



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO TOCANTINS**  
**CAMPUS UNIVERSITÁRIO DE ARAGUAÍNA**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM LOGÍSTICA**

**JUNIOR GOMES DA SILVA**

**A RELEVÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE  
NA ORGANIZAÇÃO**

**ARAGUAÍNA**  
**2021**

**Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)**  
**Sistema de Bibliotecas da Universidade Federal do Tocantins**

---

S586r Silva, Junior Gomes da.

A relevância da qualificação para a produtividade na organização . /  
Junior Gomes da Silva. – Araguaína, TO, 2021.

19 f.

Artigo de Graduação - Universidade Federal do Tocantins – Câmpus  
Universitário de Araguaína - Curso de Logística, 2021.

Orientador: José Francisco Mendanha

1. A importância do treinamento e do desenvolvimento dentro da  
organização . 2. Vantagens e desvantagens do processo de treinamento . 3.  
Impactos do treinamento no indivíduo . 4. Impactos do treinamento da  
organização para obter vantagens de produtividade . I. Título

**CDD 658.5**

---

TODOS OS DIREITOS RESERVADOS – A reprodução total ou parcial, de qualquer  
forma ou por qualquer meio deste documento é autorizado desde que citada a fonte.  
A violação dos direitos do autor (Lei nº 9.610/98) é crime estabelecido pelo artigo 184  
do Código Penal.

**Elaborado pelo sistema de geração automática de ficha catalográfica da UFT com os  
dados fornecidos pelo(a) autor(a).**

---

**JUNIOR GOMES DA SILVA**

**A RELEVÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE  
NA ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Universitário de Araguaína, Curso de Logística, para a obtenção do título de Tecnólogo em Logística, sob a orientação do Prof. Dr. José Francisco Mendanha

**ARAGUAÍNA  
2021**

**JUNIOR GOMES DA SILVA**

**A RELEVÂNCIA DA QUALIFICAÇÃO PARA A PRODUTIVIDADE  
NA ORGANIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado à Universidade Federal do Tocantins (UFT) - Campus Universitário de Araguaína, Curso de Logística, para a obtenção do título de Tecnólogo em Logística, sob a orientação da Prof. Dr. José Francisco Mendanha

Aprovado em: 03/08 /2021.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Presidente Prof. Dr. José Francisco Mendanha, UFT

---

Membro Prof. Dr. Warton da Silva Souza, UFT

---

Membro Prof. Dr. David Gabriel de Barros Franco, UFT.

# A relevância da qualificação para a produtividade na organização

Junior Gomes da Silva<sup>1</sup>  
José Francisco Mendanha<sup>2</sup>

## RESUMO

As mudanças no mundo do trabalho com suas orientações de desenvolvimento e inovação tecnológica, trazem como requisito a qualificação profissional e suas ferramentas tornando-as fundamentais para que os trabalhadores sejam capazes de realizar e desenvolver uma tarefa com eficiência, e assim, inserindo-se e mantendo-se em constante empregabilidade. Este estudo trata-se de uma pesquisa bibliográfica e documental e tem por objetivo analisar a importância da qualificação de pessoas para a produtividade na organização. As novas tendências que vêm tornando uma realidade na contemporaneidade do mundo produtivo, é que se faz necessário treinar, qualificar e criar processos e procedimentos para o desenvolvimento de pessoas nas organizações, e assim, agregando valor aos profissionais e nas empresas, através deles se alcançam níveis mais elevados de conhecimentos, competências, habilidades e aptidões dos trabalhadores, aumentando a competitividade e preparando-os para novos e possíveis desafios que se apresentam na resolução de problemas na empresa.

**Palavras-Chave:** Qualificação; Treinamento; Competitividade.

## ABSTRACT

The changes in the labor market with its various orientations of development and technological innovation, brings as a requirement the professional qualification and its tools making them fundamental for workers to be able to perform and develop a task efficiently, and thus, inserting and maintaining themselves in constant employability. This study is a bibliographic and documental research and its objective is to analyze the importance of people's qualification for the organization's productivity. The new trends that have become a reality in the contemporary productive world, is that it is necessary to train, qualify and create processes and procedures for the development of people in organizations, and thus adding value to professionals and companies, through them we reach higher levels of knowledge, skills, abilities and aptitudes of workers, increasing competitiveness and preparing them for new and possible challenges that present themselves in solving problems in the company.

**Keywords:** Qualification; Training; Competitiveness.

---

<sup>1</sup>Acadêmico do Curso de Logística da Universidade Federal do Tocantins – UFT. E-mail: junior.gomes@mail.uft.edu.br

<sup>2</sup>Doutor em Biodiversidade e Biotecnologia – UFMA. Professor do Curso de Tecnologia em Logística da Universidade Federal do Tocantins/TO. E-mail mendanha@uft.edu.br

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Conceito de treinamento .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Conceito de Desenvolvimento de pessoas.....</b>	<b>8</b>
<b>2.3 Conceito de Produtividade nas organizações .....</b>	<b>9</b>
<b>3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO .....</b>	<b>10</b>
<b>4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>10</b>
<b>4.1 A Importância do Treinamento e do Desenvolvimento dentro da Organização.....</b>	<b>10</b>
<b>4.2 Vantagens e Desvantagens do Processo de Treinamento .....</b>	<b>11</b>
4.2.1 Vantagens .....	11
4.2.2 Desvantagens do Treinamento.....	12
<b>4.3 Impactos do Treinamento no Indivíduo .....</b>	<b>13</b>
<b>4.4 Impactos do treinamento na Organização para obter Vantagens de Produtividade .....</b>	<b>14</b>
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>15</b>
<b>6. REFERÊNCIAS.....</b>	<b>16</b>

## 1. INTRODUÇÃO

As mudanças no mundo do trabalho têm afetado os trabalhadores e as organizações, em especial naquelas que visam atender a obsolescência programada e perceptiva e suas variações ao longo do tempo. As tendências do desenvolvimento e inovação tecnológica têm desafiado os gestores e suas organizações encontrarem novas formas de se organizarem dentro do mundo produtivo, tanto em processos como em procedimentos, para atender esse novo consumidor consciente na contemporaneidade. Para tanto, é necessário entender como se estabelece a conjuntura e estrutura de funcionamento dos mercados. Assim, as organizações podem escolher em que áreas devem investir em qualificação e treinamento de seus profissionais na busca de eficiência e eficácia para atingir a competitividade nos mercados em que atuam. Desse modo, a capacidade de compreender a função teórica/prática na busca do conhecimento, torna-se indispensável às empresas, para que possam colocar em ação a alocação dos recursos dos fatores de produção empregados na fabricação de bens e serviços (MARTINS E ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2017).

O treinamento e a capacitação são ferramentas fundamentais na gestão empresarial, trazendo processos e procedimentos para que os trabalhadores sejam capazes de realizar e desenvolver uma tarefa com eficiência e eficácia dentro da organização. Esse papel generalizadamente reconhecido deve-se à correlação entre competência e otimização de resultados, já observada desde os primórdios do sistema fabril. A instrumentalização por meio de treinamentos possibilitou ao Homo Faber transformar e satisfazer as necessidades de adequação nas organizações, transpondo os obstáculos desde a revolução industrial no século XVIII. Assim evidencia a importância dos investimentos das organizações na capacitação e treinamento de seus trabalhadores nos mais diversos níveis da empresa (BOOG, 1994).

Nessa senda o mundo do trabalho demanda por profissionais que tenham visões e ações multidisciplinares adaptadas às novas tendências dentro de um contexto de constantes transformações da mundialização. Os processos de globalização têm levado as empresas a contratarem trabalhadores com competências e habilidades, ou seja, que estejam aptos a atuarem nessas realidades, e, assim contribuírem com crescimento e desenvolvimento organizacional, que possibilitam as organizações alcançarem níveis de produtividade e competitividade nos mercados em que estão presentes (ROCHA-VIDIGAL E VIDIGAL, 2012).

O objetivo deste trabalho é analisar a importância da qualificação de pessoas para a produtividade na organização. Observada a relevância, caso não haja a cultura de qualificação

e treinamento na empresa, se faz necessário a implantação de processo institucional formal de qualificações e treinamentos na organização. Isto se justifica, quando analisamos os processos e procedimentos dentro das empresas que internalizam e colocam em prática políticas institucionais de treinamento e qualificação para o seu quadro de pessoal, trazendo para o contexto fático a produtividade individual e coletiva de sua equipe funcional de trabalhadores e, como consequência uma maior produtividade e competitividade no mercado por parte da organização empresarial.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 Conceito de treinamento**

O objetivo do treinamento é desenvolver no indivíduo a capacidade de fazer e executar uma tarefa de forma sistemática com competência e habilidade requerida pela organização que resultem no desempenho individual e conseguintemente melhorando o ambiente em que está inserido. O treinamento produz no indivíduo comportamentos e atitudes que estejam em consonâncias com os requisitos exigidos para a produtividade da organização. E assim, fazer algo para o qual não tenha sido treinado antes (MUCHINSKY, 2004).

O treinamento se constitui como educação profissional que visa instrumentalizar e fazer desenvolver no homem o trabalho aperfeiçoando em determinada empresa. Dessa forma, preparando-o de maneira adequada para o exercício de uma tarefa no cargo em que ocupa. Deste modo, pode ser replicado a todos níveis e setores da empresa (ARAÚJO, 2006).

Nessa perspectiva o treinamento é um processo que serve para instrumentalizar o desenvolvimento e a promoção do conhecimento e influencia positivamente as competências e habilidades. Bem como, o comportamento do indivíduo em seus afazeres e o torna apto a desenvolver e promover ações e procedimentos dentro das necessidades da organização, fazendo com que alcance a performance desejada para atingir a produtividade individual e coletiva (ROBBINS, 2005; BOOG 2001).

### **2.2 Conceito de Desenvolvimento de pessoas**

Para Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006) “o desenvolvimento de pessoal representa um conjunto de atividades e processos cujo objetivo é explorar o potencial de aprendizagem e a capacidade produtiva do ser humano nas organizações”. Ainda segundo os autores o conceito

de desenvolvimento de pessoal se faz presente na humanidade desde tempos imemoriais, e não há como separar o mesmo do conceito de treinamento, que é popularmente entendido com o significado de fazer crescer, progredir, desenvolver para alguém que segue em direções fora do habitual.

O objetivo do desenvolvimento de pessoal é seguir os processos e procedimentos de como habilitar pessoas para ocupar posições em situações complexas e suas infinitas conexões. Desse modo, atingindo uma ampla abrangência em suas carreiras fora da fronteira de atividades em que já atua e desempenha. Desta forma, continua se aperfeiçoando por meio do treinamento que potencializa suas capacidades para atuarem num processo de crescimento individual e coletivo. Expandindo assim, suas competências e habilidades que serão utilizadas através de suas experiências preexistentes e agregando novas para a solução e resolução de problemas em diferentes situações na empresa (ARAUJO, 2006; BOOG, 2001).

### 2.3 Conceito de Produtividade nas organizações

Dentro dos indicadores de desempenho encontra-se o indicador de produtividade que tem como função mensurar o grau de eficiência com que empresa utiliza seus recursos para produzir bens e serviços. Os resultados de produtividade são calculados por meio da relação entre o resultado obtido da produção (output) e insumos de entrada (input): mão de obra, maquinário, materiais, entre outros. Avaliar e acompanhar os indicadores de produtividade traz uma enorme vantagem para as organizações, como uma das métricas utilizadas para o planejamento, controle e tomada de decisões na empresa (OECD, 2008; MESSA, 2014).

Segundo Castro (2015) para que as organizações estabeleçam níveis de competitividade, é necessário que os recursos humanos sejam qualificados para atingirem padrões de produtividade. Uma vez que a produtividade depende de fatores como capacitação para adquirirem competências, habilidades e isso traz de forma intrínseca a motivação. No entanto existem desafios que empresas e os profissionais precisam enfrentados dentre e entre os diferentes mercados na contemporaneidade é o de alcançar e manter os índices de produtividade, tendo em vista, uma realidade corporativa cada vez mais competitiva e o seu processo de mundialização.

### **3. PROCEDIMENTO METODOLÓGICO**

Para Gil (2006) e Andrade (2009) a pesquisa é o conjunto de procedimentos sistemáticos, baseado no raciocínio lógico, que tem por objetivo encontrar soluções para problemas propostos, e a pesquisa se caracteriza, quanto a sua natureza, quanto aos objetivos, aos procedimentos e ao objeto. Quanto ao método que se constitui em um conjunto sistematizado de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento e, é o caminho para chegar a um fim que se pretende, previamente determinado.

Utilizou-se do método dedutivo, no qual se partiu de teorias e manuais até chegar a uma particularidade, uma análise das teorias comparando-a com a realidade. Do ponto de vista da pesquisa ela foi aplicada para que possamos alcançar os conhecimentos entrelaçando a teoria e prática a fim de se chegar ao objetivo traçado e resolver os problemas concretos. Para alcançar os objetivos traçados a pesquisa foi caracterizada como exploratória descritiva.

Para atingir o objetivo traçado foi realizada a pesquisa bibliográfica e documental, a fim de levantar os dados, avaliar e elucidar a importância da qualificação profissional para a organização. O levantamento bibliográfico e documental foi realizado entre maio e julho de 2021 através de artigos científicos e livros publicados disponibilizados na rede mundial de computadores e em seus sites como: Google Acadêmico, Portal Periódicos da Capes e Scielo. Foram selecionados estudos publicados entre 1994 e 2021, as palavras-chave utilizadas na busca dos dados foram: qualificação profissional, importância da qualificação profissional, recursos humanos, desenvolvimento pessoal e treinamento.

### **4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

#### **4.1 A Importância do Treinamento e do Desenvolvimento dentro da Organização**

O treinamento e desenvolvimento de pessoas tem tido um ganho de valor para profissionais e para empresas. Assim, tem ressaltado seu grau de importância, uma vez que as organizações podem melhorar o conjunto de conhecimentos, habilidades e aptidões de seus trabalhadores, e preparando-os para possíveis ocupações de cargos mais elevados (OLIVEIRA, 2017).

No contexto do parágrafo anterior, se observa que o treinamento e desenvolvimento tem relação íntima com a motivação e a valorização profissional, pode proporcionar oportunidade de crescimento aos servidores e faz com que se sintam importantes na

organização e desperta interesse no crescimento da empresa.

O mercado de trabalho contemporâneo é um ambiente extremamente competitivo e é orientado por uma competição cada vez mais acirrada entre as empresas, para sobreviver e se diferenciar dentro da área em que estão inseridas, precisam aprimorar técnicas, criar novos produtos e a aplicação de novas tecnologias nos processos produtivos, neste caso, é inteligente aderir a processos voltados às pessoas, valorizando as competências importantes para manter a vantagem competitiva, devido a essas necessidades, o desenvolvimento de pessoas, é, sem dúvidas, um investimento legítimo (OLIVEIRA, 2017).

O processo de treinamento pode ser inserido nas organizações independente do seu porte ou atividade para o alcance dos objetivos organizacionais, antes de tudo, é necessário que se faça um diagnóstico das necessidades da empresa de acordo com o seu cenário atual (BORGES, 2006).

## 4.2 Vantagens e Desvantagens do Processo de Treinamento

### 4.2.1 Vantagens

Diversos autores dentre eles Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2006); Araújo (2006); Boog (2001); Carvalho (2013); Oliveira (2017) afirmam que o treinamento e desenvolvimento tem grande importância para as organizações e pessoas, com a funcionalidade de estimular o ambiente, proporciona novos conhecimentos, técnicas, processos e procedimentos na organização, quando aplicada continuamente, estimula a constante inovação. Os benefícios são um pouco difíceis de mensurar, pois se trata de ganhos não quantitativos como a valorização pessoal e autoestima, embora eles sejam refletidos na redução de custo para organização.

Para Carvalho (2013), o treinamento traz benefícios aos profissionais e empresas quando se atinge níveis satisfatórios de eficiência, eficácia proporcionando vantagens como:

- ✓ Definição e característica dos trabalhadores;
- ✓ Racionalização da metodologia de formação e aperfeiçoamento dos trabalhadores;
- ✓ Melhoria dos padrões profissionais dos trabalhadores treinados;
- ✓ Maximizações de aproveitamento das aptidões dos trabalhadores;
- ✓ Estabilidade empregatícia;
- ✓ Fortalecimento de autoconfiança e do espírito de trabalho em equipe dos funcionários;
- ✓ Aumento da qualidade dos produtos ou serviços produzidos;

- ✓ Maiores possibilidades de ampliação, ou transformação dos programas de trabalho;
- ✓ Aumento nos números de cargo de gerência e supervisão a disposição entre da própria organização;
- ✓ Diminuição de custos pela queda de retrabalhos;
- ✓ Melhoria na condição de competitividade, dada capacidade de oferecer produtos e serviços com o grau elevado de qualidade;
- ✓ Elevação no nível de segurança econômica em virtude da maior estabilidade empregatícia.

Para Boog (2006) as empresas se sintam estimuladas a investirem tempo e recursos financeiros como estratégias na busca da permanência de seu pessoal treinado e qualificado (talentos) e, no desenvolvimento de trabalhadores (empregados), devido ao seu alto valor agregado que possuem e, conseqüentemente, de sua empregabilidade.

O desenvolvimento de pessoas se torna um diferencial competitivo para as organizações, quanto mais as pessoas e as organizações aprendem, existem mais condições para a criação de vantagens competitivas. As organizações estão percebendo que é primordial fornecer estímulo e apoio ao contínuo desenvolvimento humano das pessoas, assim manterá as vantagens que a qualificação traz para a organização.

Segundo Dutra (2009), o futuro das relações de trabalho tendem a ser mais complexas, em tecnologias quanto as relações organizacionais, e essas mudanças requisitam um padrão de exigência alto onde as pessoas precisam ser mais eficientes na realização de suas tarefas, por esse motivo, o investimento em desenvolvimento de pessoas tende a ser mais em capacidade de articular o conhecimento, habilidades e atitudes no ambiente organizacional e menos em conhecimento (saber) propriamente dito e em habilidades (saber fazer). O processo de aprendizagem sobre a organização deve estar vinculado a cultura da empresa para que tenha um ambiente exigente e dinâmico entre as pessoas e organização, uma gestão participativa e a procura pela renovação contínua do conhecimento farão com que as chances do sucesso aumentem.

#### 4.2.2 Desvantagens do Treinamento

Para LACOMBE (2005), “Uma das razões pelas quais as empresas investem menos do que deveriam em treinamento é o alto risco (receio) da perda do investimento.”

Em alguns casos os gestores não treinam seus empregados, pelo risco de investir em treinamento e na qualificação seu pessoal, devido ao temor de perdê-lo para a concorrência, e

isso tem levado ao recrutamento de profissionais que atenda às necessidades da empresa no mercado. Trabalhadores qualificados e com um certo grau de expertise, tem um alto custo agregado, devido a cada empresa possuírem seus procedimentos, conceitos, missão e visão individualizados.

Um dos grandes obstáculos para o investimento em treinamento e capacitação de profissionais por parte das empresas é o “receito da perda do investimento, uma vez que o benefício direto do investimento, o empregado, poderá deixar a empresa a qualquer momento” (LACOMBE E HEILBORN, 2003).

Segundo Araújo (2006) isso se caracteriza por expor alguns pontos fracos que são vistos como desvantagens no treinamento e desenvolvimento tais como:

- ✓ Mobilização de recursos;
- ✓ Dificuldades de gerir modismos;
- ✓ Resistência originada por aqueles que sabem tudo, sabem muito;
- ✓ Pessoa tem dificuldades em perceber seu próprio crescimento;
- ✓ Incertezas quanto à continuidade do programa;
- ✓ Dificuldades de remanejamento de pessoas;
- ✓ Dificuldade de outplacement (recolocação no mercado)

A execução do treinamento nas empresas depende muito da relação instrutor e aprendiz, de modo que os aprendizes são situados em um nível hierárquico da empresa e que precisam aprender ou melhorar seus conhecimentos, os instrutores também se situam em uma posição na hierarquia, experientes e especializados em determinada atividade ou trabalho, mas, depende ainda de alguns fatores que determinam o sucesso do processo e que são considerados dificuldades, como: adequação do programa de treinamento, a qualidade do material do treinamento, cooperação dos gerentes, a qualidade e preparo dos instrutores e a qualidade dos aprendizes (OLIVEIRA, 2017).

#### 4.3 Impactos do Treinamento no Indivíduo

Britto e Borges-Andrade (2001) afirmam que ao avaliarmos os impactos dos treinamentos nos indivíduos, esses efeitos podem ser classificados em quatro categorias: ambiente, motivação, capacidade e desempenho. Sendo assim, podemos classificar como:

- ✓ Situação em que o trabalho exige criatividade e inovação conceitual e metodológica;
- ✓ Situação em que as críticas e sugestões são aceitos pelos colegas;
- ✓ Apreciação positiva do desempenho do participante em avaliações institucionais;

- ✓ Situação de autonomia para aceitar trabalho;
- ✓ Número de pessoas com quem o indivíduo se relaciona no trabalho;
- ✓ Frequência e intensidade das interações com a alta gerência da organização;
- ✓ Reconhecimento institucional do trabalho do indivíduo;
- ✓ Acesso à informação institucional necessária para o trabalho;
- ✓ Número de pedidos recebidos para apoio, informação ou treinamento;
- ✓ Facilidades, recursos e condições de trabalho;
- ✓ Número de pessoas supervisionadas;
- ✓ Posição na organização (promoção);

Através do Treinamento e Desenvolvimento que as empresas podem aprimorar o conjunto de conhecimentos, e este recurso está relacionado diretamente com a motivação e consequentemente com a qualidade de vida dos funcionários no ambiente de trabalho, onde se sentirão confiantes, sentirão bem com a gerência, com elas mesmas e com seus colegas, impactando intimamente com a produtividade da organização(CASTRO, 2015).

A partir das iniciativas de gestão voltadas ao T & D, observa-se a satisfação plena do trabalhador, a produtividade, estado emocional estável, comprometimento. É fundamental que o trabalhador esteja envolvido com as atividades da empresa, assim, o colaborador irá se sentir valorizado quando seu esforço e dedicação são reconhecidos. Assim, conclui-se que o trabalhador que passa pelo processo de treinamento e desenvolvimento tem qualidade de vida no trabalho, autoestima, produtividade individual e coletiva, com relação também com a empregabilidade do mesmo (OLIVEIRA, 2017).

#### 4.4 Impactos do treinamento na Organização para obter Vantagens de Produtividade

Os investimentos no treinamento e qualificação de trabalhadores tem o propósito de melhorar a produtividade da organização. Quando ocorrem de forma a atender as necessidades assertiva, os profissionais se apoderam de competências e habilidades que são fundamentais para desenvolver suas funções e tarefas na empresa. Por conseguinte, os profissionais tornam-se qualificados, e, geram melhores resultados para a organização.

Todavia, as organizações que investem em qualificação contínua de seus colaboradores se destacam no mercado dos seus concorrentes (ambiente externo) e são nítidos os ganhos na qualidade de vida dos trabalhadores, o investimento é refletido na habilidade do trabalhador

para a realização de suas tarefas, desse modo, o enfrentamento das dificuldades da gestão empresarial contará com uma equipe melhor preparada (ambiente interno) (BORGES, 2016).

Roman et al (2012) acredita que a implementação da qualificação profissional no interior da organização cria uma vantagem competitiva flexível e de difícil replicação, pois ultrapassa a fronteira dos recursos físicos, rígidos e se estende para uma forma única da organização. A empresa contrai vantagem competitiva por meio da relação do conhecimento com a capacidade de inovar e da configuração estrutural da empresa com a capacidade de reação às corriqueiras mudanças no seu ambiente.

A partir do conhecimento dos fatores que interferem na competitividade, surge a possibilidade de a organização produzir em sincronia com as exigências ambientais, se estruturando internamente e melhorando seu desempenho. Entendendo os fatores e ações organizacionais que estimulam a competitividade, a empresa deve valorizar um critério percebido como gerador de competitividade de acordo com suas condições específicas de atuação (ROMAN ET AL, 2012).

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao término do estudo, verificou-se a relação da qualificação profissional com a empregabilidade, bem como, a atualização contínua dos trabalhadores é importante para manter-se no ofício que se é dado, nessa perspectiva, representa a renovação dos conhecimentos e ampliação de oportunidades de crescimento e progressão na vida pessoal e profissional.

A qualificação é uma necessidade para a vida das organizações e para as pessoas que compõem o mercado, garantindo também a competitividade interna e entre as organizações, frisando que, os profissionais qualificados são preparados para a produção de novas ideias e conceitos que os ajudam a desenvolver suas atividades/tarefas com sapiência.

O estudo permitiu esclarecer que a partir de iniciativas e investimento do empresariado, elevam a produtividade, melhoram o desempenho da organização, bem como, o estado motivacional e comprometimento dos trabalhadores. Nesse contexto, se elucida que tanto o trabalhador quanto a organização devem buscar o treinamento e desenvolvimento do pessoal, tendo em vista que ambos serão beneficiados com os resultados.

Enfim, cabe salientar a importância de se realizarem novas pesquisas acerca do tema, elas pretendem servir de estímulo para discussões futuras na expectativa de conhecer o mundo do trabalho, o perfil do trabalhador e as expectativas em relação ao trabalho e à qualificação profissional.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, Edgard Luiz Gutierrez; VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos. **Qualificação profissional: uma proposta de política pública**. Revista Planejamento e Políticas Públicas, Brasília, n. 12, p. 117-144, 1995.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. – 9. ed. – 2. Reimpr. – São Paulo: Atlas, 2009.
- ARAUJO, Luis Cesar G. **Gestão de Pessoas: Estratégias e integração organizacional**. São Paulo: Atlas, 2006.
- BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento ABTD**. 2ª ed. Makron Books, 1994.
- BOOG, Gustavo G. **Manual de Treinamento e Desenvolvimento: Um guia de operações**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2001.
- BORGES, Juarez Camargo. **O mercado de trabalho e a qualificação do trabalhador no município de capão da canoa: a visão dos empregadores**. 2016, 138f. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Social) – Faculdades Integradas de Taquara, Taquara, 2016.
- BORGES-ANDRADE, Jairo E. et. al. **Treinamento, Desenvolvimento e Educação em Organizações e Trabalho: Fundamentos para a gestão de pessoas**. Porto Alegre: Artmed, 2006.
- Britto, M. J. P., Lima, S. M. V. & Borges-Andrade, J. E. (2001). **Avaliação de Impacto de Treinamento na Área de Reabilitação: preditores individuais e situacionais**. Revista de Administração (USP), São Paulo, 36(2): 46-56.
- CARVALHO, Antônio Vieira. **Administração de Recursos Humanos**. Vol. 2. 2ª ed. Editora Revista. 2013.
- CASTRO, Ingrid Andrade. **Qualidade de vida no trabalho e a produtividade**. Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2015.
- FRANÇA, Ana Limongi. **Práticas de Recursos Humanos – PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. 1 ed. São Paulo: Atlas, 2011. Págs.: 7 a 11.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo : Atlas, 2006
- LACOMBE, Francisco Jose Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz Jose. **Administração: Princípio e Tendência**. São Paulo: Saraiva, 2005.
- MUCHINSKY, Paulo M. **Psicologia Organizacional**. Tradução: Ruth Gabriela Bahr. São

Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

MARTINS, Bibiana Volkmer; ROCHA-DE-OLIVEIRA, SIDINEI. **Qualificação Profissional, Mercado de Trabalho e Mobilidade Social: Cursos Superiores de Tecnologia**. Sociedade, Contabilidade e Gestão, n. 2, p. 21-45, 2017.

Messa, A. **Indicadores de Produtividade: uma breve revisão dos principais métodos de cálculo**. IPEA, 2014.

MORAES, Gilson: Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal de Santa Catarina, 2002.

Disponível em: <

<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/83120/223331.pdf?sequence=1>>

Acesso em: 11 de jun. 2021.

OECD. Measuring Productivity – OECD Manual. Disponível em . Acesso em 21 jul. 2021.

OLIVEIRA, Jorge Nunes de et al. **Influência do treinamento e desenvolvimento no crescimento organizacional**: revisão de literatura. 2017.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

Rocha-Vidigal, C. B., & Vidigal, V. G. **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância**. Acta Scientiarum. Human and Social Sciences, n. 34(1), p. 41-48, 2012.

ROMAN, Darlan José; PIANA, Janaina; LOZANO, Marie Anne Stival Pereira e Leal; MELLO, Nelson Ruben de; ERDMANN, Holf Hermann. **Fatores de competitividade organizacional**. BBR, Vitória, v. 9, n. 1, p. 27-46, jan - mar 2012.

TACHIZAWA, Takeshy; FERREIRA, Victor Cláudio Paradela; FORTUNA, Antônio Alfredo Mello. **Gestão com Pessoas: Uma abordagem aplicada às estratégias de negócios**. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.