

EMPREGABILIDADE E TREINAMENTO

Andressa Gonçalves Santana¹
Ellen Maria de Souza Nascimento²
Fernanda Rocha do Nascimento Oliveira³
Fernando José Pereira Sobrinho⁴
Igor Felipe dos Santos Costa⁵
José Claudemir dos Santos⁶
Lucas Roberto Santos Silva⁷
Renan Alves Nascimento⁸
Carmen Lúcia Neves do Amaral Costa⁹

Enfermagem



ISSN IMPRESSO 1980-1785
ISSN ELETRÔNICO 2316-3143

RESUMO

O mercado de trabalho na Contemporaneidade exige profissionais qualificados para atender ao mercado competitivo. A empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma empresa de pequeno, médio ou grande porte.

PALAVRAS-CHAVE

Programa de Treinamento. Qualificação Profissional. Capital Intelectual.

The job market in Contemporary requires qualified professionals to meet the competitive market. Employability is related to any kind of work, either in the assembly's own business or in providing services as an employee of a small, medium or large company.

KEYWORDS

Training Program. Professional Qualification. Intellectual Capital.

1 INTRODUÇÃO

A exigência do mercado de trabalho pela busca de profissionais cada vez mais competentes, atualizados e preparados para atuar nas organizações vem se intensificando dia a dia. Segundo Robbins (1943, p.129) ao executar corretamente as etapas de recrutamento e seleção, deve-se contratar indivíduos competentes e com um desempenho futuro de sucesso. Porém um desempenho bem sucedido exige mais do que simplesmente ter certas habilidade. Fica explicitado que somente uma única habilidade não seria o suficiente para garantir que o candidato seja contratado, o mesmo deve ter mais que uma única habilidade.

A empregabilidade está relacionada a qualquer modalidade de trabalho, seja na montagem do próprio negócio ou na prestação de serviços como empregado de uma pequena empresa, média ou grande.

É preciso estar bem treinado profissionalmente para obter maior êxito nas suas funções. De acordo com Spector (2006, p. 245), o treinamento é uma das principais atividades na maioria das organizações, incluindo as empresas dos setores público e privado, em todo o mundo. O mercado atual exige profissionais cada vez mais preparados e conscientes de sua atuação, pois, exige capacidade e adequação do profissional no mercado de trabalho. O desenvolvimento de competências e habilidades torna-se uma premissa para o ingresso de profissionais em mercado tão competitivo e veloz.

Tal estudo demonstra a importância do treinamento para obter o diferencial e consequentemente ter maior possibilidade de emprego, pois, é evidente que o que torna um profissional atraente para o mercado é sua qualificação, aptidões e competências.

Entretanto, veementemente são noticiados em jornais ou mesmo abordados em pesquisa como grande parte das empresas apresenta em seu quadro funcional um número enorme de profissionais despreparados para exercer os seus respectivos cargos. Tal situação tem se tornando um dos principais motivadores do desemprego, uma vez que as empresas preferem contratar profissionais mais capacitados a outros que não possuam tal qualificação. Essa falta de preparo acarreta algumas consequências para as empresas, pois, devido a forte concorrência no mercado de trabalho, ela acaba se tornando despreparada para acompanhar o seu ritmo. Assim, questiona-se: Será que a qualificação profissional é requisito básico para a empregabilidade? Nesse sentido, procurou-se analisar a relação entre a empregabilidade e qualificação profissional no século XXI.

Em teoria a escolha do tema justifica-se pela identificação e por ser de suma importância não apenas do ponto de vista econômico, mas principalmente social. Do ponto

de vista prático, é justificável pelo fato de que grande parte das empresas apresentar uma deficiência no seu quadro funcional, a falta de investimentos em cursos de capacitação profissional. E também em virtude da busca e a necessidade de encontrar soluções que atendam as necessidades do mercado de trabalho.

Assim, acredita-se que de tal maneira além de proporcionar uma reflexão acerca do tema, tal estudo servirá como base para outras pesquisas de mesmo objeto de estudo para pesquisadores da área da economia, Ciências Sociais, Administradores e afins.

2 TREINAMENTO

Um dos grandes focos das organizações está centrado no desafio de tornar-se mais competitivo e atuante. À medida que este contexto vai se transformando, mudam-se as estratégias e os objetivos, surge a necessidade de rever políticas e ações, capacitar profissionais e treiná-los, para que assim a sobrevivência e o crescimento da organização atinjam as metas e objetivos propostos.

Diante desse cenário, os programas de treinamento vêm sendo utilizados pelas empresas com o intuito de desenvolver pessoas, proporcionar aprendizagem de novas habilidades, ampliar as já existentes. Padrões arcaicos de comportamento são substituídos por ações flexíveis, especializadas e dirigidas ao capital intelectual e inovação, processos estes, que são capazes de garantir o desenvolvimento e de sustentabilidade das organizações. Competência, capacidade criativa, flexibilidade, responsabilidade e envolvimento pelo que se faz são características de profissionais preparados para o mercado e aptos para inovar em qualquer ambiente, ser bom já não é o suficiente frente a tanta inovação.

A necessidade de treinamento nas organizações surge na medida em que o mercado exige novas condutas, novo perfis de profissionais que estejam aptos a receber e processar informações na sua totalidade. Ressalta-se aqui, a importância do treinamento para o contínuo desenvolvimento pessoal e organizacional.

Programas de treinamento desempenham um papel imprescindível no mercado atual: destacam capacidades, trabalham o colaborador para a aprendizagem de novas habilidades ou para ampliar as já existentes, torna-os mais eficazes e preparados. Após a aplicação dos programas de treinamento deve-se fazer uma análise de seus resultados e avaliar se foram alcançados os resultados esperados pela empresa.

Um treinamento de sucesso em uma organização não é capaz de garantir os mesmos resultados em outra, deve-se levar em consideração que cada organização possui sua missão, visão empreendedora e seu diferencial de mercado. Ainda assim, o sucesso de um treinamento dependerá da interação do colaborador com os valores, normas e comportamentos requeridos pela organização.

O termo empregabilidade é atualmente utilizado para designar o nível de atuação de um profissional com relação às eventuais exigências do mercado de trabalho. Segundo Magalhães (1997) a nova dinâmica do mercado traz consigo a empregabilidade como um novo conceito para o perfil do trabalhador, que deve possuir habilidades, conhecimentos e capacidades que vão muito além do necessário em sua área profissional, devendo ser um indivíduo polivalente. Nessa perspectiva, ressalta-se que para a empregabilidade é preciso estar pronto e apto no tocante às exigências das empresas.

Igualmente, empregabilidade significa conseguir rapidamente emprego em qualquer organização, independente do momento em que o mercado vive, em relação à demanda. O termo empregabilidade acabou por alcançar uma dimensão inusitada, ampliando um conceito de maior capacidade para uma pessoa ser empregada. Hoje, o conceito de empregabilidade já alcança a noção de capacidade ou condição de uma pessoa possuir um conhecimento, serviço ou produto que possa ser usufruído não só por empresas, mas também por indivíduos ou grupos isolados.

O autor Bahiji (2007 apud GRESELE, 2008, p. 2) destaca ainda que empregabilidade é a condição daquele que, apesar das mudanças no mundo do trabalho, continua apto para nele permanecer. Também pode ser vista como um sistema de competências profissionais ou extraprofissionais, possível de ser transferido de uma posição funcional a outra. Outro conceito utilizado é o da capacidade de se autogerenciar, de administrar seu itinerário ou mesmo o de construí-lo e dirigir, ou seja, ser empreendedor. Ou seja, o profissional que descuida de sua qualificação e atualização perde a atratividade, tornando-se um profissional de segunda. Significando que, esteja ele empregado ou não, deve buscar conhecimentos, especializações, estudos, palestras e tudo aquilo que vier somar com as qualidades nele já encontradas.

Atualmente o profissional deve ser seu próprio empresário, além da competência técnica e gerencial, precisa vender seu trabalho o tempo todo. Devendo, portanto, agir como vendedor.

Para Minarelli (1995 apud GRESELE, 2008), o profissional idôneo e honesto, que administra sua vida e seu trabalho dentro dos princípios legais e éticos, terá sempre a seu favor a consideração, admiração e a confiança das pessoas. Além disso, o profissional que é competente e adequado à sua vocação, sempre encontra trabalho por meio de pessoas que o apresente, dê boas referências e faça boas considerações sobre ele, pois boas referências decorrem de um trabalho bem feito, e é por meio delas que surgem novos trabalhos.

Diz o autor que quem vive de salário sempre está sujeito a situações difíceis como qualquer outra pessoa. Dentro de uma organização é possível que um profissional se depare com situações com as quais não concorde, pois algo negativo ou alguma hesitação oferecem riscos a sua estabilidade e a sua permanência no emprego. Dessa forma, o profissional deve pensar nisso assim que entrar numa empresa, já que precisa fazer uma reserva que o sustente diante de qualquer contratempo.

Qualificação profissional significa a preparação do indivíduo por intermédio de uma formação específica para que possa aprimorar suas habilidades, visando ao exercício de funções demandadas pelo mercado de trabalho. O mercado de trabalho, nos dias atuais, procura por meio da qualificação acadêmica o melhor e mais adequado profissional, que se adapte ao cargo proposto.

Assim, torna-se evidenciada a importância de se adequar por meio de meios acadêmicos, para tornar-se qualificado para esse mercado, ao qual somente os bens qualificados se sobressaem, e os demais pleiteiam por vagas de menor remuneração, porém ainda com requisitos bastante qualificados para o mesmo. Uma formação acadêmica com qualidade, a facilidade em comunicar-se, conhecimento mediano sobre informática, são pré-requisitos básicos para uma vaga, pois, o mercado não procura o básico, mas sim o excepcional, isso se reflete diretamente no grau de qualificação profissional, diretamente no currículo do indivíduo.

Na hora de escolher a escola onde cursar o ensino técnico ou superior, é bom estar atento: o mercado de trabalho dá mais valor a profissionais oriundos de instituições específicas. "Existe espaço para todos, mas as empresas percebem que há certas escolas que formam profissionais mais assertivos, que produzem mais resultados", assegura Constantino Cavalheiro (2010, [n.p.]), diretor da Catho Educação, empresa que coloca à disposição classificados de currículos e empregos na internet.

Diante de tantas evidências a escolha correta de uma boa instituição de ensino superior pode em fim fazer toda a diferença no mercado de trabalho, entre os que disputam acirradamente por uma vaga no grande e extenso mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa gerou em torno do problema que o mercado de trabalho está enfrentando que é a busca por profissionais cada vez mais competentes, atualizados e preparados para atuar nas empresas. Pelo qual foi proposto o questionamento: Será que a qualificação profissional é requisito básico para a empregabilidade? Para tanto, foram consultados vários autores, os quais ajudaram a conhecer mais sobre cada categoria da pesquisa, quais sejam: treinamento, empregabilidade e mercado de trabalho.

Assim, foi possível constatar que maximizar o conhecimento destes empregados através de treinamento é o caminho para alcançar a solução para diminuir o desemprego, causado principalmente, pelos avanços e inovações tecnológicas que, colaboram para a modernização da empresa e é uma necessidade evidente, mas precisa-se criar um potencial nos empregados para acompanhar tais inovações.

Assim, para atingir a empregabilidade, o profissional moderno precisa ter uma potencialidade que pode ser adquirida através de treinamento. Sendo importante ressaltar que não devem existir limites e os treinamentos devem ocorrer em todos os setores da empresa.

CAVALHEIRO, Constantino. **O que procura o mercado de trabalho**. Folha de S. Paulo. São Paulo: CATHO BLOG, 2010, [n.p.]. Disponível em: <<http://blog.catho.com.br/catho-na-midia/o-que-procura-o-mercado-de-trabalho-folha-de-s-paulo/>>. Acesso em: 10 jun. 2012.

GRESELE, Wanderson Dutra. **A empregabilidade do egresso de administração: o caso UN-IMEO**. 2008, [n.p.]. V CONVIBRA – Congresso Virtual Brasileiro de Administração. Disponível em: <http://www.convibra.com.br/2008/artigos/257_0.pdf>. Acesso em: 20 maio 2012.

MAGALHÃES, M. de O. **Tecnologia e subjetividade: novas perspectivas sobre o trabalho, a educação e a regulação social**. Aletheia, v. 43, n. 6, 1997.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2009.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

Data do Recebimento: 16 de julho de 2012

Data da Avaliação: 1 de setembro de 2013

Data do Aceite: 2 de agosto de 2013

- 1 Acadêmica de Enfermagem pela Universidade Tiradentes (UNIT) Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 2 Acadêmica de Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 3 Acadêmica de Administração pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 4 Acadêmico de Administração pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 5 Acadêmico de Ciências Contábeis pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 6 Acadêmico de Administração pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 7 Acadêmico de Direito pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Farolândia/Aracaju. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 8 Acadêmico de Administração pela Universidade Tiradentes (UNIT). Campus Propriá/Sergipe. E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com
- 9 Mestre em Comunicação e Cultura – Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Especialista em Métodos e Técnicas de Elaboração de Projetos de Intervenção Social - Pontifícia Universidade Católica (PUC-MG); Especialista em Metodologia do Ensino Superior - Universidade Tiradentes (UNIT); professora da Universidade Tiradentes (UNIT). E-mail: amaralpesquisa@hotmail.com.

Artigo elaborado a partir de atividade desenvolvida na disciplina Práticas Investigativas II no semestre 2012.1.