

COMPETÊNCIAS E HABILIDADES DO EGRESSO DE CURSO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Helen Cristina Gonzatti¹, Edson Moacir Ahlert²

Resumo: Em um mundo do trabalho em evolução é necessário profissionais sempre mais competitivos. Atualmente, dois requisitos possuem destaque dentre recrutadores e empresas, são as habilidades e competências. O mercado de trabalho requer pessoas conscientes da realidade, com uma educação prática e útil, que resolvam problemas e enfrentem imprevistos. Os cursos de educação profissional ou técnicos são focados no aprendizado da profissão, normalmente contemplando boa parte da carga horária em atividades práticas, com o objetivo de formar indivíduos com conhecimentos e habilidades na sua área de formação. A criação das Diretrizes Nacionais Curriculares para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio e dos Referenciais Curriculares Nacionais para a Educação Profissional ajudaram a construir os planos de curso incluindo as competências e habilidades necessárias em cada área. Para os recrutadores, um profissional competitivo deve possuir conhecimentos teóricos e práticos sobre procedimentos empíricos, sociais e cognitivos. Assim, as escolas que oferecem cursos técnicos devem saber quais são as demandas da sociedade e do mercado de trabalho. Dessa forma, o objetivo do presente trabalho foi pesquisar, junto a empresas de diversos segmentos, no entorno da Universidade do Vale do Taquari – Univates, para saber quais os requisitos mais importantes na formação desses profissionais de nível técnico, e assim poder contribuir com a qualidade dos cursos ofertados pelo seu Centro de Educação Profissional. Um questionário possibilitou conhecer a opinião dos empregadores e perceber que algumas das competências profissionais mais buscadas são a interação com clientes, a atuação na busca e resolução de problemas, e que, as habilidades interpessoais como a ética e a iniciativa estão entre os fatores mais carentes.

Palavras-chave: Educação profissional. Cursos técnicos. Competências e Habilidades.

1 Univates, Especialização em Docência na Educação Profissional. E-mail: hgonzatti@universo.univates.br

2 Univates, Mestre em Ambiente e Desenvolvimento. E-mail: edsonahlert@univates.br

1 INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho, cada vez mais competitivo, procura profissionais com habilidades e competências renovadas e assim, atualmente, busca-se um perfil padrão centrado no desenvolvimento dessas atribuições. Isto se deve ao fato de que o mercado de trabalho necessita de trabalhadores atualizados e conscientes de sua realidade. O mercado de trabalho exige, então, cada vez mais, profissionais preparados para assumir responsabilidades e solucionar problemas com facilidade. Segundo Deluiz (2001), as empresas, a partir dos anos 90, passaram a adotar um modelo de competências para poder avaliar o desempenho dos funcionários. E Junior (2013), utiliza o termo empregabilidade para indicar esse conceito de novos trabalhadores que o mercado de trabalho passou a exigir.

Neste modelo de competências, conforme Deluiz (2001), as competências adotadas são flexibilidade, transferibilidade, polivalência e empregabilidade, formando assim estratégias competitivas para a empresa. A ideia principal é que o trabalhador possua uma educação prática e útil, ou seja, profissionais que saibam usar esses saberes para resolver problemas e enfrentar os imprevistos, e que esse conhecimento seja atualizado constantemente.

Dentro deste modelo é possível ressaltar aspectos positivos como a valorização do trabalho, o maior domínio cognitivo, a elevação dos níveis de escolaridade, a valorização dos saberes, a inteligência prática e a polivalência do trabalhador. Há também os aspectos negativos como a intensificação de tarefas, a desprofissionalização (quando o profissional deixa de atuar dentro da sua área de saberes) e o sofrimento devido às relações de trabalho inseguras e expansão da jornada (DELUIZ, 2001).

Ainda, segundo Deluiz (2001), o sistema educacional passou a discutir sobre essas competências para capacitar as pessoas. A partir das exigências de competitividade, produtividade e de inovação, o objetivo passou a ser formar indivíduos com conhecimentos e habilidades gerais e específicas para o exercício de atividades produtivas.

Partindo deste contexto, para a formação desses profissionais, existem no país diversas modalidades de cursos, cada um com objetivos e tempos de duração diferentes. Os cursos de educação profissional não são uma novidade no Brasil, muito pelo contrário. Em uma determinada época, eles foram associados à formação de mão de obra nas classes mais baixas da população, como filhos de operários, para tornarem-se trabalhadores o mais rápido possível.

Assim, por um período entre 1940 e 1980, os mais privilegiados possuíam ensino superior e eram consideradas as pessoas que detinham o saber, enquanto os mais pobres cursavam um ensino profissional e a eles eram reservadas as vagas de trabalho manuais. Nesse período, devido a essa separação nas modalidades educacionais, os profissionais eram semiqualeificados e não possuíam autonomia. Porém, a partir da década de 80, as empresas passaram

a ter novas formas de gestão e organização e, para isso, se fez necessário, profissionais mais qualificados com novas competências (PRATTEIN, 2011).

Com a criação da Lei das Diretrizes e Bases da Educação Nacional, no ano de 1996, os cursos profissionais passaram a produzir profissionais com maior domínio sobre suas atividades, sobre o processo produtivo e com capacidade para a tomada de decisões. Em 20 de setembro de 2012 criou-se então a Resolução N° 6, que definiu as Diretrizes Nacionais Curriculares para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio. Essa resolução trouxe o curso técnico como uma modalidade que pode ser desenvolvida junto ou após ao Ensino Médio. Estes cursos são organizados por eixos tecnológicos, facilitando a construção das disciplinas, conforme interesse dos alunos e a da instituição de ensino (BRASIL, 2012).

Enquanto esta resolução estabelece as competências profissionais gerais para cada área, os Referenciais Curriculares Nacionais para a Educação Profissional, trazem mais informações que ajudam a construir os planos de curso, incluindo as competências e habilidades necessárias. Porém, com essas constantes atualizações é preciso entender qual é o real significado de cada uma dessas palavras e como é possível integrá-las à formação dos profissionais (BRASIL, 2000).

Existem várias definições para Competências, porém a que mais se encaixa no contexto da educação e do trabalho é a de que ela é uma qualidade que o indivíduo precisa possuir e aplicar para resolver problemas. Ela está associada ao sucesso nas atividades profissionais pois o mercado de trabalho procura pessoas competentes para resolver problemas, tomar decisões, liderar e aplicar os conceitos adquiridos em sala de aula, ela é a coordenação entre as habilidades, conhecimentos e atitudes. Enquanto isso, as Habilidades podem ser definidas como a capacidade para realizar uma tarefa ou, as aplicações práticas das competências, o saber fazer (CASCARDO, 2019).

Dias (2015) cita Le Boterf (1995), que construiu as seguintes definições de competências para o egresso da educação profissional:

- a) Saber agir: Saber o que e porque faz, saber julgar, escolher, mobilizar recursos e criar sinergia;
- b) Saber comunicar: Compreender, trabalhar e transmitir;
- a) Saber aprender: Saber se desenvolver e trabalhar o conhecimento;
- b) Saber engajar-se: Comprometer-se, assumir os riscos;
- c) Saber assumir responsabilidades: Assumir riscos e consequências de suas ações e ser reconhecido por isso;
- d) Ter visão estratégica: conhecer o negócio e identificar oportunidades.

Para Dias (2015) os profissionais com essas características possuem um elevado valor e empregabilidade. Ele também traz definições sobre as competências que os profissionais devem possuir dentro das empresas.

Conhecimento teórico; sobre procedimentos; empírico; social e cognitivo. Assim, pode-se dizer que um profissional competitivo no mercado de trabalho, que é competente, possui uma ampla combinação de conhecimentos, habilidades e características pessoais.

As Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio trazem como princípios norteadores a relação entre a formação Básica e as futuras profissões, respeitando aos valores políticos e éticos, buscando integrar de maneira multidisciplinar e engajada na sociedade, ciência, cultura e tecnologia; reconhecendo as diversidades. Também como princípios norteadores, há o conceito de competências e habilidades que o profissional necessita ter ao final do curso, com o objetivo de garantir o seu pleno desenvolvimento conforme a natureza do trabalho, eixo tecnológico e demandas (sociais, econômicas e ambientais) e, com capacidade para os desafios da vida profissional.

Sendo assim, os cursos técnicos são populares por serem uma boa alternativa para ingressar no mercado de trabalho rapidamente. Essa modalidade de ensino é de curta duração, variando de um a dois anos. Outra vantagem do curso técnico é que possui um investimento menor em relação a uma graduação. É focado no aprendizado da profissão, contemplando integração de teoria e das práticas, desde o início da aprendizagem.

Atualmente a educação profissional é oferecida por instituições públicas e privadas, por meio de programas e cursos, alguns com o apoio financeiro dos governos ou de empresários interessados na qualificação do trabalhador. Pode-se dizer assim, que esse aumento da oferta atende a diversificação e o aumento das qualificações exigidas para o trabalho (OLIVEIRA; CÓCCIO, 2013).

Na opinião de Machado (2002), as escolas que oferecem cursos técnicos devem estar bem integradas com a comunidades em que estão inseridas e saber quais são as demandas da sociedade em geral, ofertando serviços com qualidade na habilitação de pessoas para o mercado de trabalho. Uma boa opção para acompanhar as atualizações deste mercado e conseqüentemente aprimorar os cursos oferecidos é fazer pesquisas periódicas.

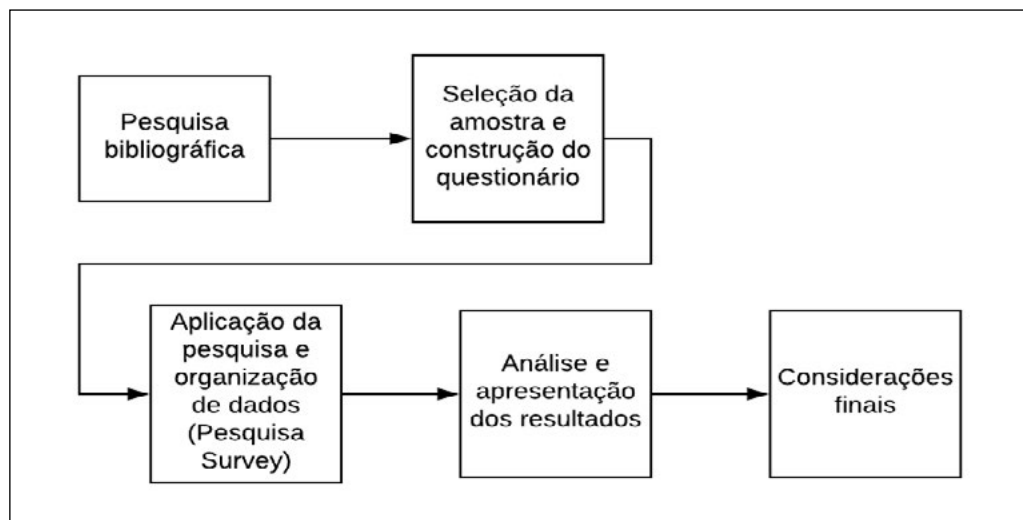
Para saber o que é necessário mudar ou atualizar na formação dos profissionais de nível técnico, é preciso primeiro entender como o mercado de trabalho vê esse profissional e quais as habilidades e competências que eles precisam possuir para serem competitivos. Dessa forma, o objetivo deste trabalho foi pesquisar junto a empresas de diversos segmentos da região do Vale do Taquari, onde está localizada a Universidade do Vale do Taquari - Univates, e saber delas como os profissionais de nível técnico são vistos atualmente, quais as habilidades e competências que são mais valorizadas e quais necessitam de aprimoramento. A partir das respostas obtidas, espera-se poder contribuir para atualização dos currículos dos cursos de nível técnico da instituição, nas ofertas feitas pelo seu Centro de Educação Profissional, de forma a elevar a qualidade da formação dos seus egressos no mercado de trabalho.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A metodologia utilizada neste trabalho foi baseada no método survey, que explora a visão inicial do tema e o aprofunda através do levantamento de dados (SANTOS; SIMON 2018). Segundo Freitas *et al.* (2000), a pesquisa survey pode ser descrita como a coleta de dados sobre características ou informações de um determinado grupo de pessoas, normalmente feita através de questionários. Ela pode ser classificada como explanatória, exploratória e descritiva.

Assim, iniciou-se por uma pesquisa bibliográfica para conhecer e entender sobre a constante atualização do ensino profissional e do mercado de trabalho, e uma coleta de dados a partir de um questionário junto às empresas. A Figura 1 apresenta o fluxograma das etapas de construção da pesquisa.

Figura 1 - Etapas da construção do trabalho.



Fonte: Adaptado de Santos e Simon (2018).

Inicialmente foram coletadas informações em um estudo similar realizado pelo autor Geraldo Ribas Machado em sua dissertação de mestrado. O estudo possuía um estudo do perfil demandado pelo mercado de trabalho de alunos egressos da escola técnica da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. A partir deste trabalho, foi adaptado um questionário de múltipla escolha para o presente artigo (MACHADO, 2002).

Machado (2002), construiu seu projeto, com o objetivo de identificar as maiores carências na capacitação pessoal e técnica dos profissionais de nível técnico. O autor realizou um levantamento sobre os cursos técnicos ofertados em sua instituição e uma pesquisa com as empresas e os dados obtidos foram utilizados para integrar a escola com a comunidade.

Foram construídas sete questões baseadas em Machado (2002). As perguntas 1 e 2 possuíam a intenção de identificar a população-alvo enquanto nas questões 3 a 7, os respondentes eram orientados a selecionar quais aspectos ligados às habilidades e competências necessárias e carentes que eles identificam nos profissionais de nível técnico.

A questão número 8 do questionário foi criada a partir dos “16 hábitos da mente”, conceitos criados pela pesquisadora neozelandesa, Karen Boyes, que diz que hábitos e pensamentos podem ser trabalhados na escola e melhorar a nossa relação interpessoal. Estes conceitos foram criados com intuito de ajudar crianças a lidar com as frustrações e a construir seu próprio caminho. Segundo a pesquisadora, esses hábitos promovem o entendimento, o raciocínio criativo, a perseverança e a inteligência emocional, podendo também ajudar os estudantes a adequarem-se ao mercado de trabalho, aprendendo a adaptar seus hábitos e comportamentos (OLIVEIRA, 2019).

As questões e opções de resposta construídas, apresentadas no Quadro 1, referem-se a competências gerais, que podem ser aplicadas em mais de uma área de atuação. Em algumas questões o respondente foi orientado a marcar 3 opções.

Quadro 1: Questões e opções de respostas do questionário.

Número	Questão
1	A empresa possui colaboradores com formação no Ensino Técnico / Educação Profissional? <input type="checkbox"/> Sim <input type="checkbox"/> Não
2	Quais as atividades profissionais mais comuns nas rotinas da sua empresa? (marque até 3 opções) <input type="checkbox"/> Automação Industrial <input type="checkbox"/> Elétrica/Eletrônica <input type="checkbox"/> Edificações/Construções <input type="checkbox"/> Gestão <input type="checkbox"/> Informática <input type="checkbox"/> Mecânica <input type="checkbox"/> Química <input type="checkbox"/> Saúde <input type="checkbox"/> Segurança do Trabalho <input type="checkbox"/> Vendas

Número	Questão
3	<p>Quais as três competências profissionais mais exigidas pelas rotinas de trabalho da sua empresa: (marque até 3 opções)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Uso de computador e Internet <input type="checkbox"/> Redação de documentos <input type="checkbox"/> Expressão e comunicação verbais <input type="checkbox"/> Matemática e cálculos <input type="checkbox"/> Contato com clientes <input type="checkbox"/> Trabalho em equipe <input type="checkbox"/> Resolução de problemas <input type="checkbox"/> Produtividade e eficiência <input type="checkbox"/> Relacionamento interpessoal <input type="checkbox"/> Colaboração e cooperação <input type="checkbox"/> Criatividade e inovação
4	<p>Qual aspecto sua empresa mais valoriza nos seus colaboradores, sua conduta profissional ou pessoal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Aspectos relativos ao desempenho técnico (conhecimento técnico) <input type="checkbox"/> Aspectos relativos à conduta pessoal (personalidade e convivência) <input type="checkbox"/> Os dois aspectos são igualmente importantes
5	<p>Qual o principal fator desejado na busca de um profissional quanto ao seu desempenho técnico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Conhecimentos teóricos (tendo em vista sua formação) <input type="checkbox"/> Conhecimentos práticos (em oficinas, laboratórios) <input type="checkbox"/> Conhecimentos técnicos (qualidade, rapidez, precisão)
6	<p>Qual o principal fator desejado na busca de um profissional quanto a sua conduta pessoal:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Facilidade de compreensão (interpretação, prática de instruções) <input type="checkbox"/> Iniciativa (procura novas soluções sem prévia orientação) <input type="checkbox"/> Organização no trabalho (produtividade) <input type="checkbox"/> Comprometimento (ser leal aos propósitos da organização)
7	<p>Quais as três características que sua empresa mais valoriza com relação à conduta pessoal: (marque até 3 opções)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Agir com clareza e lealdade <input type="checkbox"/> Atuar com Ética e Honestidade <input type="checkbox"/> Colaboração e espírito de equipe <input type="checkbox"/> Cordialidade e Respeito com colegas e hierarquia <input type="checkbox"/> Cuidar da apresentação pessoal <input type="checkbox"/> Estabelecer um clima produtivo e agradável no ambiente de trabalho <input type="checkbox"/> Pontualidade e Assiduidade no trabalho <input type="checkbox"/> Preservar e cultivar a imagem positiva da Empresa <input type="checkbox"/> Responsabilidade nas ações e funções desempenhadas

Número	Questão
8	<p>Quais são, na visão da sua empresa, as três competências e habilidades que os profissionais na atualidade mais necessitam desenvolver? (marque até 3 opções)</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Persistência e perseverança <input type="checkbox"/> Gerenciar a impulsividade <input type="checkbox"/> Escutar com empatia <input type="checkbox"/> Pensar de maneira flexível <input type="checkbox"/> Capacidade de autocrítica <input type="checkbox"/> Buscar a precisão nas atividades <input type="checkbox"/> Questionar e levantar problemas <input type="checkbox"/> Aplicar conhecimentos prévios para novas situações <input type="checkbox"/> Pensar e comunicar-se com clareza e precisão <input type="checkbox"/> Reunir dados por meio de todos os sentidos <input type="checkbox"/> Criar, imaginar e inovar <input type="checkbox"/> Responder com curiosidade e fascinação <input type="checkbox"/> Assumir riscos responsáveis <input type="checkbox"/> Encontrar humor <input type="checkbox"/> Pensar de forma interdisciplinar, integrando as diferentes áreas do negócio <input type="checkbox"/> Permanecer aberto ao aprendizado contínuo
9	<p>Deixe aqui comentários e sugestões que considerar relevantes (questão aberta):</p>

Fonte: Dos autores (2019).

O questionário foi construído com a ferramenta Google Formulários e enviado eletronicamente a empresas de vários segmentos do Vale do Taquari - RS, por meio da ACIL - Associação Comercial e Industrial de Lajeado, uma entidade que atua nos setores produtivos, na indústria, no comércio e serviços (ACIL, 2019).

A pesquisa foi realizada no período de 24 a 31 de julho, o questionário foi enviado a aproximadamente 300 associados, e teve 61 respondentes, o que corresponde aproximadamente 20% dos associados. As respostas foram organizadas em gráficos, considerando a frequência a fim de facilitar a análise e, posteriormente, a discussão dos temas abordados.

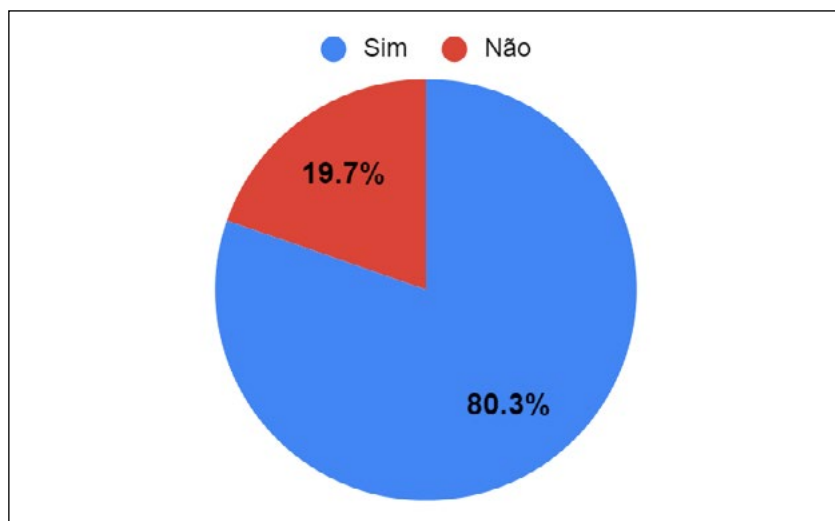
3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com as respostas organizadas no formato de gráficos, foi possível avaliar as opiniões e compará-las com os dados obtidos por outros autores. As perguntas eram, de certa forma, complementares, mas foram avaliadas inicialmente uma a uma.

A primeira e segunda perguntas possuíam a finalidade conhecer as empresas quanto ao emprego de colaboradores com ensino técnico e as atividades laborais mais comuns. Ambas perguntas foram utilizadas como

uma introdução aos outros questionamentos. As respostas para estas questões estão representadas respectivamente nas Figuras 2 e 3.

Figura 2 - Porcentagem de empresas com colaboradores com ensino técnico

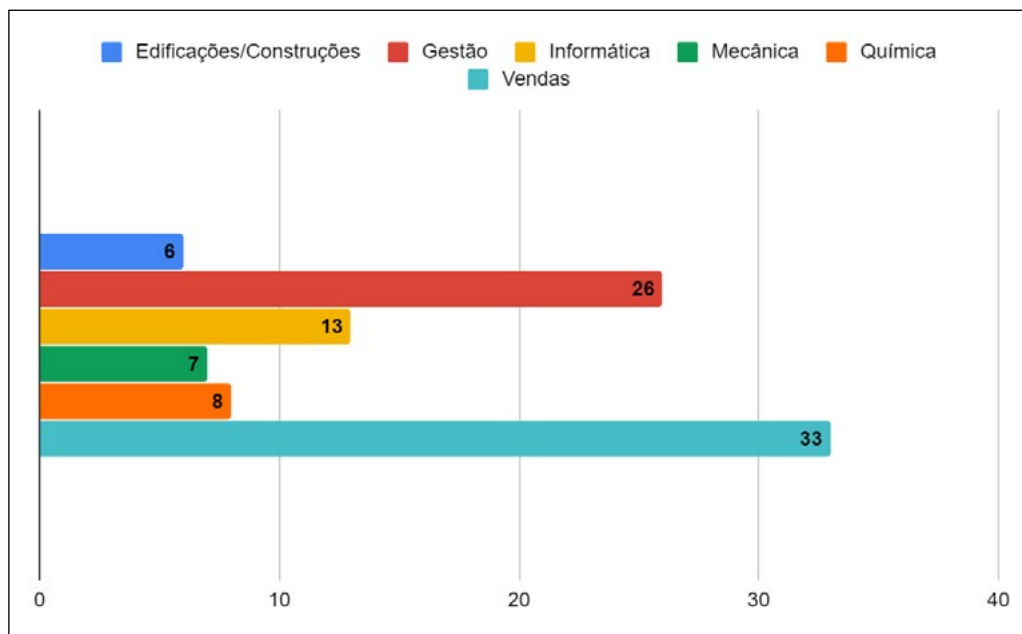


Fonte: Dos autores (2019).

O resultado de 80% de respostas positivas na questão 1, mostra que, dentre as empresas pesquisadas, a maioria possui em seu quadro de funcionários, profissionais com formação no ensino técnico.

Já a questão 2 mostra que as atividades profissionais mais comuns nas rotinas das empresas foram Vendas, Gestão e Informática, como mostrado na Figura 3. Conforme apontado por Machado (2002), conhecer as necessidades quanto a rotina de trabalho das empresas traz para a escola a realidade do mercado e permite atualizar constantemente o currículo dos cursos profissionais. Assim, saber quais as atividades profissionais mais utilizadas, permite que a instituição de ensino, atualize seus cursos e currículos de forma a atender a sociedade em que está inserida.

Figura 3 - Atividades profissionais mais comuns nas rotinas da empresa

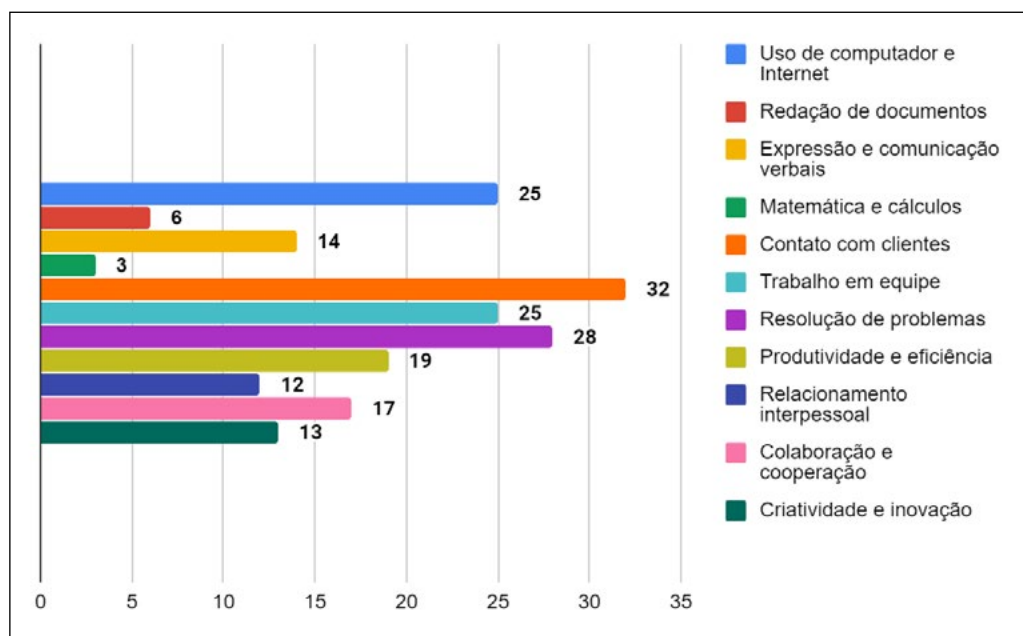


Fonte: Dos autores (2019).

Pode-se observar que atividades ligadas às áreas de gestão e vendas são as atribuições mais comuns nas empresas pesquisadas, funções essenciais hoje em boa parte dos negócios. Talvez uma observação importante seja observar que as atividades profissionais ligadas a Informática, que surgiram como um terceiro item mais escolhido pelas empresas, demonstre a sua importância nas organizações atuais, pois geralmente ela é apoio para as funções das áreas de gestão e comercial, assim não está ligada a uma área específica, ela é uma competência geral. Isso pode nos levar a entender que é necessário incluir cada vez mais a informática nos currículos dos cursos técnicos (MACHADO, 2002).

A partir da questão 3, o objetivo tornou-se conhecer o perfil de habilidades e competências profissionais que a empresa espera dos seus colaboradores, conforme mostra a Figura 4.

Figura 4 - Competências profissionais mais exigidas pela rotina da empresa

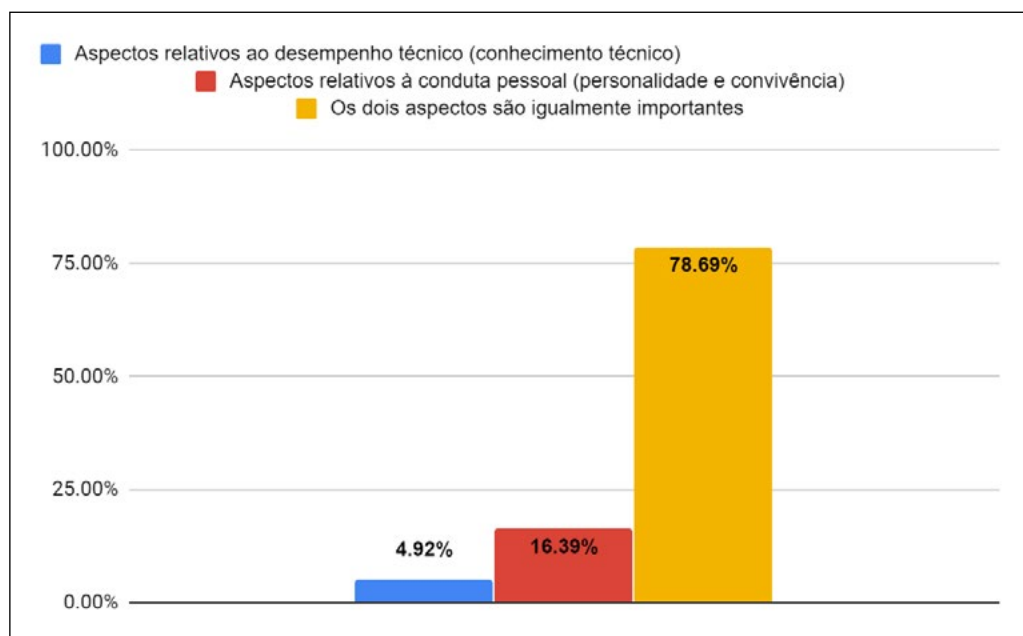


Fonte: Dos autores (2019).

Os itens mais citados foram o contato com o cliente, resolução de problemas e o uso de computador e internet. Pode-se dizer, que estas respostas complementam as respostas da questão 2, a qual evidenciou as áreas de Vendas, Gestão e Informática, onde é imprescindível manter um bom contato com o cliente, resolver problemas e utilizar a tecnologia mais comum nos dias atuais, o computador e a internet. Ainda que concordantes, a partir das respostas das questões 2 e 3, podemos entender que lidar com cliente e resolver problemas é uma necessidade de vários segmentos e que é necessário aprimorar nos currículos as habilidades interpessoais.

A questão 4 interrogou os participantes quanto aos aspectos mais valorizados na conduta profissional e pessoal nos seus colaboradores, e, 78% respostas apontaram que são valorizados, em conjunto, os aspectos relativos aos conhecimentos técnicos e a conduta pessoal (Figura 5).

Figura 5 - Aspectos mais valorizados nos colaboradores

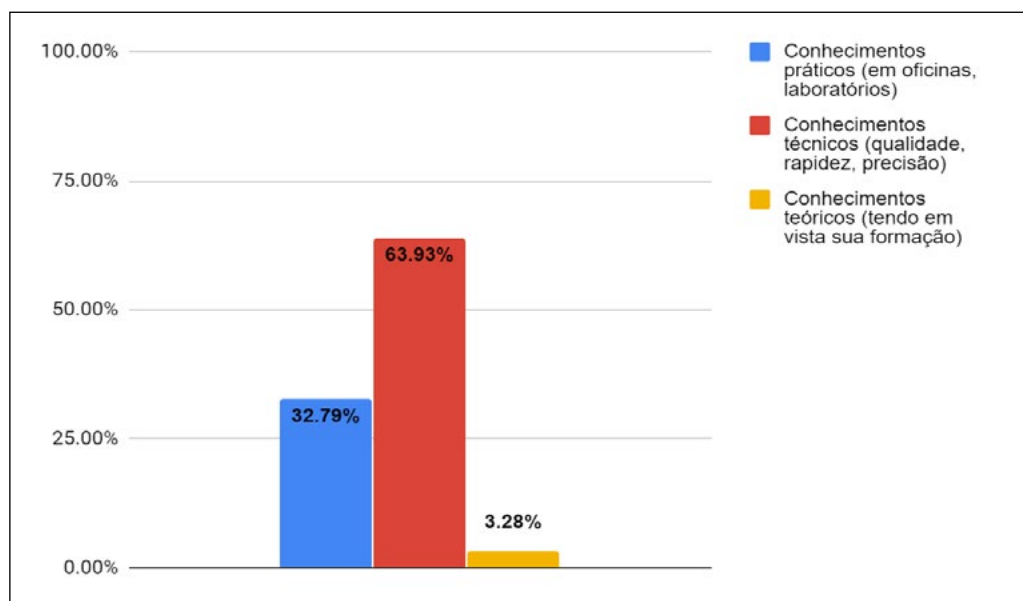


Fonte: Dos autores (2019).

Machado (2002) também utilizou essa pergunta em sua pesquisa e, assim como no presente trabalho, os participantes apontaram, em sua maioria, valorizar conhecimentos técnicos e conduta pessoal como igualmente importantes. Segundo o autor, isso se deve ao fato de que cada vez mais são valorizadas as habilidades interpessoais dos profissionais. Ele ressalta que para as empresas é sim importante um conhecimento técnico, porém a conduta pessoal contribui consideravelmente na seleção de um funcionário, isso porque após a contratação, é muito difícil ajustar as suas atitudes ao ambiente de trabalho, enquanto o conhecimento técnico pode ser aprimorado ao longo do tempo.

Como complemento à questão 4, sobre os aspectos mais valorizados na conduta profissional e pessoal de seus funcionários, as questões 5 e 6 (Figuras 6 e 7), trazem os resultados referentes aos principais fatores desejados nos aspectos técnicos e pessoais do profissional.

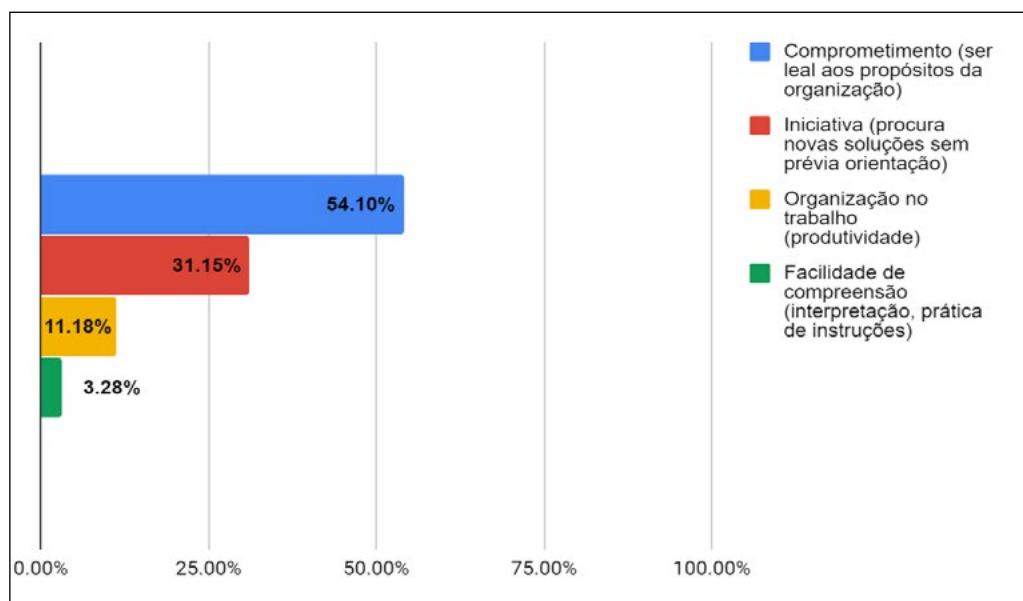
Figura 6 - Fator mais desejado na busca de profissionais



Fonte: Dos autores (2019).

É possível perceber, com as respostas obtidas na Figura 6, que as empresas buscam profissionais que possuam bons conhecimentos técnicos e práticos ligados à sua formação, e que sejam comprometidos com suas funções, executando-as com qualidade e precisão.

Figura 7 - Fator de conduta pessoal mais desejado na busca de profissionais



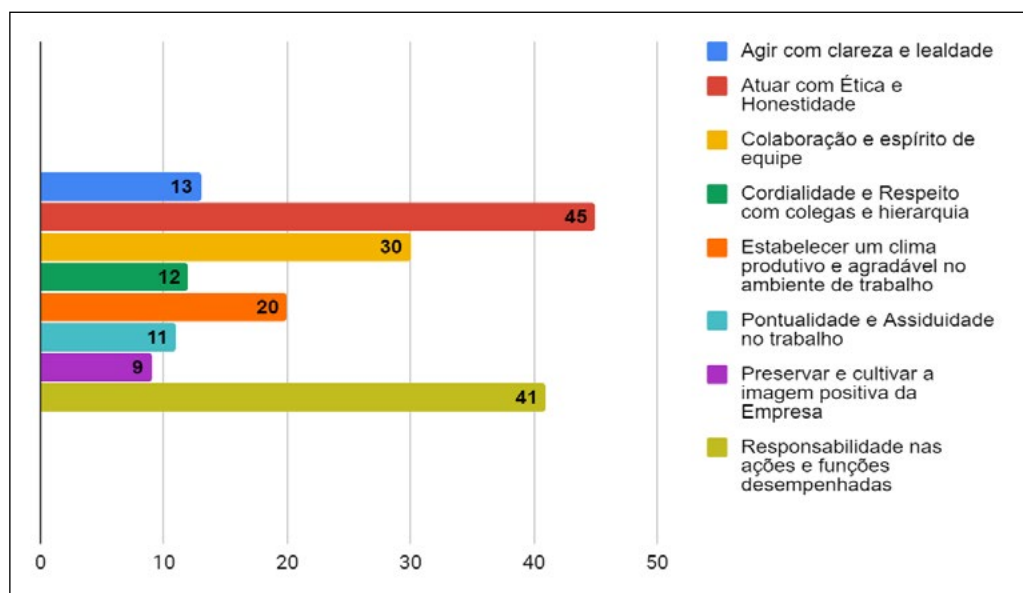
Fonte: Dos autores (2019).

As respostas da Figura 7, por sua vez, demonstram a importância do comprometimento, atestando que um funcionário não envolvido com o trabalho prejudica a própria imagem e atrapalha o alcance das metas organizacionais.

Os resultados das questões 5 e 6, coincidem com as ideias de Cascardo (2019), de que as empresas procuram pessoas que sejam competentes e que saibam como e onde aplicar os conhecimentos que adquiriram. Machado (2002), também obteve um resultado semelhante em sua pesquisa, onde a maioria dos participantes escolheu o desempenho técnico como o fator mais desejado na busca de um profissional. Ele entendeu, com esse resultado, que esse trabalhador necessita saber o que fazer e como aplicar o conhecimento adquirido ao longo do curso. Ambos os autores concordam que não basta apenas ter o conhecimento, um bom profissional deve saber aplicá-lo e ser comprometido com suas funções e resultados.

Referente a questão 7 (Figura 8), que indagava sobre as condutas pessoais mais valorizada pelos empregadores, são características fundamentais, atuar com ética e honestidade, responsabilidade nas ações e funções desempenhadas e colaboração e espírito de equipe, respectivamente.

Figura 8 - Características de conduta pessoal mais valorizadas

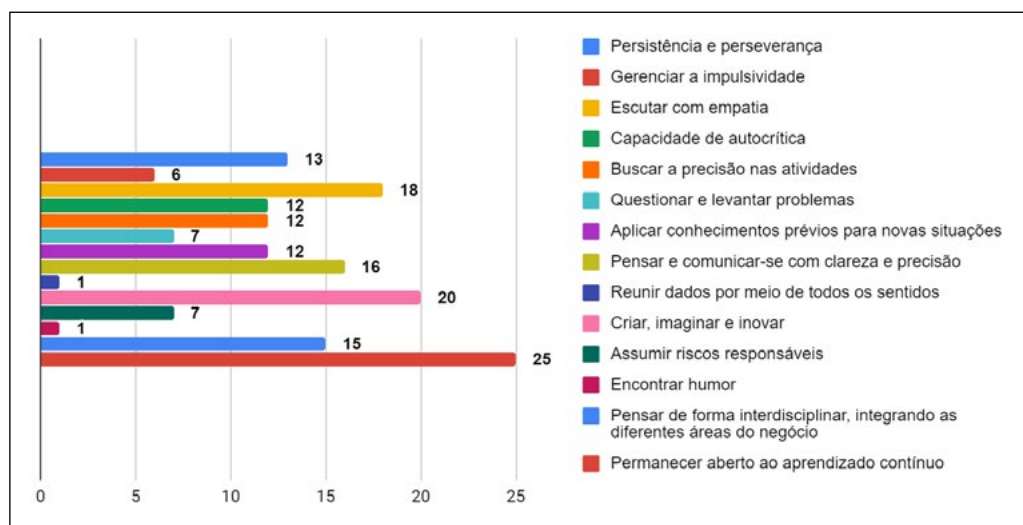


Fonte: Dos autores (2019).

Machado (2002), aponta em seu trabalho que as empresas buscam cada vez mais pessoas com espírito de equipe, que saibam aceitar as diferenças entre os indivíduos, de empatia, mas, com a capacidade de resistir às pressões. Através destas respostas, é possível também destacar, que todas essas características estão interligadas. Atuar com ética e honestidade na vida profissional é também ter responsabilidade nas suas ações.

A questão 8, como mostra a Figura 9, teve um caráter mais de curiosidade, para saber, após todos os questionamentos anteriores, quais as competências e habilidades que, na opinião das empresas, os profissionais mais necessitam desenvolver. O item mais apontado foi a opção de permanecer aberto ao aprendizado contínuo, o segundo foi criar, inovar e imaginar, e o terceiro selecionado foi escutar com empatia.

Figura 9 - Competências e habilidades a desenvolver



Fonte: Dos autores (2019).

É possível estabelecer conexões entre as respostas da pergunta 8 com as respostas obtidas nas perguntas anteriores, ou seja, pode-se observar que as características mais valorizadas pelas empresas são aquelas que elas buscam em um profissional quando da sua seleção, e, também, é por estes mesmos atributos que elas medem as deficiências na formação destes colaboradores.

Finalizando o questionário, a última questão era opcional e solicitava que as empresas deixassem algum comentário ou sugestões que considerassem relevantes. Assim, 8 empresas se manifestaram e deixaram suas opiniões conforme descrito na Quadro 2.

Quadro 2: Comentários e sugestões - questão aberta.

Cada vez mais falta “Vestir a Camisa” nos colaboradores.
Importante é querer aprender e escutar.
Curso técnico de qualidade é primordial para a pessoa e para o mercado.
Tenho a impressão que no passado os cursos Técnicos eram mais atuantes e a profissionalização era melhor. Hoje percebemos uma formação a título de conhecimento e de prática mais rasa.
O profissional técnico possui um diferencial do conhecimento técnico e a desenvoltura crítica.
Os cursos técnicos são uma forma do profissional ingressar rapidamente no mercado de trabalho.

Os profissionais técnicos focam na qualidade e trazem muitas novidades de evolução no segmento.

Os profissionais técnicos às vezes, parecem ser limitados, falta vivência profissional, foco do trabalho diferente da prática.
--

Fonte: Dos autores (2019).

Cabe aqui, ressaltar, que esses comentários seguiram a mesma linha de pensamento das respostas das perguntas anteriores. As empresas mostraram que valorizam o ensino técnico quando comentam que essa é uma modalidade de rápido ingresso ao mercado de trabalho. Porém também apresentaram uma certa insatisfação com o perfil atual do profissional técnico com relação ao passado, sendo que este possui hoje uma formação mais superficial e limitada. No restante dos comentários, é possível perceber que as empresas não estão buscando apenas por profissionais capacitados tecnicamente, estão buscando profissionais comprometidos e abertos a uma evolução e aprendizado contínuos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa mostrou um pouco do perfil dos profissionais que as empresas do Vale do Taquari buscam. Por meio do questionário proposto foi possível perceber que habilidades e competências vão além do desempenho técnico, e assim como observado por Machado (2002), as características de conduta pessoal também são fatores muito importantes.

Fazendo uma síntese das opiniões expressadas pelas empresas através das perguntas, percebe-se que as competências mais buscadas hoje são o uso de computador e internet, contato com clientes e resolução de problemas e, as habilidades interpessoais, figuram entre os fatores mais carentes no profissional atual, podendo destacar o comprometimento, a ética e a iniciativa. Essas opiniões também coincidem com as constatações de Deluiz (2001), de que o mercado de trabalho não somente quer profissionais preparados para aplicar seus conhecimentos específicos, quer alguém que seja responsável e que solucione problemas com facilidade.

Da mesma forma, foi possível perceber que habilidades e competências, assim como citado por Cascardo (2019) e Le Boterf (1995) apud Dias (2015), são dois conceitos que andam juntos no mercado de trabalho. São o saber fazer, o saber ser e o saber aprender, frisando-se que estes requisitos estão sendo cada vez mais valorizados na busca desses profissionais.

Assim, a partir de todas as respostas coletadas por meio da pesquisa realizada, é possível traçar uma estratégia para o ensino profissional na região. Nesse viés, considerando também os conceitos de habilidades e competências, sugere-se, gradativamente, atualizar os currículos dos cursos técnicos, para

que possam dentro das suas disciplinas situações em que possam destacar a importância as habilidades interpessoais dos alunos na sua futura profissão.

REFERÊNCIAS

ACIL. Associação Comercial e Industrial de Lajeado. Disponível em: <<http://www.acilajeado.org.br/>>. Acesso em: 30 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. **Resolução Nº 6**, de 20 de Setembro de 2012. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&category_slug=setembro-2012-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 01 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Educação Profissional. **Referenciais Curriculares Nacionais da Educação Profissional de Nível Técnico**. 2000. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/introduc.pdf>>. Acesso em: 01 jul. 2019.

CASCARDO, Jorge. **Competências E Habilidades No Ensino: O Que São E Como Aplicá-las?**. Somos Par - Plataforma Educacional. 2019. Disponível em: <<https://www.somospar.com.br/competencias-e-habilidades/>>. Acesso em :29 jul. 2019.

DELUIZ, Neize. O Modelo das Competências Profissionais no Mundo do Trabalho e na Educação: Implicações para o Currículo. **Boletim Técnico do SENAC**. Número Especial. Março de 2001. Disponível em: <http://www.adventista.edu.br/source/asped-gtc/O-modelo-das-competencias-profissionais-N_Deluz-1.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2019.

DIAS, Elaine Maria Matos. Quais as Competências Necessárias para se Inserir no Mercado de Trabalho? **RH Portal**. 2 de setembro de 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/competencias-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.

FREITAS, Henrique; OLIVEIRA, Míriam; SACCOL, Amarolinda Zanela; MOSCAROLA, Jean. **O método de pesquisa survey**. Revista de Administração. São Paulo. v.35. n.3. p.105-112. Julho/setembro 2000. Disponível em: <http://www.clam.org.br/bibliotecadigital/uploads/publicacoes/1138_1861_freitashenriquerausp.pdf>. Acesso em: 07 out. 2019.

JUNIOR, Rozel Corsi, A Empregabilidade No Currículo Da Educação Profissional: Uma Perspectiva De Inclusão Social. **Caderno Pedagógico**. Universidade Tecnológica Federal do Paraná. Curitiba. 2013. Disponível em: <http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/cadernospde/pdebusca/producoes_pde/2013/2013_utfpr_dtec_pdp_rozel_corsi_junior.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2019.

MACHADO, Geraldo Ribas Machado. **Um estudo do perfil demandado pelo mercado de trabalho para os alunos egressos da escola técnica da Universidade**

Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre. 2002 Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/1727>>. Acesso em: 09 jul. 2019.

OLIVEIRA, Antônio Cardoso; CÓSSIO, Maria de Fátima. **O Atual Cenário Da Educação Profissional No Brasil 2013.** Disponível em: <https://educere.bruc.com.br/arquivo/pdf2013/8126_4720.pdf>. Acesso: em 09 jul. 2019.

OLIVEIRA, Vinícius. 16 hábitos para aprender e desenvolver ao longo da vida escolar. **Portal PorVir - Inovações em Educação.** Disponível em: <<http://porvir.org/16-habitos-para-aprender-e-desenvolver-ao-longo-da-vida-escolar/>>. Acesso em: 31 jul. 2019.

PRATTEIN, Aprender & Ensinar. A Educação Profissional no Brasil: ontem e hoje. **SENAI.** SP. 2011. Disponível em: <http://prattein.com.br/home/images/stories/Trabalho_e_Empreendedorismo/educacao-profissional.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2019.

SANTOS, Patrícia Fernanda; SIMON, Alexandre Tadeu. **Uma avaliação sobre as competências e habilidades do engenheiro de produção no ambiente industrial.** Gest. Prod., São Carlos, v. 25, n. 2, p. 233-250, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-530X2018005009101&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 jul. 2019.