

A Qualificação Profissional do Trabalhador para o Mercado de Trabalho e Ambiente Organizacional

Juarez Camargo Borges

Mestrando em Desenvolvimento Regional/FACCAT

Resumo

O objetivo deste artigo é destacar a importância da qualificação profissional do trabalhador para se posicionar no mercado de trabalho. Verificar a importância do treinamento aos colaboradores no ambiente organizacional e a relação do programa de treinamento com a vantagem competitiva da empresa por meio da qualificação de seus funcionários. A metodologia utilizada para construção deste artigo foi através de pesquisa bibliográfica em um segundo momento realizou-se uma pesquisa junto a uma amostra de empresários buscando revelar as práticas destas organizações acerca do tema. Ao final deste estudo verificou-se que a qualificação do trabalhador, além de contribuir para a empregabilidade do indivíduo no competitivo mercado de trabalho, cada vez mais exige habilidades técnicas e características comportamentais. O investimento da organização em programas de treinamento interno aos seus colaboradores, pode se tornar uma vantagem competitiva para a organização.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas. Qualificação Profissional. Mercado de Trabalho

1 INTRODUÇÃO

Entender o comportamento do mercado de trabalho, segundo Camargo (1996), é de grande importância para compreender o desempenho da economia, o volume de empregos criados, as taxas de desemprego e de aumento de produtividade, o montante de investimentos em treinamento e qualificação e muitas outras variáveis importantes que, juntas, determinam o desempenho econômico de um país ou região.

O nível de escolaridade da mão-de-obra constitui um indicador importante da qualidade da força de trabalho. No Brasil, o nível de escolaridade é tradicionalmente baixo. (MOMM, 2004, p. 46).

O conhecimento torna-se muito importante e é considerado um recurso indispensável. Assim como o capital e os recursos naturais a mão de obra qualificada também deve ser considerada como um recurso econômico básico. A busca de qualificação deve ser equilibrada com a oferta de oportunidades de cursos de qualificação adequados às necessidades dos trabalhadores e de políticas públicas que

tenham impactos no aumento no número de vagas disponibilizadas pelo mercado, para absorver a mão de obra. Conforme MOMM (2004).

Esse artigo tem o objetivo de destacar a importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho. Bem como Verificar a importância do treinamento de funcionário e a relação com a vantagem competitiva por meio da qualificação dos colaboradores

O restante deste artigo está organizado da seguinte forma: a seção 2 apresenta a revisão bibliográfica com base nos artigos e livros pesquisados, na sequência, a seção 3 apresenta os procedimentos metodológicos utilizados na pesquisa e a análise dos dados coletados, e por fim a seção 4 as considerações finais da pesquisa.

2 Qualificação do Trabalhador para o Mercado de Trabalho

As mudanças no mercado de trabalho têm afetado os trabalhadores quanto às exigências ao trabalhador. As organizações têm apresentado muitas variações ao longo do tempo. Fatores como: “o mundo em acelerada mudança, o impacto do desenvolvimento tecnológico, as novas formas de organização e configuração empresarial, novos produtos e serviços e novos processos de trabalho”. (CHIAVENATO, 2014, p. 84). O reflexo destas mudanças sobre a força de trabalho é que muitos trabalhadores ou ingressantes no mundo do trabalho apresentam deficiências em competências e habilidades para desempenhar atividades dentro das empresas.

A qualificação do trabalhador no ambiente organizacional pode ser entendida como o treinamento e “as empresas não podem escolher se treinam ou não seus empregados, porque as pessoas são admitidas com qualificações genéricas e toda empresa tem suas peculiaridades”. E somente desta maneira as empresas conseguiriam aperfeiçoar as capacidades e as competências das pessoas. (LACOMBE, 2011, p. 379).

A qualificação do trabalhador pode servir como incentivo ao crescimento profissional. Clein; Toledo e Oliveira (2013) destacam que a empresa pode e deve oferecer cursos aos seus colaboradores, ou até mesmo subsidiar parcialmente os cursos que achar relevantes para a tarefa ou ao negócio da empresa. E que a empresa pode implantar plano de carreira profissional com descrição de cargos e salários, onde para cada curso ou especialização esteja ligada a nova oportunidade de promoções ou salários melhores.

Em relação aos investimentos na qualificação do trabalhador Clein; Toledo e Oliveira (2013) abordam que as empresas devem procurar oferecer um treinamento prático ao contratar um novo colaborador, visando que tenha condições de desenvolver suas atividades de forma correta evitando retrabalho pela falta de conhecimento e prejuízos pela falta de capacidade produtiva.

Para a empresa a qualificação dos trabalhadores faz com que a mesma consiga melhorar sua produtividade e eficiência, e até mesmo maior lucratividade. Desta forma ao capacitarem seus empregados, promovem benefícios para elas mesmas.

Das maneiras de buscar a qualificação profissional, conforme Vidigal (2012) pode-se destacar:

- Educação formal e informal: A educação formal é realizada por meio do aprendizado escolar e universitário, cuja atuação ocorre de forma intencional e com objetivos determinados. A educação informal, de modo divergente, é obtida por meio da observação, fora do sistema formal de ensino e até mesmo pela educação autodidata.
- Cursos profissionalizantes e técnicos: Essa forma de qualificação, bastante incentivada no Brasil, tem por características a curta duração e o rápido preparo técnico.
- Treinamento dentro da empresa: O treinamento realizado pela própria empresa e no local de trabalho é benéfico para os empregadores na medida em que qualificam seus funcionários com conhecimentos específicos ao ofício designado, investimentos com recursos próprios.

2.1 Qualificação do Trabalhador no Ambiente Organizacional

“O maior desafio das organizações é descobrir, atrair e reter pessoas talentosas.” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33). 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.

O investimento em qualificação apresentado por Clein; Toledo e Oliveira (2013), em seu estudo, busca ressaltar a importância do investimento no desenvolvimento e crescimento profissional das pessoas que atuam em uma

organização, para proporcionar melhor qualidade de vida de seus colaboradores, neste caso o investimento é no ambiente de trabalho.

O investimento em pessoas reduz o número de falhas, que quanto mais capacitadas e seguras no momento de realizar suas atividades, assim as pessoas acabam tendo maior grau de discernimento para tomada de decisões. Clein; Toledo e Oliveira (2013).

Clein; Toledo e Oliveira (2013) destacam que o investimento nas pessoas gera o sentimento de valorização para realizar um bom trabalho. Inclusive a preocupação em relação às condições de trabalho adequadas de segurança e higiene no ambiente que desenvolvem suas atividades.

Ao final, Clein; Toledo e Oliveira (2013) deixam claro que as empresas no que diz respeito a gestão de pessoas precisam contar com um programa de avaliação de desempenho e um plano de carreira com descrição de cargos e salários, e que seja beneficiado com melhores salários os colaboradores que se qualificam, e os que realizam seu trabalho com eficiência e qualidade.

Vidigal (2012) aborda que a decisão de investimento em qualificação é vantajosa quando o valor dos benefícios gerados pela qualificação é superior ao valor dos custos.

Vidigal (2012) afirma que mesmo que os benefícios da qualificação sejam refletidos em toda a economia e principalmente na empresa, se o trabalhador não estiver interessado ou motivado em obter os benefícios da qualificação recursos investido, pelo próprio trabalhador, ou pela empresa ou através de algum programa do governo, pode o retorno não ser o esperado. É importante destacar que “os custos envolvidos podem ser arcados pela empresa, pelo empregado, pelo governo, ou ainda por uma composição de duas ou três dessas fontes de financiamento”.

“As organizações modernas estão cada vez mais preocupadas em direcionar os investimentos no desenvolvimento humano, de modo que eles agreguem valor para as pessoas e para a empresa”. (DUTRA, 2009, p. 126)

O desenvolvimento de pessoas pode ser entendido como um processo utilizado para capacitar e incrementar o desenvolvimento profissional e pessoal. Envolve treinamento e desenvolvimento das pessoas, gestão do conhecimento e gestão de competências, aprendizagem corporativa, programa de mudanças e desenvolvimento de carreiras. Chiavenato (2014).

2.2 Treinamento de Pessoas: Tipos e Frequência do Treinamento

Conforme Chiavenato, treinamento pode ser conceituado como “o processo educacional de curto prazo e aplicado de maneira sistemática e organizada, pelo qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e competências em função de objetivos previamente definidos”, os objetivos podem ser organizacionais ou exigidos pelo cargo. (CHIAVENATO, 2010, p.495).

Lacombe prefere definir treinamento de forma mais abrangente e não só como uma atividade de aperfeiçoamento de capacidades e competências e sim como “qualquer atividade que contribua para tornar uma pessoa apta a exercer sua função ou atividade, para aumentar a sua capacidade para exercer melhor essas funções ou atividades, ou para prepará-la para exercer de forma eficiente novas funções ou atividades”. (LACOMBE, 2011, p.380).

O treinamento deve ser entendido como uma ferramenta de melhoria contínua de capacitação das pessoas capaz de elevar o grau de desempenho dos colaboradores. Conforme Chiavenato (2014).

Portando, o treinamento das pessoas na organização deve ser uma atividade contínua, mesmo quando as pessoas apresentam excelente desempenho, alguma melhoria das suas habilidades e competências sempre pode ser ampliada.

Os tipos de treinamento segundo Lacombe (2011) classificados na forma de execução e quanto ao público-alvo são apresentados a seguir:

Quadro 01 -Tipos de Treinamento

TIPOS DE TREINAMENTO	
TREINAMENTO QUANTO À FORMA DE EXECUÇÃO	Treinamento no Trabalho
	Treinamento Formal Interno
	Treinamento Formal Externo
	Treinamento à Distância
TREINAMENTO QUANTO AO PÚBLICO-ALVO	Integração de Novos Empregados
	Formação de Trainees
	Capacitação Técnico-Profissional
	Estágios
	Desenvolvimento de Executivos

FONTE: Adaptado de (LACOMBE, 2011, p. 382-390).

As principais formas de treinamento no trabalho são: orientação da chefia e que pode ser a melhor forma de treinamento no trabalho; estabelecimento de metas, estas devem ser desafiadoras para exigir um esforço e um aprendizado, mas devem ser

alcançáveis; outro tipo é a rotação de funções que pode representar novas oportunidades dentro da empresa; as substituições temporárias também é uma forma de treinamento que permite conhecer melhor os subordinados, por fim a orientação por meio de mentores e incumbências especiais. (LACOMBE, 2011, p. 382).

O Treinamento Formal Interno pode ser aplicado por um colaborador da própria empresa ou ser terceirizado.

O treinamento programado e executado pela empresa exclusivamente para seus executivos e empregados, mas realizado fora do ambiente de trabalho, é denominado treinamento formal interno. São cursos, palestras e seminários de capacitação, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento pessoal, para melhorar o desempenho das pessoas na função que exercem ou para prepará-las para novas funções. (LACOMBE, 2011, p.385).

Segundo Lacombe (2011), uma vantagem na utilização deste tipo de treinamento é que o conteúdo do treinamento pode ser desenvolvido para atender a necessidade da empresa de maneira específica e mais direta, pois a empresa escolhe o que vai ser passado aos colaboradores, além do custo ser baixo porque consegue aplicar a um grande número de pessoas em um mesmo local, que pode ser nas instalações da empresa.

O Treinamento Formal Externo, também conhecido como aberto ao público, aplicado por universidades e instituições de educação especializadas com foco em aperfeiçoar e desenvolver pessoas em novas habilitações. (LACOMBE, 2011).

Uma vantagem deste tipo de treinamento é o contato que os treinados tem com colegas de outras empresas, garantindo maior diversidade e riqueza de experiências e conhecimentos. Os participantes destes programas podem criar uma rede de contatos que pode, eventualmente, beneficiar a empresa. Por outro lado, eles ficam sendo conhecidos por colegas de outras instituições e podem vir a ser recrutados para trabalhar nelas. Esse risco não deve ser temido por empresas que priorizam os seus recursos humanos. (LACOMBE, 2011, p. 386).

Já o Treinamento à Distância é uma das oportunidades em treinamento largamente ampliadas com a possibilidade de treinamento sem a presença física e horários determinados, além do mais, os custos são menores e a eficácia aumentou. Conforme (Lacombe, 2011, p.387), “atualmente, o uso do computador está tornando cada vez mais comum o treinamento à distância [...]”. “As distâncias praticamente desapareceram com esse tipo de recurso”.

O Treinamento quanto ao público alvo, classificado por Lacombe (2011), está dividido em público-alvo, ou seja, o grupo de funcionários que realizará o treinamento em cinco grupos: novos empregados, *trainees*, técnicos, estagiários e executivos.

Sempre que ocorrer a entrada de um novo colaborador é necessário a integração que consiste em informar ao novo empregado os objetivos, políticas, estratégias, produtos, benefícios, normas, práticas, horário de trabalho da empresa, bem como quem é quem na empresa, como funcionam os serviços de apoio, o que é permitido e o que não é, que atitudes e comportamentos se esperam dele, entre outras informações. Lacombe (2011).

Formação de *Trainees*, segundo (LACOMBE, 2011, p. 388), “destina-se, em geral ao pessoal jovem, quase sempre de nível superior, com pouco tempo de empresa. A finalidade dos programas de *trainees* é preparar essas pessoas para assumir posições de responsabilidade na organização”.

Capacitação Técnico-Profissional segundo Lacombe (2011):

Destina-se a melhorar o desempenho de profissionais nas funções que já exercem ou a capacitá-los para outras funções, em geral, de maior dificuldade. Este tipo de programa não se destina à formação de executivos para exercerem funções gerenciais de alto nível, mas ao aperfeiçoamento de profissionais em assuntos técnicos. (LACOMBE, 2011, p.389).

Estágios é uma maneira bastante utilizada por empresas para avaliar o potencial antes de oficializar o vínculo com o jovem estudante. (LACOMBE,2011).

Desenvolvimento de Executivos segundo Lacombe (2011):

É um programa destinado a formar os futuros administradores de alto nível da empresa, e que, muitas vezes, fica sob a responsabilidade de executivos de alto gabarito que não cuidam dos demais programas de treinamento. O público alvo são executivos jovens de alto potencial que parecem ter condições de assumir posições de alta responsabilidade. (LACOMBE, 2011, p.389).

Este programa permite incluir executivos de acordo com seu desempenho, suas qualificações e principalmente de sua motivação e do seu compromisso com a empresa, e a empresa precisa entender que trata-se de um investimento a médio e longo prazo. (LACOMBE, 2011).

2.3 O Processo de Treinamento

Sobre o futuro da gestão de pessoas Dutra (2009) afirma que empresas precisam entender a complexa dinâmica do mercado de trabalho. O processo de treinamento deve ser utilizado como ferramenta para o desenvolvimento crescente dos trabalhadores, pois empresas dependem de trabalhadores especializados e “essas pessoas necessitarão de atualização contínua para manter sua competitividade no mercado de trabalho”. (DUTRA, 2009, p. 206).

Para Chiavenato (2014) o treinamento é um processo contínuo e composto por quatro fases:

Diagnóstico – Análise organizacional para identificação da necessidade ou carência no preparo profissional que os trabalhadores da organização venham a apresentar, e esta necessidade de treinamento pode ser no momento atual ou conforme a visão de futuro da organização que pode estar relacionada a introdução de nova tecnologia, desenvolvimento de novos produtos/serviços que venha a necessitar de novas habilidades e competências das pessoas para o alcance dos objetivos organizacionais.

Desenho – Planejamento de ações de treinamento que devem ser definidas conforme o mapeamento das necessidades. O programa de treinamento deve ter objetivos claros e definidos para posterior avaliações.

Implementação – Execução do programa de treinamento de acordo com os tipos e técnicas definidas no planejamento.

Avaliação - A etapa final é a de verificar se os resultados após a aplicação do treinamento atendam às necessidades da empresa, principalmente sobre o alcance das metas. Alguns itens podem ser avaliados em relação ao programa, como por exemplo, o custo, a qualidade, a rapidez e os resultados.

2.4 A Importância do Treinamento para o Desenvolvimento de Pessoas no Ambiente Organizacional

É possível destacar a diferença entre treinamento e desenvolvimento. Então o treinamento quando aplicado é orientado para o presente e pode estar focado no cargo onde se busca melhorar as habilidades e competências relacionadas ao desempenho.

Enquanto o desenvolvimento de pessoas se busca preparar o indivíduo para os futuros cargos que ele venha a ocupar na empresa de acordo com as exigências requeridas pelo cargo. (CHIAVENATO, 2014).

Para o desenvolvimento de pessoas é preciso que o processo de gestão de pessoas seja capaz de indicar os pontos fortes e fracos de cada colaborador, evidenciar quais colaboradores necessitam de treinamentos e avaliar o resultados dos programas de treinamentos utilizados pela organização. (CHIAVENATO, 2010).

No processo de gestão de pessoas as empresas tem como uma de suas funções a de desenvolver pessoas. Dutra define esta função como, “a capacidade para assumir atribuições e responsabilidades em níveis crescentes de complexidade”. (DUTRA, 2009, p. 101).

É possível identificar cinco tipos de mudança no comportamento da pessoa que tenha passado pelo processo de treinamento e desenvolvimento, conforme quadro 02, Chiavenato (2014) destaca a incorporação de novos hábitos, atitudes, conhecimentos, destrezas e competências como resultado do processo de aprendizagem.

Quadro 02 – Mudanças comportamentais pelo treinamento

Transmissão de informações	Aumentar o conhecimento das pessoas. Informações sobre a organização, seus produtos/serviços, políticas e diretrizes, regras e regulamentos e seus clientes.
Desenvolvimento de habilidade	Melhorar as habilidades e as destrezas. Habilitar para a execução e a operação de tarefas, manejar equipamentos, máquinas e ferramentas.
Desenvolvimento de atitudes	Desenvolver/modificar comportamentos. Mudança de atitudes negativas para atitudes favoráveis, conscientização e sensibilidade com as pessoas, com os clientes internos e externos.
Desenvolvimento de conceitos	Elevar o nível de abstração. Desenvolver idéias e conceitos para ajudar as pessoas a pensar e termos globais e amplos.
Construção de competências	Criar competências individuais. Criar e desenvolver competências individuais alinhadas com os objetivos da organização.

Fonte: Adaptado pelo pesquisador (CHIAVENATO, 2014, p. 311).

O treinamento e o desenvolvimento de pessoas formam o processo de aprendizagem onde é possível identificar a mudança no comportamento pela incorporação e assimilação das informações e, sobretudo constituir competências individuais. (CHIAVENATO, 2014).

2.5 O Treinamento como Vantagem Competitiva para as Organizações.

Diante das transformações no mundo do trabalho, as organizações foram obrigadas a repensar as relações de trabalho. “Nessa onda de reestruturação, as pessoas deixam de ser recurso produtivo ou mero agente passivo da administração para se tornar agentes ativos e proativos do negócio.” (CHIAVENATO, 2014, p. 338).

“As empresas que treinarem podem enfrentar dificuldades competitivas por falta de gente preparada”. (LACOMBE, 2011, p. 381).

A qualificação profissional pode resultar em uma vantagem competitiva. “Quanto maior a intensidade com que as pessoas e as organizações aprendem, mais condições existem para a criação de vantagens competitivas.” (MALSCHITZKY, 2002, p. 33).

O desenvolvimento de pessoas tem-se tornado um diferencial competitivo para as organizações que tem sofrido diversas pressões pelo ambiente externo e até mesmo no ambiente interno, em suas relações de trabalho. No que diz respeito ao investimento em desenvolvimento humano. “as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas”. (DUTRA, 2009, p. 101).

O futuro das relações de trabalho aponta para uma maior complexidade das empresas, tanto em termos tecnológicos quanto das relações organizacionais, e estas transformações demandam um aumento no seu padrão de exigência em relação às pessoas na execução de suas tarefas. Desta forma sabe-se que esta exigência não será somente em qualificação ou formação dos trabalhadores, mas também na capacidade de entender e responder as necessidades da empresa. Portanto, o investimento em desenvolvimento de pessoas tende a ser menos em conhecimento (saber) e na habilidade (saber fazer) e sim cada vez mais em competência, ou seja, na capacidade de articular o conhecimento, habilidade e atitudes no ambiente organizacional onde o indivíduo estiver inserido. (DUTRA, 2009).

Dutra (2009) aborda a aprendizagem organizacional como um processo que deve estar atrelado a cultura da empresa e destaca a importância deste processo para sobrevivência em um ambiente exigente e dinâmico quanto as relações entre pessoas e organização. “as culturas centradas no comprometimento mútuo, entre pessoas e organização, na gestão participativa e na busca de renovação contínua terão mais chances de sucesso [...]”. (DUTRA, 2009, p. 20)

A educação corporativa está sendo estimulada por fatores externos, Chiavenato destaca a globalização, o desenvolvimento tecnológico e a competitividade. “A educação corporativa está se tornando uma necessidade competitiva, pois representa algo muito além do treinamento”. E para atender esta demanda empresas bem sucedidas estão adotando o modelo diferente do tradicional as conhecidas universidades corporativas, onde o foco é o desenvolvimento das pessoas e a aprendizagem organizacional. (CHIAVENATO, 2014, p. 332).

3 MATERIAL, MÉTODOS E RESULTADOS

Nesta pesquisa utilizou-se o método de pesquisa exploratória principalmente para construção da fundamentação teórica através de pesquisa bibliográfica e artigos científicos acerca do tema proposto.

No segundo momento foi possível trabalhar com dados coletados pelo autor no período entre Agosto e Dezembro de 2015. Para coleta de dados foi utilizado questionário com perguntas fechadas a uma amostra de 393 empresas localizadas no município de Capão da Canoa-RS. Distribuídos nos seguimentos Comércio, Serviços, Indústria e empresas que atuam no ramo do Comércio e na oferta de algum Serviço, estes respondentes foram incorporados ao seguimento serviço, pois o pesquisador encontrou dificuldade em aplicar o questionário em empresas somente de serviço, pois muitas delas também comercializam algum produto junto com o serviço prestado.

A distribuição da amostra pode ser analisada conforme Quadro 03. Lembrando que o tamanho da amostra foi definida utilizando amostragem estratificada proporcional, utilizando um estimador de proporcionalidade para cada segmento de empresas identificados na população alvo. No cadastro de empresas da Prefeitura Municipal de Capão da Canoa/PMCC foi identificado a quantidade de empresas (população alvo da pesquisa) com alvará ativo em cada segmento (Comércio, Serviços e Indústria), que possibilitou aplicar um cálculo estatístico para definição da amostra mínima de empresas necessárias para aplicação do questionário.

Quadro 03 – Composição da amostra pesquisada

Segmentos Pesquisados	Amostra Pesquisada	Representatividade (%)
Comércio	142	36
Serviços	119	30
Indústria	22	6
Comércio e serviços	110	28
Total	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015), organizados pelo autor.

Na amostra foi possível identificar que um grande número de empresas já atua no mercado de Capão da Canoa há mais de dez anos. O período de 05 a 09 anos representa 24% dos respondentes distribuídos principalmente nos seguimentos serviço e comércio. O montante com no mínimo 10 anos e até 20 representam 47% da amostra distribuída entre comércio, serviço e um número pequeno na indústria com experiência no município. Por fim 12% destas empresas pesquisadas acompanharam o desenvolvimento do município por mais de vinte anos.

Entre os respondentes encontram-se apenas 8% na categoria Profissional Liberal, atuando principalmente como Advogados e profissionais da saúde atuando em clínicas de especialidades médicas. 13% enquadrados como Micro Empreendedor Individual (MEI) - Até 60.000,00 de Faturamento anual, nesta parte da amostra foi possível identificar pequenas empresas compostas por uma estrutura enxuta, com um número mínimo de funcionários possível, considerando que a pesquisa foi realizada em um período de baixo movimento decorrente da sazonalidade da economia do litoral.

A amostra da pesquisa está concentrada em Micro Empresa (ME) - até 360.000,00 de Faturamento anual representando 45% da amostra pesquisada nos seguimentos serviço e comércio. Na sequência, com menor representatividade nesta amostra, está as Empresas de pequeno porte (EPP) - de 360.000,01 até 3.600.000,00 de Faturamento anual com 27% dos respondentes. E por fim, com apenas 7% da amostra as empresas enquadradas como MÉDIA OU GRANDE com faturamento acima de 3.600.000,00 anual. Desta forma, cabe ressaltar que um grande número da amostra é composto por empresas locais e que seu desenvolvimento tem acompanhado o desenvolvimento do mercado nos últimos anos. Diferentemente de grandes empresas que mantêm suas filiais no município.

Quadro 04 – Composição do quadro de funcionários

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
até 04 Funcionários	92	53	4	149	38
05 – 09 Funcionários	60	39	2	101	26
10 – 14 Funcionários	37	22	6	65	17
15 – 19 Funcionários	17	15	3	35	9
20 – 25 Funcionários	10	6	3	19	5
Mais de 25 Funcionários	13	7	4	24	6
TOTAL	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015), organizados pelo autor.

O quadro de funcionários das empresas pesquisadas nesta amostra é composto na maioria por até 04 colaboradores, e 38% dos respondentes com um baixo número funcionários pode ser justificado pelo fato de que a pesquisa foi realizada um período de baixa temporada e as empresas têm seu quadro de funcionários reduzido. 26% das empresas atuando no serviço seguido de comércio e indústria com quadro composto por 05 até 09 colaboradores. E 17% da amostra pesquisada é composta por organizações com mais de 10 colaboradores.

Embora um expressivo número de empresas com quadro reduzido de colaboradores no momento da pesquisa, foram identificadas 51 oportunidades de empregos nas empresas pesquisadas, 29 empresas de serviço e 21 nas empresas comerciais e 1 vaga na indústria.

Quanto à ocupação dos colaboradores das empresas, pode-se perceber que um grande número está vinculada às atividades operacionais, como: vendedores, caixa, entregadores, e um número em torno de 10% ocupam cargos de gerência e supervisão. Na amostra pesquisada foi possível identificar que em grande maioria, os proprietários têm atuação constante nas empresas.

Em relação ao gênero dos colaboradores foi possível identificar que nas empresas pesquisadas há um equilíbrio entre masculino e feminino, cabe destacar que a indústria ainda é fortemente ocupada por homens e as mulheres tem mais atuação no comércio e serviços.

Quadro 05 - investimento em melhorias na estrutura física da empresa

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
até seis meses	40	26	0	66	17
01 ano	36	26	9	71	18
02 anos	19	18	3	40	10
Não fez investimento	134	72	10	216	55
TOTAL	229	142	22	393	100
Pretende investir sim	20	18	6	44	20
Não	114	54	4	172	80
	134	72	10	216	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015), organizados pelo autor.

Quando interrogados sobre investimento em estrutura física da empresa um número expressivo de 216 empresas da amostra afirmou não ter realizado investimento. Sobre a pretensão de fazer, 80% destas não pretende fazer investimentos para melhorias de sua empresa. Uma estratégia que preocupa, pois, com o crescimento da cidade e a proximidade da temporada de verão, esta não deveria ser uma proposta para uma cidade que explora fortemente a temporada de veraneio de Dezembro a Março.

Quadro 06 – Frequência de treinamentos aos funcionários

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
Semanal	5	2	1	8	2
Mensal	19	7	0	26	7
Semestral	14	13	2	29	7
Anual	18	21	13	52	13
Não oferece	173	99	6	278	71
Total	229	142	22	393	100

Fonte: Dados da pesquisa (2015), organizado pelo autor.

Outro questionamento importante sobre o perfil das empresas nesta etapa da pesquisa é sobre a frequência da aplicação de treinamento aos colaboradores. Foi verificado que 71% da amostra não oferece treinamento aos colaboradores. E as demais seguindo uma frequência anual, semestral, mensal e um número mínimo semanal. Estas empresas mostram-se despreocupadas com a formação de seus colaboradores.

Quadro 07 - Participação das empresas em programas de qualificação profissional em 2015.

	SERVIÇO	COMÉRCIO	INDÚSTRIA	Total	%
NÃO	171	97	15	283	72
SIM	58	45	7	110	28
Projeto ou programa de qualificação utilizado pelas empresas				393	100
SEBRAE, SENAC, SESI, SESC	14	27	3	44	11
Projeto público de qualificação (sem custo)	2	2	0	4	1
Aplicado por empresa privada (investimento)	42	16	4	62	16
TOTAL				110	28

Fonte: Dados da pesquisa (2015), organizados pelo autor.

Sobre a participação destas empresas em programas de formação e qualificação profissional, 72% dos respondentes afirmam não terem participado, enquanto 28% de forma positiva afirmaram que participaram, principalmente aplicado por empresa privada onde estas precisaram investir no programa de qualificação dos seus colaboradores.

Diante da amostra pesquisadas empresas que participaram dos programas de qualificação, somente 11% afirma ter utilizado os programas gratuitos ou políticas públicas principalmente aqueles aplicados pelo SESI, SENAC, SENAI e SEBRAE. Cabe destacar que estas instituições estão aplicando no município apenas curso de Jovem aprendiz e as empresas utilizam estes programas de acordo com a legislação. Portanto, o baixo número de empresas acima de 10 funcionários representa também a baixa procura e envolvimento com programas de qualificação profissional por meio dos programas de Jovem aprendiz.

Ao final da análise dos dados coletados é possível verificar que no mercado de trabalho de Capão da Canoa as empresas pesquisadas não têm realizado investimentos em qualificação de seus colaboradores, pois 71% não investe em treinamentos. Ao mesmo tempo em que um grande número destas empresas não participou de nenhum programa de qualificação profissional gratuito no período de 2015.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo apresentou os resultados de uma pesquisa que teve por finalidade investigar a importância da qualificação profissional para o mercado de trabalho, pois vêm ocorrendo inúmeras transformações no mundo do trabalho que resultam na necessidade de uma mão-de-obra mais qualificada dos trabalhadores. Esse conjunto de fatores vem impondo que a necessidade de treinamento da mão-de-obra seja por parte dos sistemas de formação profissional, bem como nas políticas de treinamento das empresas.

De acordo com o segundo objetivo deste estudo que era o de verificar a importância do treinamento de funcionário para o mercado de trabalho e este investimento como vantagem competitiva para as empresas por meio da qualificação de seus colaboradores. Os resultados mostraram que as transformações no mercado de trabalho impactou nas demandas em relação à qualificação, treinamento e formação profissional da mão-de-obra. E diante de tantas mudanças no mercado de trabalho, principalmente pela falta de empregos estáveis, a educação e a formação profissional são consideradas como uma forte alternativa capaz de garantir aos trabalhadores sua colocação no mercado de trabalho.

A pesquisa permitiu o entendimento sobre a importância da Educação e Qualificação profissional para a sociedade em aspectos econômicos e sociais. O investimento em qualificação das pessoas gera o sentimento de valorização para realizar um bom trabalho.

O estudo permitiu identificar que o investimento em qualificação pode ser amplamente difundido entre todas as empresas e que quanto mais qualificados os colaboradores estiverem, melhor estará a empresa em relação a sua vantagem competitiva no mercado independente do setor de atuação.

Ao final deste estudo, verificou-se que a qualificação do trabalhador além de contribuir para a empregabilidade do indivíduo no competitivo mercado de trabalho cada vez mais exigente de habilidades técnicas e características comportamentais. O investimento das empresas em programas de treinamento interno aos seus colaboradores pode se tornar uma vantagem competitiva.

REFERÊNCIAS

CAMARGO, J. M. Flexibilidade e produtividade do mercado de trabalho brasileiro. In _____. (Org.). **Flexibilidade do mercado de trabalho no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Fundação Getúlio Vargas. 1996. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-80502008000300001&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em 19 maio 2015.

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

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4 ed. São Paulo: Manole, 2014.

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. de; OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva**. 2013.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

LACOMBE, Francisco José M. **Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

LEITE, MARCIA DE PAULA. **A qualificação reestruturada e os desafios da formação Profissional**. 1996.

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

MOMM, Lígia. **Mercado de Trabalho e Desemprego: oferta e demanda de emprego via Internet, uma nova tendência**. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos - BNE. 2004. 155f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. UFSC: Florianópolis, 2004.

SEGNINI, Liliana R. P.. **Educação e Trabalho uma relação tão necessária quanto insuficiente**. 2000.

VIDIGAL, Cláudia B. R.; VIDIGAL, Vinícius G.; **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância**. 2012.