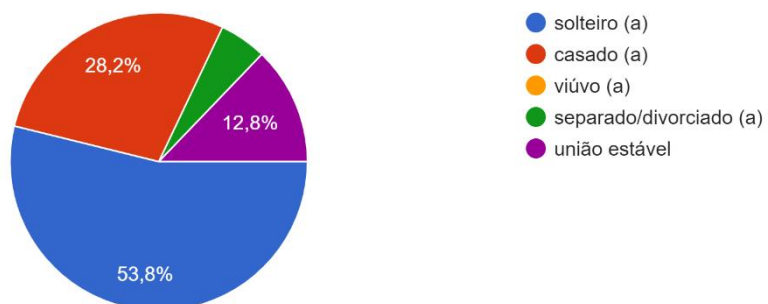


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 1- Qual seu estado civil?

### 2 - Qual seu estado civil?

39 respostas



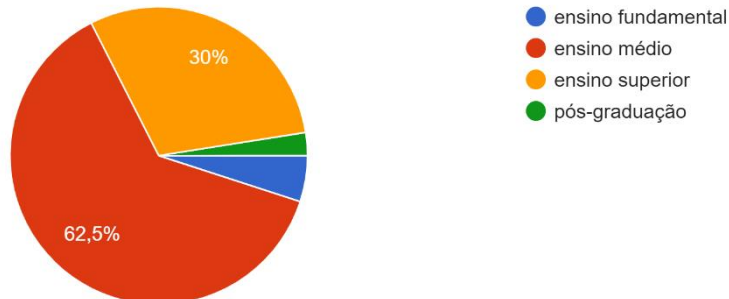
Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 2- Qual seu grau de escolaridade?



### 3 - Qual seu grau de escolaridade?

40 respostas

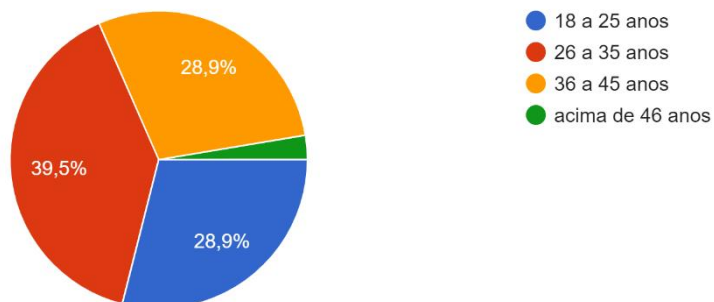


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 3- Faixa etária

#### 4 - Faixa etária

38 respostas

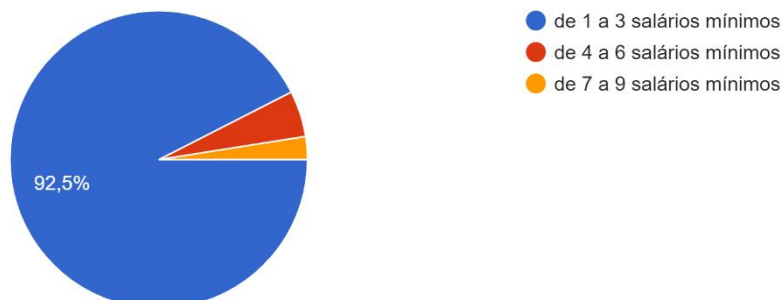


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 4- Em que faixa salarial você se enquadra?

#### 5-Em que faixa salarial você se enquadra?

40 respostas

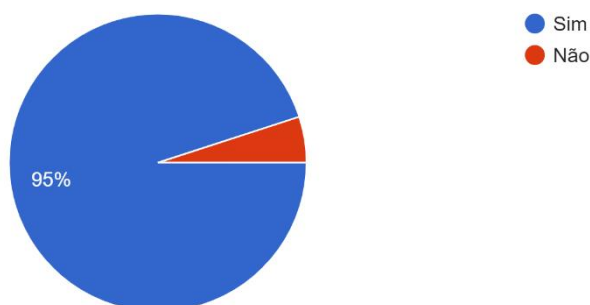


Fonte: Resultados dos questionários

## QUALIFICAÇÃO QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM TER/DESENVOLVER PARA O MERCADO DE TRABALHO

Gráfico 5- Você é organizado em suas tarefas?

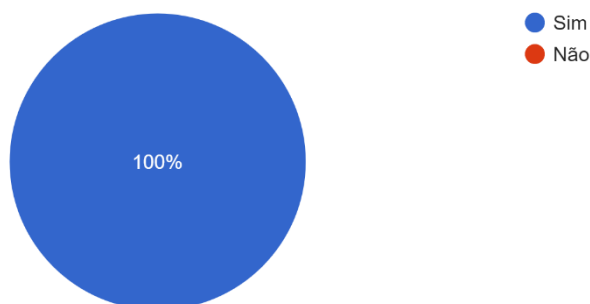
1-Você é organizado em suas tarefas?  
40 respostas



Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 6- Você é uma pessoa que tem determinação quando quer atingir um objetivo na empresa?

2-Você é uma pessoa que tem determinação quando quer atingir um objetivo na empresa?  
39 respostas

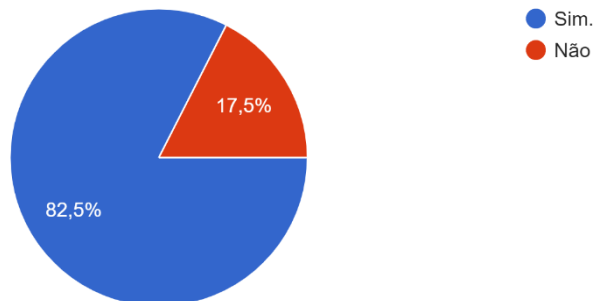


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 7- Quando você começa uma tarefa no trabalho, não para até terminar (a tarefa)?

3-Quando você começa uma tarefa no trabalho, não para até terminar (a tarefa)?

40 respostas

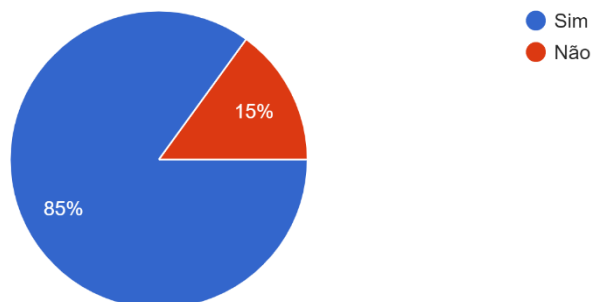


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 8- Você é um profissional pontual no trabalho, ou seja, procura não se atrasar?

4-Você é um profissional pontual no trabalho, ou seja, procura não se atrasar?

40 respostas

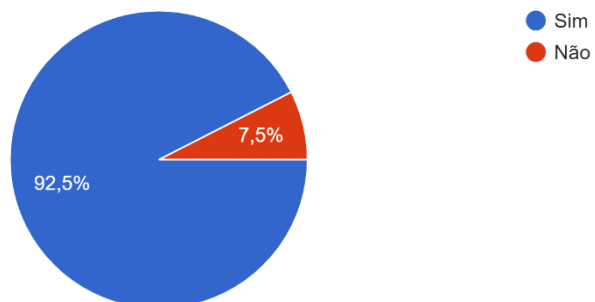


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 9- Você sabe lidar com as pressões diárias do trabalho?

5-Você sabe lidar com as pressões diárias do trabalho?

40 respostas

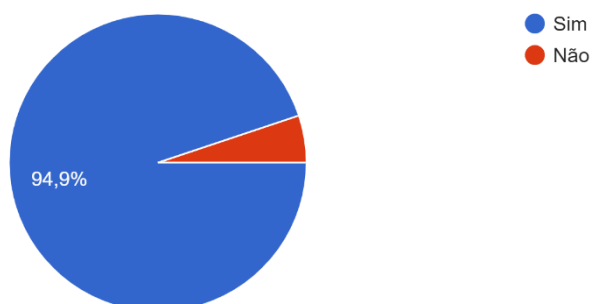


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 10- Você é uma pessoa concentrada no seu trabalho?

6-Você é uma pessoa concentrada no seu trabalho?

39 respostas

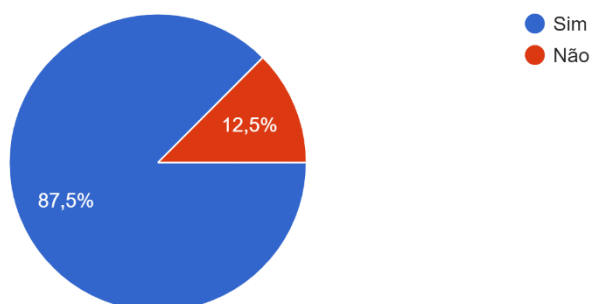


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 11- Você busca conhecimento para aumentar a sua produtividade no trabalho?

7-Você busca conhecimento para aumentar a sua produtividade no trabalho?

40 respostas

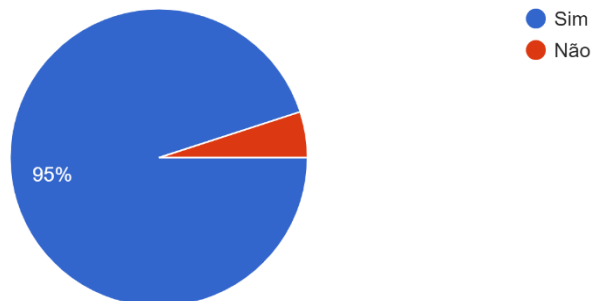


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 12- Você busca conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho?

8-Você busca conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho

40 respostas

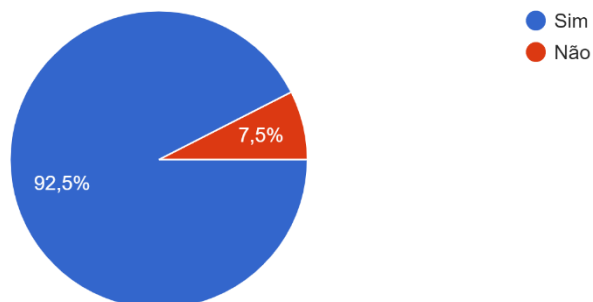


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 13- Você busca novas formas de fazer o seu trabalho para ter um resultado (do trabalho) melhor?

9-Você busca novas formas de fazer o seu trabalho para ter um resultado (do trabalho) melhor?

40 respostas

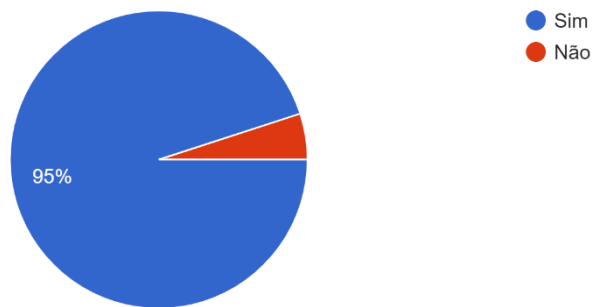


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 14- Você é uma pessoa que tem iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa?

10-Você é uma pessoa que tem iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa?

40 respostas

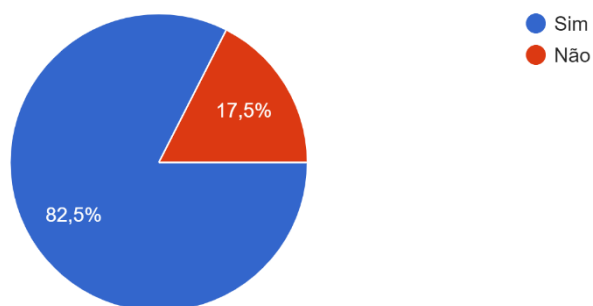


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 15- Você possui interesse pelo seu trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos?

11-Você possui interesse pelo seu trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos?

40 respostas

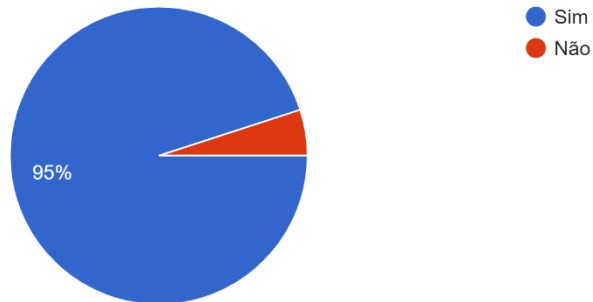


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 16- Você sabe se comunicar com clareza com seus colegas e superiores?

12-Você sabe se comunicar com clareza com seus colegas e superiores?

40 respostas

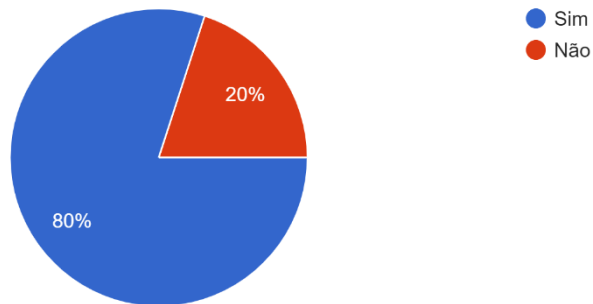


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 17- Você tem espírito de liderança nas atividades do seu trabalho, ou seja, tem iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas?

13-Você tem espírito de liderança nas atividades do seu trabalho, ou seja, tem iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas?

40 respostas

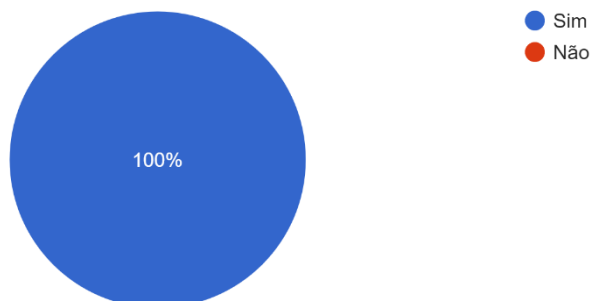


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 18- Você tem bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho?

14-Você tem bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho?

40 respostas

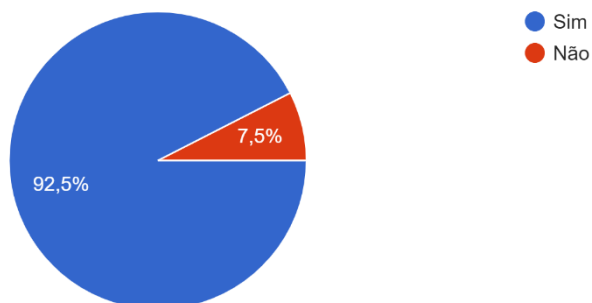


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 19- Você tem empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, você se coloca no lugar dele e pensa em quanto ele está sofrendo?

15-Você tem empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, você se coloca no lugar dele e pensa em quanto ele está sofrendo?

40 respostas



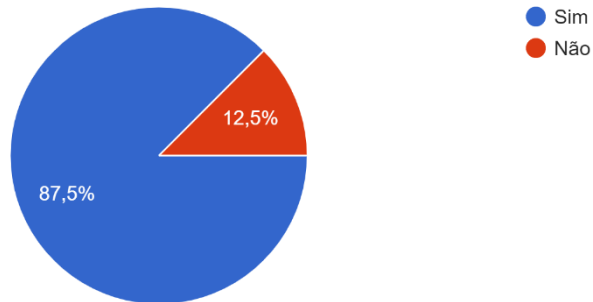
Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 20- Você é uma pessoa otimista?



16-Você é uma pessoa otimista?

40 respostas

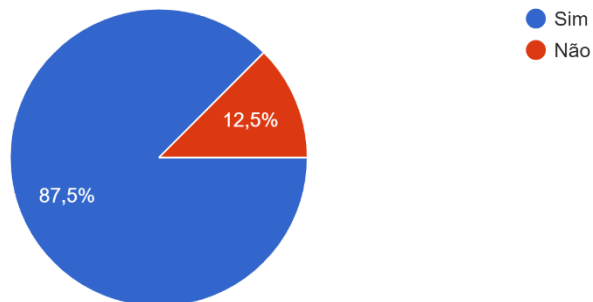


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 21- Você é flexível para aceitar mudanças?

17-Você é flexível para aceitar mudanças?

40 respostas

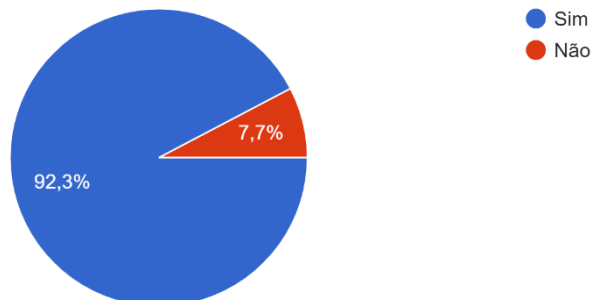


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 22- Você é uma pessoa motivada para o trabalho?

18-Você é uma pessoa motivada para o trabalho?

39 respostas

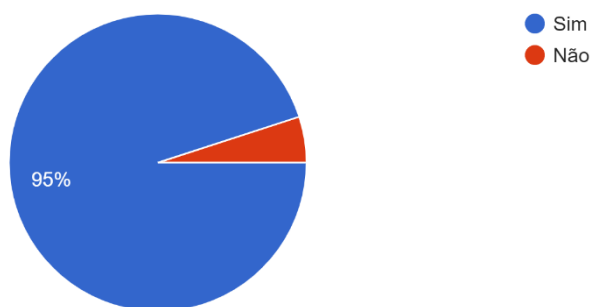


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 23- Você trabalha em equipe, ou seja, você gosta de trabalhar com os colegas?

19-Você trabalha em equipe, ou seja, você gosta de trabalhar com os colegas?

40 respostas

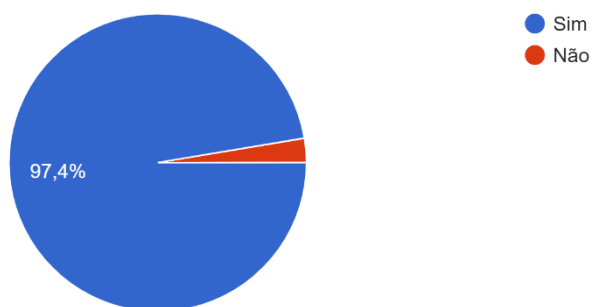


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 24- Você é uma pessoa de confiança da empresa, do seu líder?

20-Você é uma pessoa de confiança da empresa, do seu líder?

38 respostas

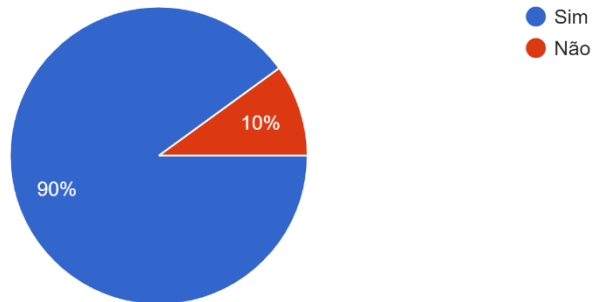


Fonte: Resultados dos questionários

### Gráfico 25- Você tenta acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito?

21- Você tenta acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito?

40 respostas

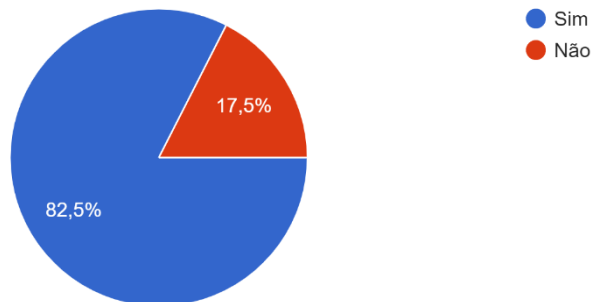


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 26- Você é uma pessoa que tem paciência no trabalho?

22-Você é uma pessoa que tem paciência no trabalho?

40 respostas

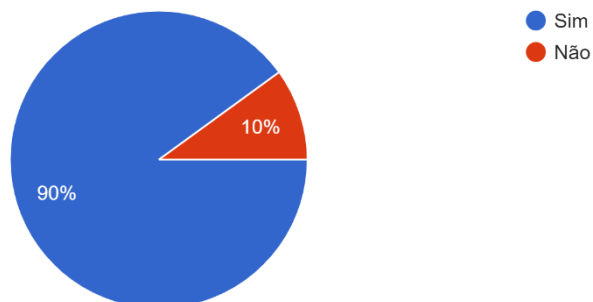


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 27- Você tem autocontrole no dia-a-dia do seu trabalho?

23-Você tem autocontrole no dia-a-dia do seu trabalho?

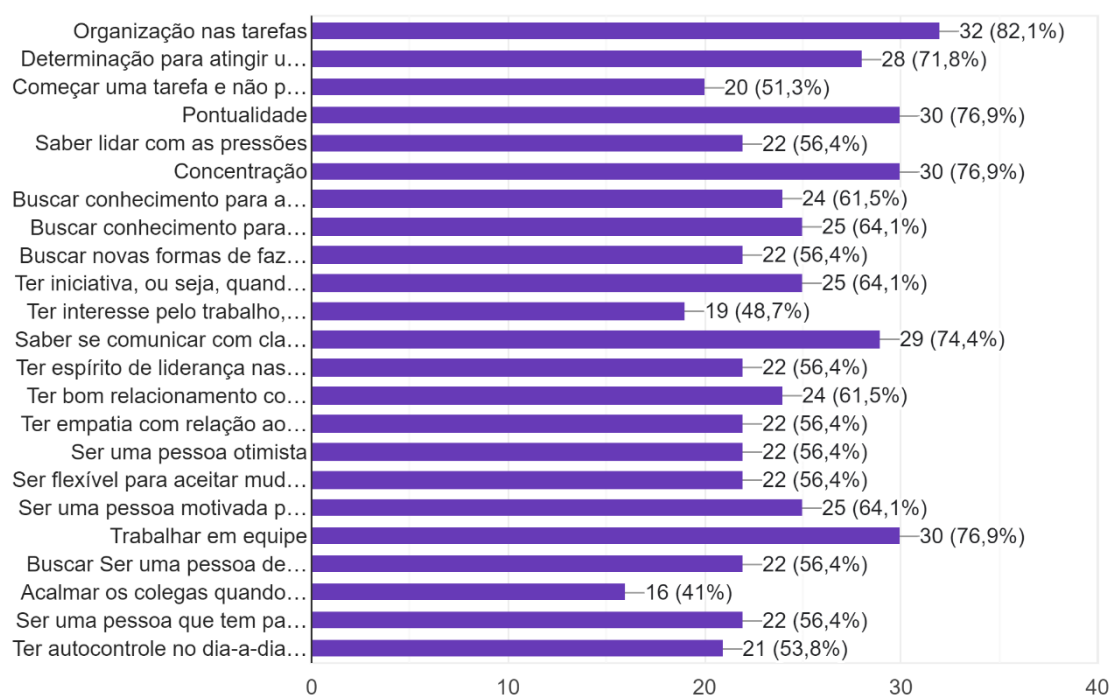
40 respostas



Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 28- Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções?

24-Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções: ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO  
39 respostas

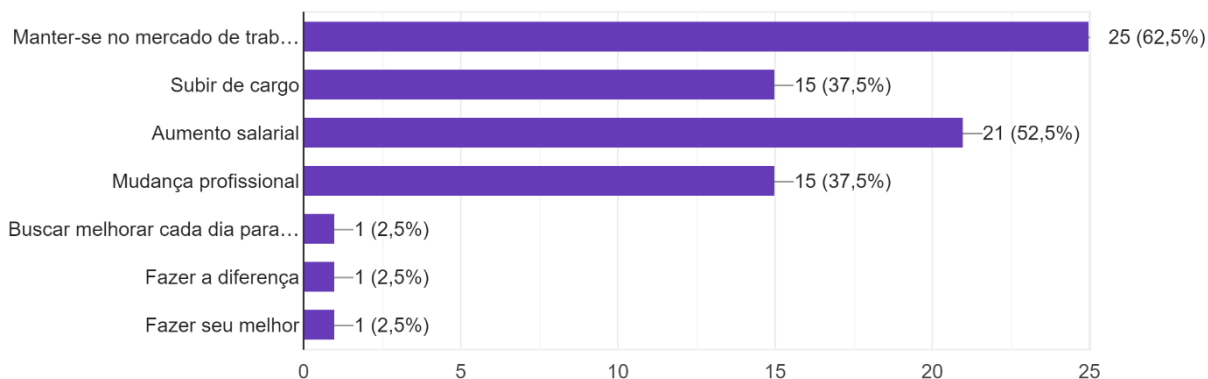


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 29- Quais são os seus objetivos ao buscar uma melhor qualificação profissional?

25-Quais são os seus objetivos ao buscar uma melhor qualificação profissional? ASSINALE  
QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

40 respostas

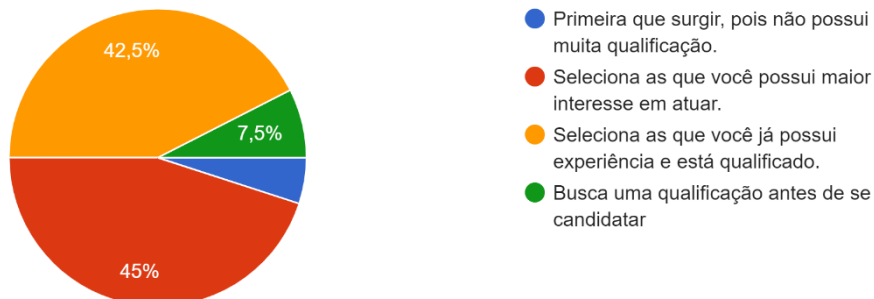


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 30-A partir de vagas disponibilizadas no mercado de trabalho você busca?

26-A partir de vagas disponibilizadas no mercado de trabalho você busca?

40 respostas

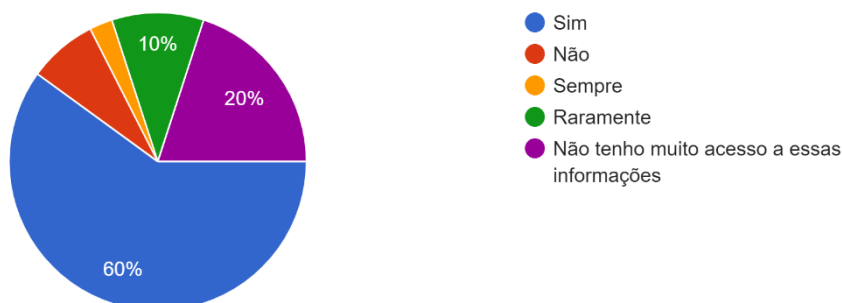


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 31- No município onde você reside, são disponibilizadas vagas de acordo com a sua qualificação e capacitação?

27-No município onde você reside, são disponibilizadas vagas de acordo com a sua qualificação e capacitação?

40 respostas



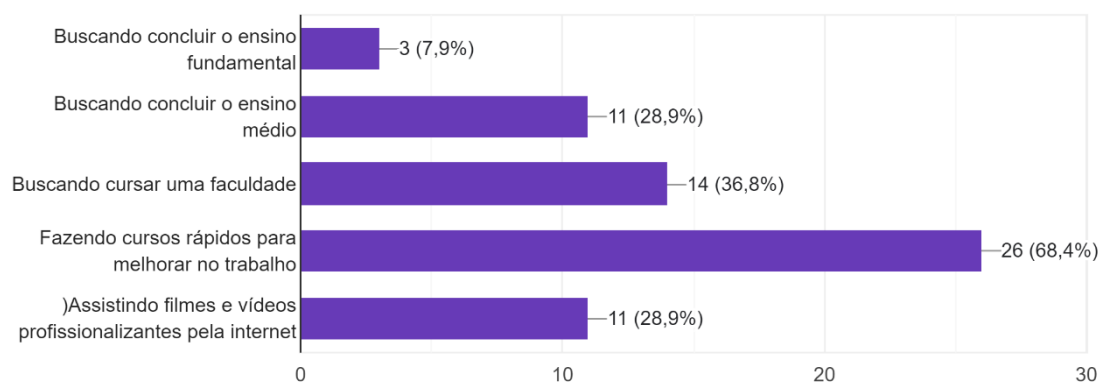
Fonte: Resultados dos questionários

## FERRAMENTAS PARA BUSCAR CAPACITAÇÃO PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL

Gráfico 32- Como você busca se qualificar para o seu trabalho?

28-Como você busca se qualificar para o seu trabalho? ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

38 respostas

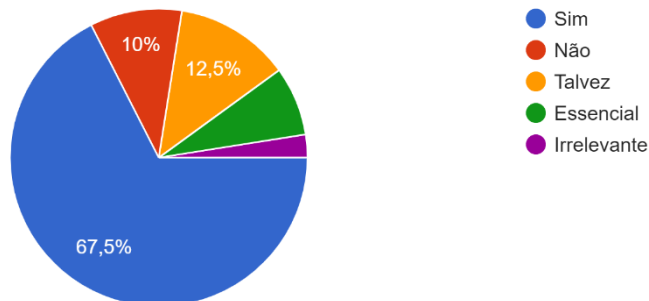


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 33- Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?

29-Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?

40 respostas

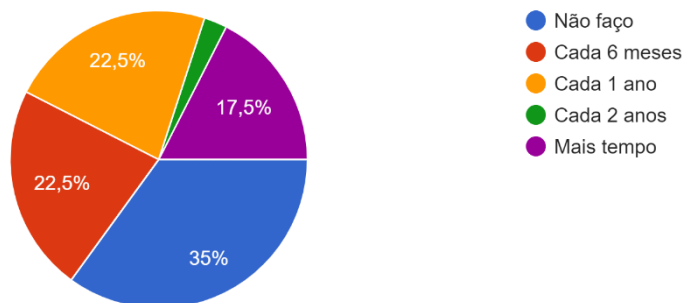


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 34- Com qual frequência você faz cursos ou busca outras formas de se qualificar para o seu trabalho?

30-Com qual frequência você faz cursos ou busca outras formas de se qualificar para o seu trabalho?

40 respostas

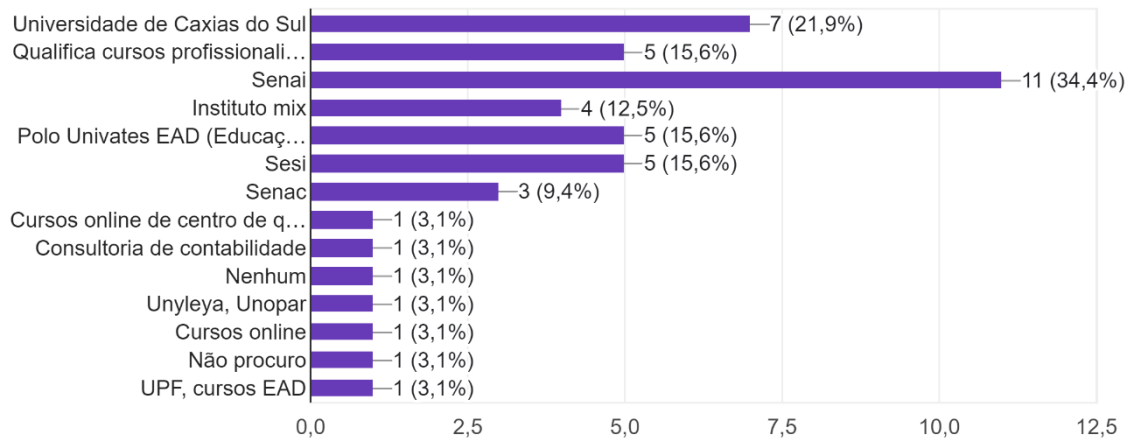


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 35- Quais são as entidades onde você busca cursos ou outras formas de se qualificar para o seu trabalho?

31-Quais são as entidades onde você busca cursos ou outras formas de se qualificar para o seu trabalho? ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

32 respostas

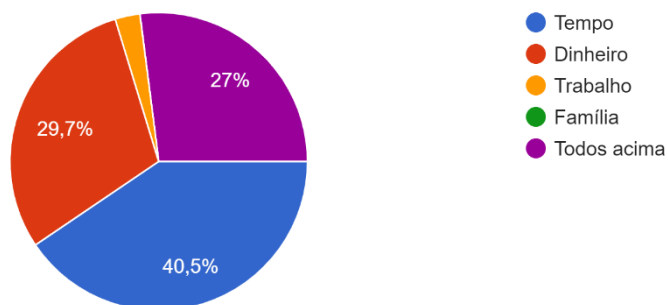


Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 36- Alguma dessas alternativas abaixo é um fator que dificulta ou impede a busca por uma melhor qualificação e capacitação profissional?

32-Alguma dessas alternativas abaixo é um fator que dificulta ou impede a busca por uma melhor qualificação e capacitação profissional?

37 respostas



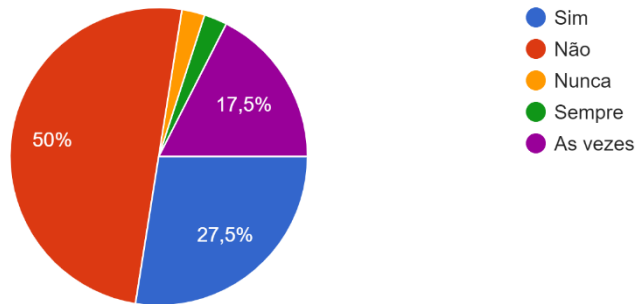
Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 37- A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?



33-A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?

40 respostas



Fonte: Resultados dos questionários

Gráfico 38- Em busca da qualificação profissional desejada você?

Em busca da qualificação profissional desejada você?

40 respostas



Fonte: Resultados dos questionários

## 6.2 NATUREZA QUALITATIVA

Esta etapa apresenta a aplicação do instrumento de coleta de dados e apresentação dos resultados da aplicação das entrevistas.

## **6.2.1 Aplicação do instrumento de coleta de dados**

Aqui estão o desenvolvimento do instrumento de pesquisa - entrevista, a amostra, o método de contato e o período de aplicação do instrumento de pesquisa.

### **6.2.1.1 Desenvolvimento do Instrumento de Pesquisa - Entrevista**

A seguir, estão as perguntas constantes da entrevista:

Prezado (a) Senhor (a):

A presente pesquisa está sendo desenvolvida pelo acadêmico **IGOR CABRAL**, sendo requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade de Caxias do Sul – Campus Universitário de Guaporé. Essa pesquisa representa uma etapa fundamental para identificar qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la. Todas as informações aqui prestadas são tratadas de forma confidencial, tendo utilidade apenas para este trabalho, não sendo divulgadas informações tampouco nomes dos pesquisados. Não é necessário identificar-se.

Desde já agradeço sua compreensão e colaboração.

Atenciosamente,

**IGOR CABRAL**

#### **Caracterização sociográfica:**

1 - Qual seu gênero?

- feminino
- masculino
- outro

2 - Qual seu estado civil?

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

união estável

outro

3 - Qual seu grau de escolaridade?

ensino fundamental

ensino médio

ensino superior

pós-graduação

4 - Faixa etária

18 a 25 anos

26 a 35 anos

36 a 45 anos

acima de 46 anos

outro

5 - Cargo

**QUALIFICAÇÃO QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM TER/DESENVOLVER  
PARA O MERCADO DE TRABALHO**

**1-A organização nas tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**2-Determinação para atingir um objetivo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**3-Começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**4-Pontualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**5-Saber lidar com as pressões diárias é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**6-Concentração é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**7-Buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**8-Buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**9-Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**10-Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**11-Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**12-Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**13-Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**14-Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**15-Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**16-Ser uma pessoa otimista é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**17-Ser flexível para aceitar mudanças é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**18-Ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

(a)Sim

(b)Não

**19-Trabalhar em equipe é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

- (a)Sim
- (b)Não

**20-Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

- (a)Sim
- (b)Não

**21- Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

- (a)Sim
- (b)Não

**22-Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

- (a)Sim
- (b)Não

**23-Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?**

- (a)Sim
- (b)Não

**24-Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções:**

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- x) Organização nas tarefas
- y) Determinação para atingir um objetivo
- z) Começar uma tarefa e não para até terminá-la
- aa) Pontualidade
- bb)Saber lidar com as pressões
- cc) Concentração
- dd)Buscar conhecimento para aumentar a produtividade do trabalho
- ee) Buscar conhecimento para melhorar a qualidade do trabalho
- ff) Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor
- gg)Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa
- hh)Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos
- ii) Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores

- jj) Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas
- kk) Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho
- ll) Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo
- mm) Ser uma pessoa otimista
- nn) Ser flexível para aceitar mudanças
- oo) Ser uma pessoa motivada para o trabalho
- pp) Trabalhar em equipe
- qq) Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder
- rr) Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito
- ss) Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho
- tt) Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho

## **FERRAMENTAS PARA BUSCAR CAPACITAÇÃO PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

**25-Quais são as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar para o seu trabalho?**

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- (a) Buscando concluir o ensino fundamental
- (b) Buscando concluir o ensino médio
- (c) Buscando cursar uma faculdade
- (d) Fazendo cursos rápidos para melhorar no trabalho
- (e) Assistindo filmes e vídeos profissionalizantes pela internet

**26-Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?**

- (a) Sim
- (b) Não
- (c) Talvez
- (d) Essencial
- (e) Irrelevante

**27-Sua empresa tem controle sobre com qual frequência os funcionários fazem cursos ou buscam outras formas de se qualificar para o trabalho?**

- (a) Não faço
- (b) Cada 6 meses
- (c) Cada 1 ano
- (d) Cada 2 anos

(e) Mais tempo

**28-Quais são as melhores entidades que os funcionários podem buscar cursos ou outras formas de se qualificar para o trabalho?**

**ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO**

- (a) Universidade de Caxias do Sul
- (b) Qualifica cursos profissionalizantes
- (c) Senai
- (d) Instituto mix
- (e) Polo Univates EAD (Educação a distância)
- (f) Sesi
- (g) Outros - quais?...

**29-A sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?**

- (a) Sim
- (b) Não
- (c) Nunca
- (d) Sempre
- (e) Às vezes

### **6.2.1.2 Amostra**

Na presente pesquisa, foram entrevistados quatro gestores, sendo dois da empresa Ferro Velho Bar e Hamburgueria, um respondente da empresa Arte Virtual, e um do Supermercado Trez Eireli.

Tal amostra foi escolhida com o intuito de identificar quais são os benefícios e as desvantagens da utilização da energia solar fotovoltaica por residências.

### **6.2.1.3 Método de contato**

O link do questionário *online*: <https://forms.gle/ZQGYrRgtPWXFDPes7> via WhatsApp e redes sociais.



O questionário foi criado através do google forms (google formulários).

#### **6.2.1.4 Período de aplicação do instrumento de pesquisa**

As entrevistas foram aplicadas entre os dias 06 a 10 de setembro de 2022.

#### **6.2.2 Apresentação dos resultados da aplicação dos questionários**

A seguir, estão apresentados os resultados das entrevistas realizadas.

##### **6.2.2.1 Caracterização sociográfica**

O perfil dos respondentes é de: 4 respondentes do gênero masculino, dois casados e dois em união estável. O grau de escolaridade é de 3 pessoas com ensino superior e um com ensino médio. A faixa etária ficou com 1 entre 26 a 35 anos, 2 respondentes de 36 a 45 anos e um acima de 46 anos. Os cargos são de: gerente (01), sócios proprietários (02) e um não respondeu.

##### **6.2.2.2 Resultado das respostas dos entrevistados**

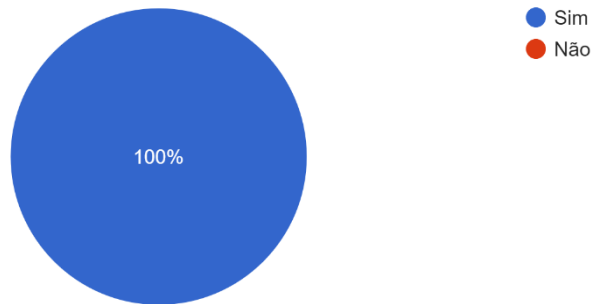
A seguir, está a transcrição das respostas dos quatro entrevistados.

#### **QUALIFICAÇÃO QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM TER/DESENVOLVER PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Gráfico 39- A organização nas tarefas é uma competência que o Sr. Considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

1-A organização nas tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

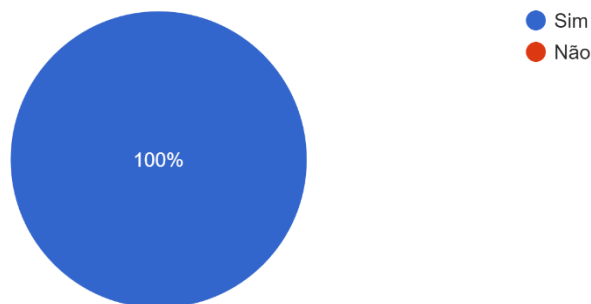


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 40 - Determinação para atingir um objetivo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

2-Determinação para atingir um objetivo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

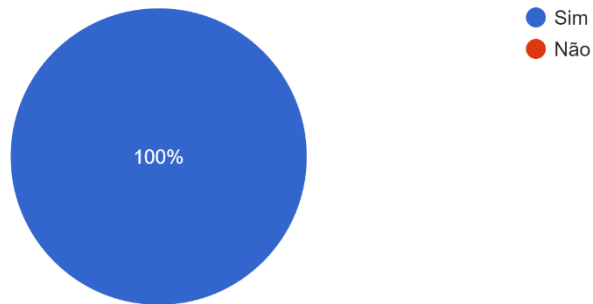


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 41 - Começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

3-Começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

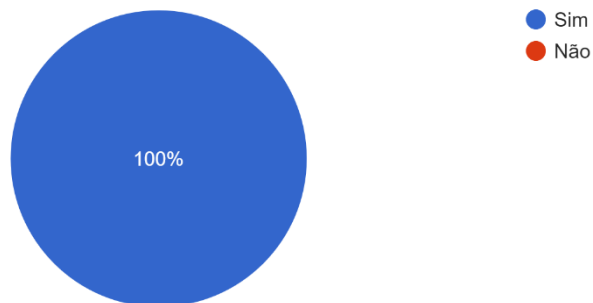


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 42- Pontualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4-Pontualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

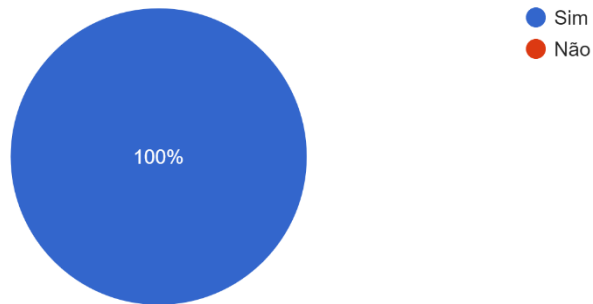


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 43- Saber lidar com as pressões diárias é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

5-Saber lidar com as pressões diárias é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

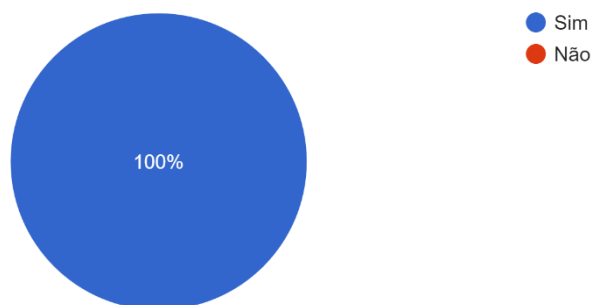


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 44- Concentração é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

6-Concentração é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

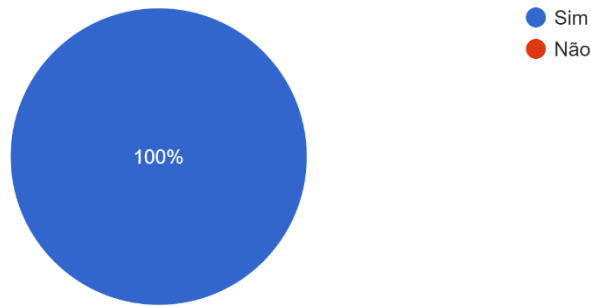


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 45- Buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

7-Buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

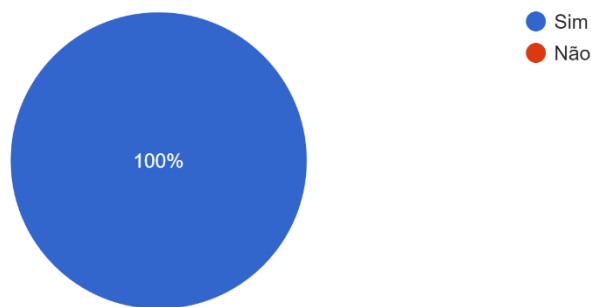


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 46- Buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

8-Buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

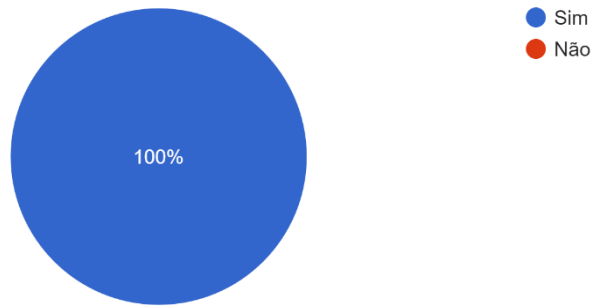


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 47- Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

9-Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

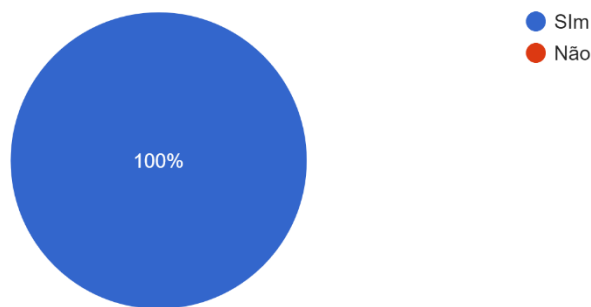


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 48- Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

10-Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa é uma competência que o Sr. considera imp...ara o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

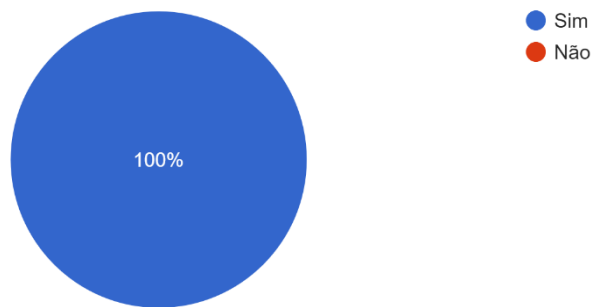


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 49- Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

11-Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência que o Sr. consid...ra o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

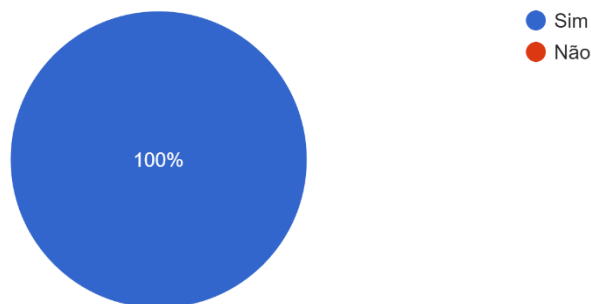


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 50- Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

12-Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

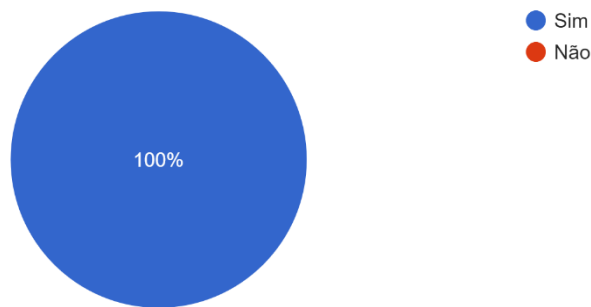


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 51- Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

13-Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para “puxar” os colegas para realizarem as tarefas é uma competê...ara o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

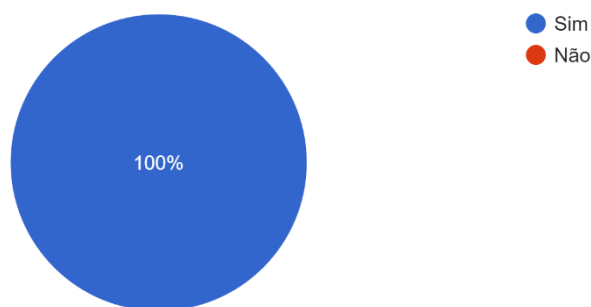


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 52- Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

14-Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas



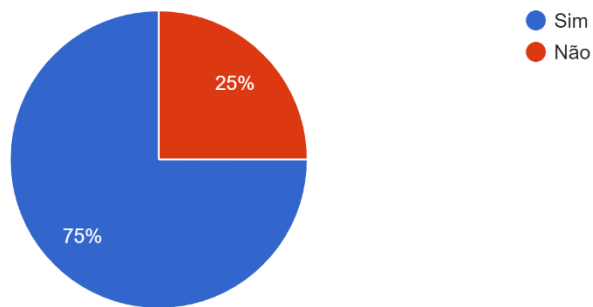
Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 53- Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?



15-Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensa...para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

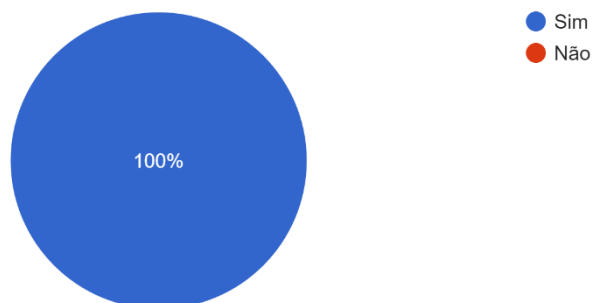


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 54- Ser uma pessoa otimista é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

16-Ser uma pessoa otimista é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

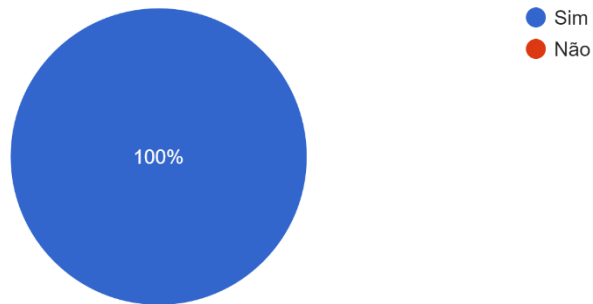


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 55- Ser flexível para aceitar mudanças é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

17-Ser flexível para aceitar mudanças é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

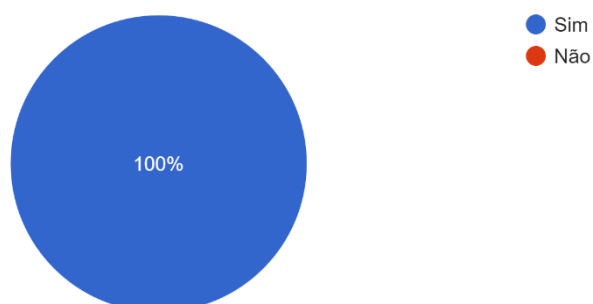


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 56- Ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

18-Ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

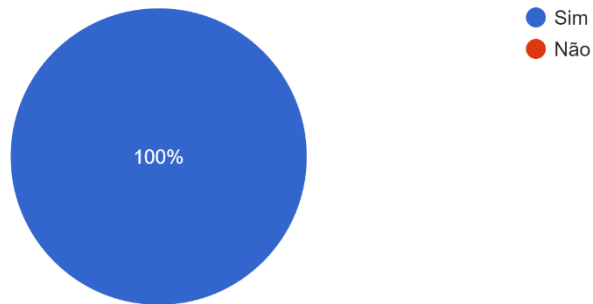


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 57- Trabalhar em equipe é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

19-Trabalhar em equipe é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

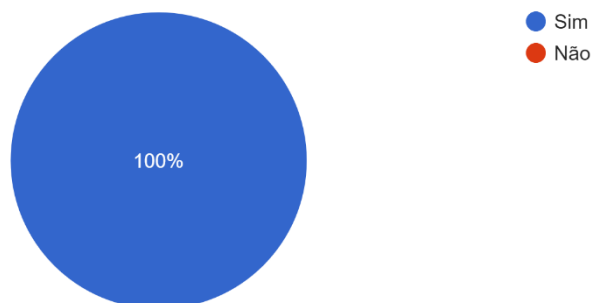


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 58- Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

20-Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

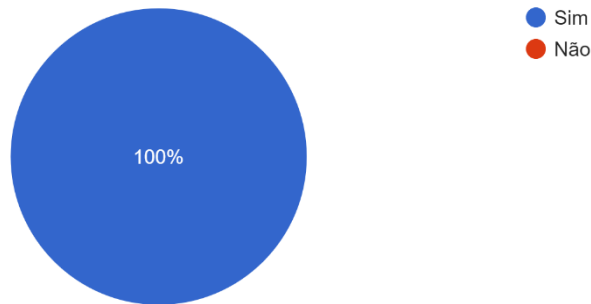


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 59- Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

21- Buscar acalmar os colegas quando existe uma situação de conflito é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

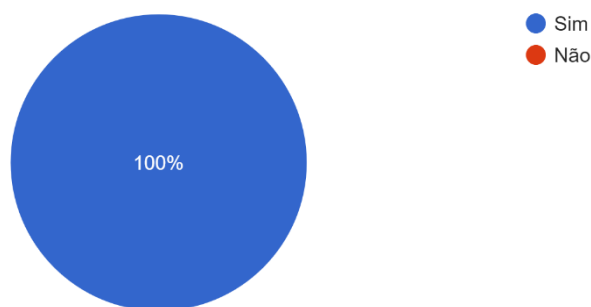


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 60- Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

22-Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

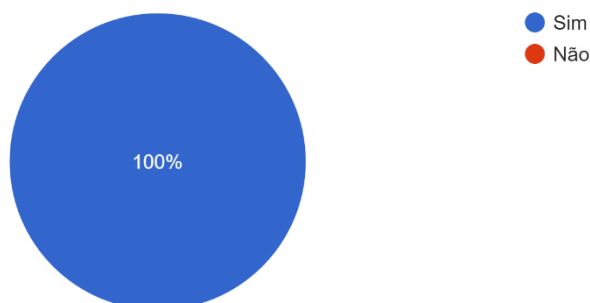


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 61- Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

23-Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa?

4 respostas

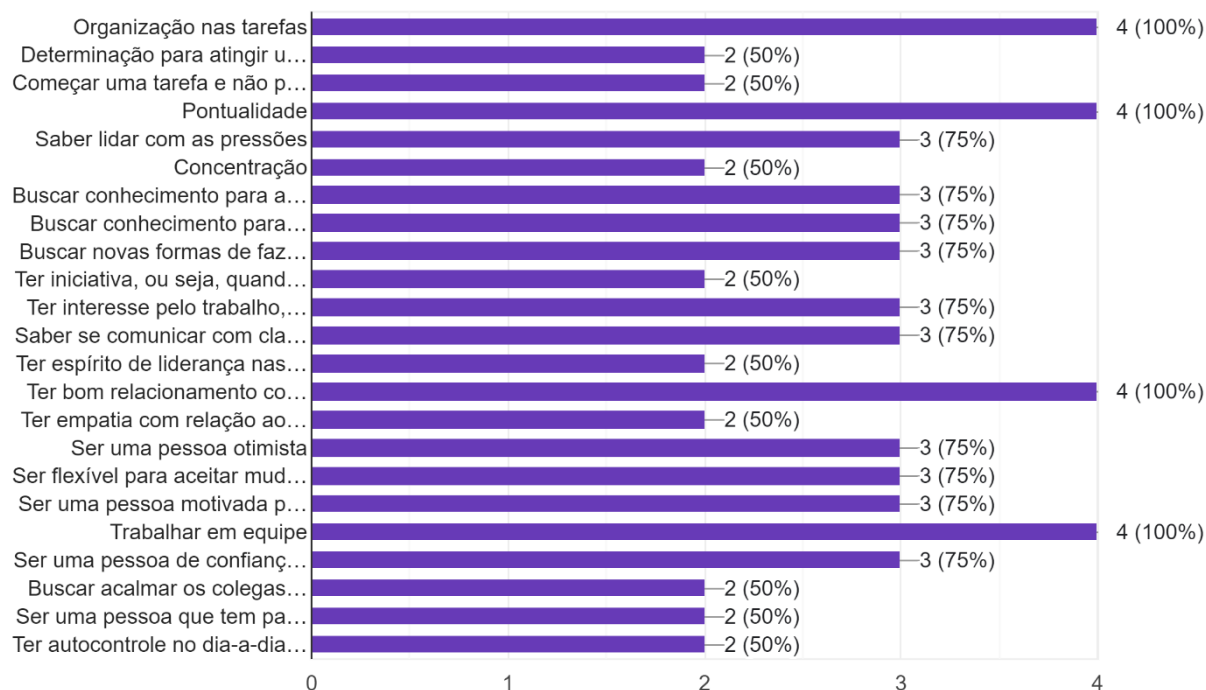


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 62- Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções?

24-Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções: ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

4 respostas



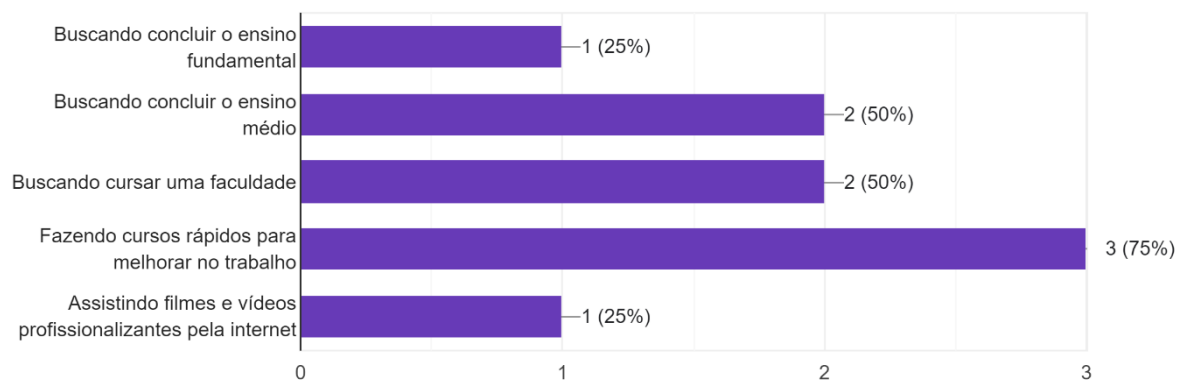
Fonte: Resultados das entrevistas

**FERRAMENTAS PARA BUSCAR CAPACITAÇÃO PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

Gráfico 63- Quais são as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar para o seu trabalho?

25-Quais são as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar para o seu trabalho? ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

4 respostas

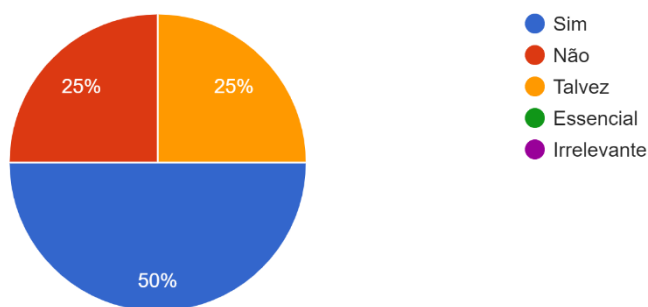


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 64- Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?

26-Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional?

4 respostas

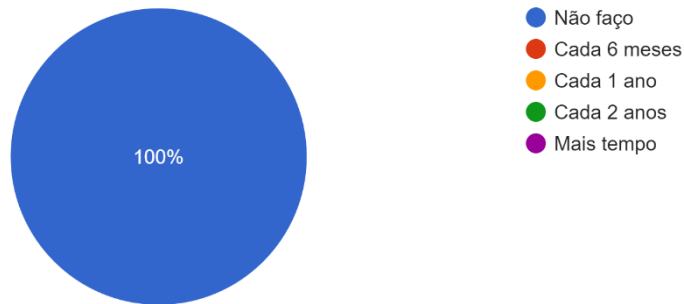


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 65- Sua empresa tem controle sobre com qual frequência os funcionários fazem cursos ou buscam outras formas de se qualificar para o trabalho?

27-Sua empresa tem controle sobre com qual frequência os funcionários fazem cursos ou buscam outras formas de se qualificar para o trabalho?

4 respostas

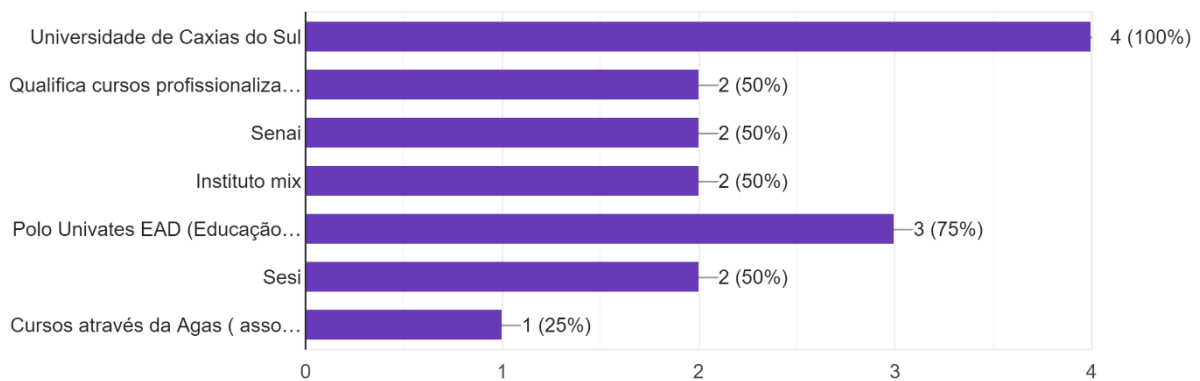


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 66- Quais são as melhores entidades que os funcionários podem buscar cursos ou outras formas de se qualificar para o trabalho?

28-Quais são as melhores entidades que os funcionários podem buscar cursos ou outras formas de se qualificar para o trabalho? ASSINALE QUANTAS ALTERNATIVAS CONSIDERAR NECESSÁRIO

4 respostas

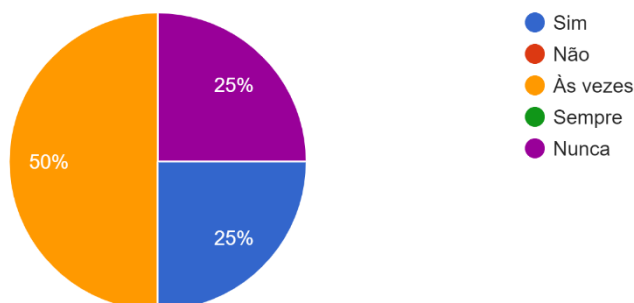


Fonte: Resultados das entrevistas

Gráfico 67- A sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?

29-A sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?

4 respostas



Fonte: Resultados das entrevistas

### 6.3 COMPARATIVO ENTRE AS COMPETÊNCIAS QUE O PROFISSIONAL TEM PARA ESTAR APTO AO MERCADO DE TRABALHO E O QUE AS EMPRESAS REALMENTE NECESSITAM

A seguir, quadro demonstrativo de comparação entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam.

As percepções similares entre as respostas dos funcionários e dos entrevistados estão destacadas no quadro.

Quadro 1- Comparação entre as competências que o profissional tem para estar apto ao mercado de trabalho e o que as empresas realmente necessitam.

Perguntas para funcionários	Perguntas para empresas	Funcionários - questionários	Empresa - entrevistas
-----------------------------	-------------------------	------------------------------	-----------------------



**QUALIFICAÇÃO QUE OS PROFISSIONAIS DEVEM TER/DESENVOLVER  
PARA O MERCADO DE TRABALHO**

Você é organizado em suas tarefas	A organização nas tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	95% dos respondentes colocam que são organizados em suas tarefas	100% dos respondentes colocam que a organização é uma competência importante para os profissionais
Você é uma pessoa que tem determinação quando quer atingir um objetivo na empresa	Determinação para atingir um objetivo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	100% das pessoas responderam que tem determinação em atingirem um objetivo na empresa	100% dos respondentes colocam que a determinação é uma competência importante para os profissionais
Quando você começa uma tarefa no trabalho, não para até terminar (a tarefa)	Começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	82,5% das pessoas Responderam que sim, começam uma tarefa e não param até terminar e 17,5% dizem o contrário que param	100% dos respondentes colocam que começar uma tarefa e não para até terminá-la é uma competência importante para os profissionais
Você é um profissional pontual no trabalho, ou seja, procura não se atrasar	Pontualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	85% dos profissionais dizem serem pontuais no trabalho e 15% dizem não serem	100% dos respondentes colocam que pontualidade é uma competência importante para os profissionais
Você sabe lidar com as pressões diárias do trabalho	Saber lidar com as pressões diárias é uma competência que o Sr. considera importante para o	92,5% dos respondentes dizem saberem lidarem com as pressões diárias no trabalho e 7,5% dizem não saberem lidar	100% dos respondentes colocam que saber lidar com as pressões diárias é uma competência importante para os profissionais

	trabalho dos funcionários de sua empresa		
Você é uma pessoa concentrada no seu trabalho	Concentração é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	94,9% dos respondentes dizem serem concentradas no trabalho e 5,1% dizem não serem	100% dos respondentes colocam que concentração é uma competência importante para os profissionais
Você busca conhecimento para aumentar a sua produtividade no trabalho	Buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	87,5 das pessoas dizem buscar conhecimento para aumento de produtividade e 12,5% dizem não buscar	100% dos respondentes colocam que buscar conhecimento para aumentar a produtividade é uma competência importante para os profissionais
Você busca conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho	Buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	95% dos respondentes dizem buscar conhecimento para melhorar a qualidade do seu trabalho e 5% dizem que não buscam	100% dos respondentes colocam que buscar conhecimento para melhorar a qualidade é uma competência importante para os profissionais
Você busca novas formas de fazer o seu trabalho para ter um resultado (do trabalho) melhor	Buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos	92,5% das pessoas dizem buscar novas formas de fazer o seu trabalho para obter um resultado melhor e 7,5% dizem não buscar novas formas de melhorar seu trabalho	100% dos respondentes colocam que buscar novas formas de fazer o trabalho para ter um resultado melhor é uma competência importante para os profissionais

	funcionários de sua empresa		
Você é uma pessoa que tem iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa	Ter iniciativa, ou seja, quando termina uma atividade, não fica esperando o líder dar outra tarefa é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	95% das pessoas dizem terem iniciativa ao terminarem uma atividade e 5% dizem não ter	100% dos respondentes colocam que ter iniciativa é uma competência importante para os profissionais
Você possui interesse pelo seu trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos	Ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	82,5% dos respondentes dizem terem interesse e buscar novos recursos fora da rotina para complementar seus conhecimentos, e 17,5 % dizem não buscar novos recursos	100% dos respondentes colocam que ter interesse pelo trabalho, procurando recursos fora da rotina para complementar conhecimentos é uma competência importante para os profissionais
Você sabe se comunicar com clareza com seus colegas e superiores	Saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	95% das pessoas dizem saberem se comunicar com clareza com seus colegas e superiores, já 5% dizem não saberem	100% dos respondentes colocam que saber se comunicar com clareza com colegas e superiores é uma competência importante para os profissionais
Você tem espírito de liderança nas atividades do seu trabalho, ou seja, tem iniciativa para	Ter espírito de liderança nas atividades do trabalho, ou seja, ter iniciativa para	80% dos respondentes dizem ter espírito de liderança e iniciativa no trabalho, já 20% dizem não possuir espírito de liderança e iniciativa	100% dos respondentes colocam que ter espírito de liderança é uma competência importante para os profissionais

“puxar” os colegas para realizarem as tarefas	“puxar” os colegas para realizarem as tarefas é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa		
Você tem bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho	Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	100% dos respondentes dizem ter um bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho	100% dos respondentes colocam que ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho é uma competência importante para os profissionais
Você tem empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, você se coloca no lugar dele e pensa em quanto ele está sofrendo	Ter empatia com relação aos problemas dos colegas, ou seja, quando um colega tem uma dificuldade, saber se coloca no lugar dele e pensar em quanto ele está sofrendo é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	92,5% dos respondentes dizem ter empatia com relação aos problemas dos colegas, e 7,5% dizem não ter empatia em relação aos problemas dos colegas	75% dos respondentes colocam que ter empatia com relação aos problemas dos colegas é uma competência importante para os profissionais, 25% dizem que não é uma competência importante para os profissionais
Você é uma pessoa otimista	Ser uma pessoa otimista é uma competência que o Sr. considera	87,5% das pessoas dizem serem otimistas e 12,5% dizem não serem	100% dos respondentes colocam que ser uma pessoa otimista é uma competência

	importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa		importante para os profissionais
Você é flexível para aceitar mudanças	Ser flexível para aceitar mudanças é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	87,5% dos respondentes dizem serem flexíveis a aceitar mudanças e 12,5% dizem não serem	100% dos respondentes colocam que ser flexível para aceitar mudanças é uma competência importante para os profissionais
Você é uma pessoa motivada para o trabalho	Ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	92,3% dos respondentes dizem serem motivadas para o trabalho, e 7,7% dizem não serem	100% dos respondentes colocam que ser uma pessoa motivada para o trabalho é uma competência importante para os profissionais
Você trabalha em equipe, ou seja, você gosta de trabalhar com os colegas	Trabalhar em equipe é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	95% das pessoas dizem gostar de trabalhar com os colegas, já 5% dizem não gostarem	100% dos respondentes colocam que trabalhar em equipe é uma competência importante para os profissionais
Você é uma pessoa de confiança da empresa, do seu líder	Ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	97,4% dos respondentes dizem serem pessoas de confiança da empresa e líderes, já 2,6% dizem que não	100% dos respondentes colocam que ser uma pessoa de confiança da empresa, do líder é uma competência importante para os profissionais
Você tenta acalmar os colegas quando	Buscar acalmar os colegas quando	90% das pessoas dizem acalmar os colegas em casos	100% dos respondentes colocam que buscar acalmar

existe uma situação de conflito	existe uma situação de conflito é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	de conflitos, e 10% dizem não acalmar os colegas	os colegas quando existe uma situação de conflito é uma competência importante para os profissionais
Você é uma pessoa que tem paciência no trabalho	Ser uma pessoa que tem paciência no trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	82,5% das pessoas dizem possuir paciência no trabalho, e 17,5% disseram não possuir paciência	100% dos respondentes colocam que ter paciência é uma competência importante para os profissionais
Você tem autocontrole no dia-a-dia do seu trabalho	Ter autocontrole no dia-a-dia do trabalho é uma competência que o Sr. considera importante para o trabalho dos funcionários de sua empresa	90% dos respondentes dizem ter autocontrole no dia-a-dia e 10% dizem não possuir autocontrole	100% dos respondentes colocam que ter autocontrole no dia-a-dia no trabalho é uma competência importante para os profissionais
Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções	Em sua opinião, quais são as competências mais importantes que o profissional deve ter para o bom desempenho de suas funções	8,1% responderam, organização nas tarefas, 76,9% disseram pontualidade, 76,9% concentração, 74,4% saber se comunicar com clareza com colegas e superiores e 76,9% trabalhar em equipe	100% dos respondentes disseram organização nas tarefas, 100% pontualidade, 100% Ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho, 100% trabalhar em equipe e 50% concentração
<b>FERRAMENTAS PARA BUSCAR CAPACITAÇÃO PARA ENTRAR NO MERCADO DE TRABALHO E/OU PARA CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>			

Como você busca se qualificar para o seu trabalho	Quais são as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar para o seu trabalho	7,9% dos respondentes dizem buscar concluir o ensino fundamental, 25,9% buscam concluir o ensino médio, 36,8% dizem buscar cursando uma faculdade, 68,4% já preferem fazer cursos rápidos para melhorar no trabalho e 28,9% dizem assistir filmes e vídeos profissionalizantes pela internet	25% dos respondentes dizem buscando concluir o ensino fundamental, 50% % buscando concluir o ensino médio, 50% dizem buscando cursar uma faculdade, 75% disseram fazendo cursos rápidos para melhorar no trabalho e 25% assistindo filmes e vídeos profissionalizantes pela internet
Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional	Na sua opinião o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional	67,5% das pessoas dizem que sim o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional, 10% dizem não ser importante, 12,5 % responderam que talvez seja, 8% consideram essencial e 2% Irrelevante	50% dos respondentes dizem que sim o ensino superior é uma importante ferramenta na qualificação profissional, 25% dizem que não e 25% dizem talvez ser uma importante ferramenta de qualificação
Com qual frequência você faz cursos ou busca outras formas, de se qualificar para o seu trabalho	Sua empresa tem controle sobre com qual frequência os funcionários fazem cursos ou buscam outras formas de se qualificar para o trabalho	35% das pessoas dizem não fazerem cursos ou buscarem novas formas de se qualificar, 22,5% a cada 6 meses, 22,5 a cada 1 ano, 2,5% a cada 2 anos e 17,5% levam mais tempo	100% dos respondentes dizem não saber a frequência em que os funcionários buscam se qualificar para o trabalho
Quais são as entidades onde você busca cursos ou outras formas de se qualificar para o seu trabalho	Quais são as melhores entidades que os funcionários podem buscar cursos ou outras formas de se qualificar para o trabalho	21,9% das pessoas responderam a Universidade de Caxias do Sul, 15,6% responderam Qualifica cursos profissionalizantes, 34,4% disseram Senai, 12,5% Instituto Mix, 15,6% Polo Univates EAD, 15,6% Sesi,	100% dos respondentes disseram a Universidade de Caxias do Sul, 50% responderam Qualifica cursos profissionalizantes, 50% disseram Senai, 50% Instituto Mix, 75% Polo Univates EAD, 50% Sesi e

		9,4% Senac, 3,1% cursos online de centro de qualificação, 3,1% nenhum, 3,1% Unyleya, Unopar, 3,1% cursos online, 3,1% não procuram, 3,1% UPF, cursos EAD	25% cursos através da agas (Associação Gaúcha de Supermercados)
A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua	A sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua	50% dos respondentes dizem não ter incentivo da empresa onde trabalham, 27,5% dizem que sim recebem incentivo da empresa, 17,5 % disseram as vezes, 2,5% dizem sempre receber incentivos e 2,5% responderam que nunca recebem incentivo	50% dos respondentes dizem que as vezes incentivam os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atuam, 25% dizem que não incentivam e 25% dizem incentivar os funcionários

Fonte: elaborado pelo autor, com base nos resultados do estudo

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema deste estudo foi formulado da seguinte maneira: “Qual é a qualificação que os profissionais devem ter/desenvolver para o mercado de trabalho e como buscá-la?”.

Para conseguir responder ao problema, foi necessário realizar um questionário aos colaboradores das empresas citadas neste estudo sobre quais competências possuíam e suas qualificações. Também, foram aplicadas entrevistas aos gestores sobre quais competências são importantes para o trabalho com qualidade e produtividade. Foram abordadas questões sobre qualificação, uma pergunta, por exemplo, feita aos gestores na entrevista foi: “a sua empresa incentiva os funcionários a fazerem cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?” e aos colaboradores no questionário foi: “A empresa onde você trabalha, incentiva a fazer cursos e buscar conhecimento dentro da área que atua?”

A partir do comparativo feito entre as respostas dos colaboradores e dos gestores, os resultados mais importantes em termos de qualificação que os profissionais devem



ter/desenvolver para o mercado de trabalho, foram, de forma similar, entre colaboradores e gestores, as competências de organização nas tarefas, pontualidade, concentração, trabalho em equipe. A competência de saber se comunicar com clareza com colegas e superiores foi enfatizada pelos colaboradores e ter bom relacionamento com os superiores e com colegas de trabalho, foi ressaltada pelos gestores.

No quesito ferramentas para buscar capacitação para entrar no mercado de trabalho e/ou para crescimento profissional, na pergunta sobre as melhores alternativas para que os funcionários busquem se qualificar, tanto os colaboradores como os gestores, colocaram que é importante buscar concluir a escolaridade, com maior percentual para cursar uma faculdade. Também, colocaram os cursos rápidos para melhorar no trabalho e assistir filmes e vídeos profissionalizantes pela internet.

Percebe-se atualmente, que, existem vagas para profissionais qualificados, porém, existe por parte das empresas, dificuldade em contratação, uma vez que profissionais capacitados são em número reduzido. Também a falta de experiência é um fator que influencia bastante no momento das contratações.

Por fim, como sugestão de trabalhos futuros, é possível buscar informações e estudos sobre a qualificação dos profissionais nas áreas de lingerie e joias, que são o foco econômico do município de Guaporé.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:**

BANOV, Márcia Regina. Recrutamento e seleção com foco na transformação digital. 5 edição. Rio de Janeiro Atlas 2020

BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; ABBAD, Gardênia da Silva; MOURÃO, Luciana (Org.). Treinamento, desenvolvimento e educação em organizações e trabalho: fundamentos para a gestão de pessoas. Porto Alegre: Bookman, 2006.

CODA, Roberto. Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho. São Paulo: Atlas, 2016.

GENTILI, P. Educar para o Desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G. (Org.). Educação e Crise do Trabalho: perspectivas de final de século. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011, p. 76-92.

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 5. São Paulo: Atlas, 2010

GIL, Antônio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 6. Rio de Janeiro Atlas 2017

GONDIM, Sônia Maria Guedes. Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação acadêmica pela perspectiva de estudantes universitários. Estudos de Psicologia, 7(2), 299-309. 2002.

<https://www.scielo.br/j/epsic/a/qY3vsNBv5N4PWF3LQT3Twsz/?format=pdf&lang=pt>.

Acesso em: 16 mar. 2022.

<https://agropos.com.br/qualificacao-profissional/>

<https://blog.convenia.com.br/competencias-profissionais/> acesso em 11/04/2022

<https://dnaconteudo.com/treinamento-e-desenvolvimento/programas-educacao-continuada/> acesso em 12/04/2022

<https://futuroacademico.ucdb.br/dicas/qualificacao-profissional/>

<https://g1.globo.com/especial-publicitario/educa-mais-brasil/estudar-para-transformar/noticia/sete-habilidades-que-o-mercado-de-trabalho-demanda-dos-profissionais-hoje.ghtml/> acesso em 11/04/2022

<https://gptw.com.br/conteudo/artigos/ferramentas-de-desenvolvimento-de-pessoas/> acesso em 05/04/2022

<https://mereio.com/blog/ferramentas-de-gestao-de-pessoas/> acesso em 05/04/2022

[https://pt.wix.com/blog/2018/02/o-que-e-a-reuniao-one-on-](https://pt.wix.com/blog/2018/02/o-que-e-a-reuniao-one-on-one/)

[one/?utm\\_source=google&utm\\_medium=cpc&utm\\_campaign=12444131516^116269031657&experiment\\_id=^501715408453^\\_DSA&gclid=CjwKCAjw0a-](https://pt.wix.com/blog/2018/02/o-que-e-a-reuniao-one-on-one/?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=12444131516^116269031657&experiment_id=^501715408453^_DSA&gclid=CjwKCAjw0a-)

SBhBkEiwApljU0vy00I\_o7tSIK\_AGdKqZYZMQvPdkswztm49LyXi4jmGtt8xSmQDrwxoC  
zgoQAvD\_BwE/ acesso em 05/04/2022

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/qual-a-importancia-da-qualificacao-profissional-para-a-carreira>. Qual a importância da qualificação profissional para a carreira?2021. Acesso em: 16 mar. 2022.

<https://www.educamaisbrasil.com.br/educacao/carreira/qual-a-importancia-da-qualificacao-profissional-para-a-carreira/>

<https://www.gupy.io/blog/avaliacao-360-graus/> acesso em 05/04/2022

<https://www.metadados.com.br/blog/entenda-o-que-significa-engajamento-em-gestao-de-pessoas> acesso em 05/04/2022

<https://www.pontotel.com.br/feedback-360/> acesso em 06/04/2022

<https://www.roberthalf.com.br/blog/carreira/5-habilidades-mais-valorizadas-no-mercado-de-trabalho-rc/> acesso em 11/04/2022

[https://www.significados.com.br/educacao-](https://www.significados.com.br/educacao-continuada/#:~:text=Educa%C3%A7%C3%A3o%20continuada%20%C3%A9%20um%20conceito,h%C3%A1%20algo%20a%20ser%20aprendido/)

[continuada/#:~:text=Educa%C3%A7%C3%A3o%20continuada%20%C3%A9%20um%20conceito,h%C3%A1%20algo%20a%20ser%20aprendido/](https://www.significados.com.br/educacao-continuada/#:~:text=Educa%C3%A7%C3%A3o%20continuada%20%C3%A9%20um%20conceito,h%C3%A1%20algo%20a%20ser%20aprendido/) acesso em 12/04/2022

<https://www.totvs.com/blog/negocios/pdi/> acesso em 06/04/2022

<https://www.trecsson.com.br/blog/cursos/importancia-educacao-continuada-para-carreira/#:~:text=Por%20meio%20de%20cursos%20de,e%20focados%20em%20determinadas%20%C3%A1reas/> acesso em 12/04/2022

<https://xerpay.com.br/blog/feedback-continuo-ou-estruturado-avaliacao-de-desempenho/> acesso em 05/04/2022

MALSCHITZKY, Nancy. Empregabilidade x Empresabilidade. O ambiente empresarial deve estimular o desenvolvimento profissional. Revista FAE Business, nº 2, junho/2002.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Metodologia científica: ciência e conhecimento científico, métodos científicos, teoria, hipóteses e variáveis, metodologia jurídica. 8. São Paulo: Atlas, 2022

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. ADM por competências: você gestor. São Paulo Atlas 2019

OLIVEIRA, de ramos;(ORG) Jovens, ensino médio e educação profissional: Políticas públicas em debate. Editora Papirus, 2020.

Roesch, Sylvia Maria Azevedo. Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso/ Roesch, Sylvia Maria

Azevedo; colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello-3. ed. -7. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012

Roesch, Sylvia Maria Azevedo. Projetos de estágio e de pesquisa em administração: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso/ Roesch, Sylvia Maria Azevedo; colaboração Grace Vieira Becker, Maria Ivone de Mello. -3. ed -7. reimpr. - São Paulo: Atlas, 2012

SILVA, Rodolfo dos Santos. Estatística aplicada. Contentus, 2020

SOUZA, Renato Antônio de. Processos de aprendizagem e desenvolvimento de competência. São Paulo Cengage Learning 2015

Vergara, Sylvia Constant. Métodos de pesquisa em administração/ Sylvia, Constant Vergara. - 5. ed.-São Paulo:Atlas,2012