

QUALIFICAÇÃO E CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL PARA O MERCADO DE TRABALHO: CONTRIBUIÇÕES DO PROJETO “BANCO DE TALENTOS”

Victor Amaral Ramos Cardoso¹
Júlio Cesar da Silva²

rh.icesar@gmail.com

ÁREA DE CONHECIMENTO: Ciências Sociais e Aplicadas

PALAVRAS-CHAVE: Banco de Talentos; Competências Profissionais; Mercado de Trabalho; Qualificação Profissional; Recursos Humanos.

INTRODUÇÃO

Hoje, a sobrevivência das organizações, segundo Barbiere (2014), depende do conhecimento obtido por meio das pessoas, o qual tornou-se um ativo primordial para a geração de valor e de riquezas para as instituições, diferente da sociedade industrial, em que este papel era desempenhado pelos ativos físicos de uma empresa. Este conhecimento torna-se relevante em virtude do uso crescente da tecnologia no mundo corporativo, a qual eleva o nível de complexidade das atividades, o que, por sua vez, confere maior autonomia e responsabilidade ao trabalhador, ao qual passa a ser exigido um grau mais elevado de competência e qualificação profissional (DEBORTOLI, 2016).

Para Lena (2010), o desenvolvimento de competências e qualificação profissional garante aos indivíduos empregabilidade, esta entendida como a capacidade que o sujeito possui para conseguir uma oportunidade de emprego, manter-se empregado e crescer de forma profissional por meio de seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Chiavenato (2015) corrobora o autor e afirma que o desenvolvimento de competências profissionais é necessário para aqueles que desejam a inserção em um mercado de trabalho cada vez mais globalizado e competitivo.

De acordo com Debortoli (2016), para sobreviver ao cenário descrito por Chiavenato (2015) e à concorrência por uma vaga de emprego, é necessário que os candidatos busquem por qualificação de modo constante. Esta busca, segundo

¹Discente do curso de Aprendizagem Profissional Comercial em Serviços Administrativos do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC-RJ), Jovem Aprendiz no Centro Universitário de Valença (UNIFAA) e ex-participante do Programa Banco de Talentos da Associação Comercial e Industrial de Valença-RJ (ACIVA Valença-RJ).

²Graduado em Gestão de Recursos Humanos pelo UNIFAA, pós-graduado em Gestão Estratégica em Pessoas pela Faculdade da Região Serrana (FARESE) e mestrando do Programa de Pós-Graduação em Gestão e Estratégia da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (PPGE-UFRJ). Docente e tutor EaD do UNIFAA, instrutor do SENAC-RJ e tutor EaD da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Marras (2010), compete ao indivíduo, o qual torna-se responsável por sua formação e experiência, e não mais a empresa, conforme era comum no passado. Assim, a educação profissional, segundo Lacombe (2011), deve tornar-se prioridade para aqueles que buscam uma vaga de emprego.

Borges *et al.* (2019) destacam que a crise econômica vivenciada no país e a competitividade no mercado de trabalho devem constituir fatores motivadores para que os indivíduos procurem por qualificação e conhecimento, os quais contribuirão para o fortalecimento das competências profissionais. A aquisição de competência empregatícia flexível proporciona aos sujeitos a possibilidade de alcançar sucesso no mundo laboral, conforme expõem Martins e Oliveira (2017).

Diante do exposto, este relato tem como objetivo apresentar o Projeto “Banco de Talentos”, desenvolvido pela Associação Comercial e Industrial de Valença-RJ (ACIVA Valença-RJ), que visa, por meio da capacitação e da qualificação, promover o desenvolvimento das competências profissionais dos cidadãos valencianos, oferecer empregos diretos e preencher vagas existentes nas empresas associadas à entidade.

A relevância do projeto reside no fato de que este contribui com o desenvolvimento profissional daqueles que buscam a inserção no mercado de trabalho, bem como a requalificação profissional, o que beneficia, em termos de mão de obra qualificada, a comunidade empresarial de Valença-RJ e região.

METODOLOGIA

O projeto consiste na realização de ciclos gratuitos de capacitação, em que são ofertadas atividades ministradas por facilitadores parceiros da ACIVA Valença-RJ, representados por empresários, instituições de ensino e profissionais liberais e especialistas. Cada ciclo é composto por 15 encontros presenciais que ocorrem na sede da instituição. Em cada encontro, com duração de 03 horas, é discutido, por meio de exposições dialogadas e atividades práticas, um tema relacionado ao desenvolvimento de competências profissionais.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

O público-alvo do Projeto “Banco de Talentos” é representado por jovens em busca do primeiro emprego e por profissionais que procuram a requalificação para retornarem ao mercado de trabalho. Para participar do projeto, o candidato interessado deve acessar o Banco de Talentos no site da ACIVA Valença-RJ, cadastrar o currículo, realizar um teste vocacional e comportamental e aguardar o contato da equipe que irá informar o cronograma das atividades.

Após a inscrição e a confirmação da participação no projeto, o candidato inicia a próxima etapa, que consiste na realização de um ciclo, no qual oferta-se uma grade de formação composta por atividades que abrangem temas como atendimento ao cliente, vendas, elaboração de currículos, preparo para a entrevista de emprego,

educação financeira, produtividade, relacionamento, metodologia 5S e outros temas voltados para o desenvolvimento de competências profissionais.

No decorrer do ciclo, cada participante, após finalizar uma atividade com sucesso, recebe uma Pontuação em Experiência (EXP). Ao atingir a meta de 1000Exps, o currículo do candidato é disponibilizado no Banco de Talentos e as empresas associadas à ACIVA Valença-RJ passam a ter acesso, mediante solicitação, a este currículo, o que possibilita a estas organizações selecionarem candidatos que atendem aos requisitos das vagas disponibilizadas. Atualmente, o quantitativo de empresas associadas à entidade é superior a 260, o que eleva as chances de convocação para participar de um processo seletivo.

Além destes benefícios, os integrantes do projeto recebem um “card” que contém as principais qualidades identificadas no desenvolver das atividades propostas pelo programa. Esta identificação é benéfica para as empresas contratantes, que podem utilizá-la para aprofundar o conhecimento acerca da personalidade e do perfil de cada candidato do Banco de Talentos e, assim, elevar as chances de realizar uma contratação acertada em termos de perfil comportamental e competências profissionais.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho apresenta-se cada vez mais competitivo, o que exige a busca constante, por parte dos candidatos, de capacitação e qualificação profissional para o desenvolvimento de competências profissionais. Neste sentido, a existência e a oferta de cursos voltados para este objetivo possibilitam aos indivíduos se prepararem para competir em nível de igualdade por uma vaga de emprego.

As experiências observadas no Projeto “Banco de Talentos” da ACIVA – Valença-RJ demonstram que esta iniciativa é primordial para a capacitação e a qualificação de candidatos, pois possibilita a estes o desenvolvimento de competências requeridas no ambiente profissional. Além disso, o projeto contribui com as empresas parceiras, uma vez que estas passam a ter acesso a profissionais capacitados, o que reduz os gastos com o preparo do novo colaborador.

Por fim, ao atingir o objetivo de capacitar 500 candidatos até o final de 2022, a ACIVA Valença-RJ contribui para o desenvolvimento do comércio e da indústria na cidade e na região, pois passa a ofertar ao mercado de trabalho um quantitativo considerável de mão de obra qualificada.

REFERÊNCIAS

BARBIERI, U. F. **Gestão de pessoas nas organizações**: o talento humano na sociedade da informação. São Paulo: Atlas, 2014.

BORGES, G. A. *et al.* **Mercado de trabalho, empregabilidade e suas variações**. Orientador: Rhennan Lazaro de Paulo Lima. 2019. 14 f. TCC (Graduação) – Curso de Tecnologia em Gestão Comercial, Instituto Federal de Educação, Ciência e

Tecnologia Goiano – Campus Avançado Ipameri, Ipameri, 2019. Disponível em: <https://repositorio.ifgoiano.edu.br/handle/prefix/472>. Acesso em: 16 set. 2022.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: o capital humano das organizações**. 10. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

DEBORTOLI, S. **Análise do mercado de trabalho a partir da percepção de pessoas desempregadas**. Orientadora: Diehl Liciane. 2016. 27 f. TCC (Graduação) – Curso de Administração de Empresas, Centro Universitário UNIVATES, Lajeado, 2016. Disponível em: <https://www.univates.br/bdu/bitstream/10737/1482/1/2016SonimaraDebortoli.pdf>. Acesso em: 16 set. 2022.

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

LENA, R. C. Trabalho, emprego e empregabilidade. *In*: BARDUCHI, A. L. J. (org.). **Empregabilidade: competências pessoais e profissionais**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

MARRAS, J. P. A gestão de pessoas na era do conhecimento. *In*: MARRAS, J. P. (org.). **Gestão estratégica de pessoas: conceitos e tendências**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, V. B.; OLIVEIRA, S. R. Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho e Mobilidade Social: Cursos Superiores de Tecnologia. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, v. 12, n. 2, p. 21-45, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/scg/article/view/13404>. Acesso em: 16 set. 2022.