

**SOCIEDADE DE ENSINO SUPERIOR AMADEUS - SESA
FACULDADE AMADEUS - FAMA
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

CLEVERTON BEZERRA GOMES

**A EMPREGABILIDADE DOS PROFISSIONAIS DA MECÂNICA INDUSTRIAL DO
SETOR PETRÓLEO E GÁS EM SERGIPE**

**Aracaju – SE
2019**

CLEVERTON BEZERRA GOMES

**A EMPREGABILIDADE DOS PROFISSIONAIS DA MECÂNICA INDUSTRIAL DO
SETOR PETRÓLEO E GÁS EM SERGIPE**

**Relatório Científico de Estágio apresentado
à Faculdade Amadeus como requisito para
aprovação final e obtenção do grau de
bacharel em Administração.**

Orientador:

Prof. Adelmo Santos Porto, Me.

**Aracaju – SE
2019**

CLEVERTON BEZERRA GOMES

**A EMPREGABILIDADE DOS PROFISSIONAIS DA MECÂNICA INDUSTRIAL DO
SETOR PETRÓLEO E GÁS EM SERGIPE**

**Relatório de Estágio Supervisionado apresentado à Faculdade Amadeus como requisito
para aprovação final e obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

**Paulo Sérgio Melo dos Santos, Me.
Coordenador do Curso**

**Adelmo Santos Porto, Me.
Orientador**

Lângerson Lopes da Silva, Esp. 1º examinador

Iêdo Flávio Andrade Filho, Esp. 2º examinador

Aprovado (a) com média: _____

Aracaju (SE), ____ de _____ de ____.

G633e GOMES, Cleverton Bezerra

A empregabilidade dos profissionais da mecânica industrial do setor petróleo e gás em sergipe / Cleverton Bezerra Gomes. – Aracaju, 2019.

39f.

Orientador: Prof.^a Msc. Adelmo Santos Porto.

Relatório Científico de Estágio (como requisito para obtenção do grau de bacharel em Administração.) – Faculdade Fama, 2019.

1. Administração 2. Relatório científico
I – PORTO, Adelmo Santos (orient.) II - Título

CDU: 658 (047.31)

AGRADECIMENTOS

Primeiramente a Deus, autor da vida, porque por Ele e para Ele são todas as coisas. Obrigado Senhor, por todos os benefícios e bênçãos que tem proporcionado, pois, tenho a consciência que sem a Tua mão forte sobre a minha vida, nada poderia fazer.

Agradecimento especial aos meus amados pais: Cícero e Maria, pois, da sua forma humilde e sobretudo honesta, me ensinou a caminhar nesta terra, de cabeça erguida e com dignidade, sempre respeitando o próximo, obrigado por depositarem sua confiança e amor em mim, por mim ensinar desde cedo a dar valor às pequenas coisas, desde as conquistas mais simples, que no final de tudo, coisas grandes e inimagináveis iriam chegar em nossas vidas.

Aos meus queridos e amados irmãos, juntos somos mais fortes, nos tornamos uma muralha e se por acaso um cair, que o outro esteja sempre pronto a estender a mão para ajudar, que possamos continuar sempre assim.

À minha esposa Jane, por cuidar do nosso tesouro chamado Ester, enquanto, eu estava nas lutas diárias da Faculdade.

À minha amada e virtuosa filha Ester, que depois de Jesus, é a minha motivação para superar todos os obstáculos desta vida, obrigado, és benção em minha vida.

A todos os amigos que direta e indiretamente contribuíram para o meu sucesso, seja na faculdade ou, no trabalho, mas, que sempre se fizeram presentes. Em especial, agradeço à Carol, Cleverlan, Yasmin, Luiz Antônio e Sílvio, minha eterna gratidão, por estarem comigo, sempre me dando forças.

Agradecimento especial também à Faculdade Amadeus (FAMA), como também, aos queridos e incansáveis Mestres, por terem abraçado de uma forma tão especial, inspirando confiança e lealdade, obrigado pelo apoio e incentivo, sempre buscando conhecimento, inquietando-me, para algo a mais, ou seja, almejando o meu sucesso. E como sempre falava um mestre em especial: nada a mais, nada a menos, que a excelência.

Enfim, simplesmente obrigado Jesus!

Aos meus pais pelo carinho
e apoio em todo tempo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	07
2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA	09
2.1 Histórico da Empresa	09
2.2 Estrutura Organizacional	09
2.3 Objetivos Organizacionais	10
2.4 Produtos e/ou serviços	12
2.5 Recursos Humanos	12
2.6 Ramo de Atividade	13
 3 ASPECTOS CONCEITUAIS/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	 14
3.1 Administração	14
3.2 Administrar	14
3.3 Mercado de Trabalho	15
3.4 Mercado de Recursos Humanos	16
3.5 Empregabilidade: Tendências e Desafios	16
3.6 Competências	19
3.7 Gestão de Pessoas	19
3.8 Gestão de Pessoas por Competências	21
3.9 Qualificação Profissional	22
3.10 Treinamento	22
3.11 Tecnologias	23
3.12 Novas Tecnologias	24
 4 ATIVIDADE DE ESTÁGIO E ANÁLISE DE RESULTADOS	 26
4.1 Atividade de Estágio.....	26
4.2 Análise dos Resultados	26
4.3 Sugestão de Melhoria	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS	36
ANEXO – QUESTIONÁRIOS	39

1 INTRODUÇÃO

As questões políticas e econômicas dos dias atuais, frente a um mercado tão competitivo e cheio de avanços tecnológicos, mergulhados na globalização, evidenciam que se faz necessário e vem forçando os profissionais a desenvolverem habilidades e competências capazes de mantê-los inseridos no mercado de trabalho, precisam desenvolver a empregabilidade, que significa a reunião de qualidades necessárias que possuem a condição de alcançar e conservar o indivíduo no mercado de trabalho. Todos os problemas que afetam o mundo, em especial o Brasil, com a atual taxa de desemprego, tem propiciado o surgimento de uma nova classe de trabalhadores, que buscam a reinserção no mercado de trabalho, com capacitações que extrapolam as suas funções originais, a multifuncionalidade. Corroborando com Chiavenato (2014), a empregabilidade é a capacidade de conquistar e manter um emprego.

Atualmente, em meio a tantos desafios, mercadológicos de uma forma geral, se faz necessário que os profissionais entendam a importância da educação e qualificação profissional, a fim de, estarem adaptados às mudanças e anseios da modernidade, provenientes das mudanças ocasionadas pela globalização, pelos novos modelos de gestão e os impactos das inovações tecnológicas na vida do mercado trabalhador. Neste sentido, o presente trabalho, justificasse no sentido de esclarecer e informar aos profissionais sobre a importância da atualização das suas competências para alcançar a empregabilidade, não apenas na área das tecnologias e inovações, como também, na área de gestão de pessoas, comportamental, pois, as empresas buscam não apenas técnicos e especialistas, mas sim, profissionais multifuncionais, capazes de somar e multiplicar os seus processos, com a capacidade de compartilhar conhecimentos e experiências.

O objetivo geral do presente relatório é analisar as competências necessárias, para que o trabalhador da área mecânica industrial do segmento petróleo e gás do mercado sergipano possa garantir a sua empregabilidade.

Com o propósito de alcançar o objetivo geral, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar fatores que levam a classe ao desemprego;

- Analisar o perfil dos profissionais que atuam neste segmento;

- Estudar possibilidades de treinamentos ou, cursos, que possam ampliar o ramo de conhecimento destes profissionais.

A metodologia utilizada neste trabalho, apresenta características: explicativas, descritivas, exploratórias, bibliográficas e no tocante aos métodos de pesquisas adotadas é qualitativa e quantitativa.

Metodologia significa os estudos dos caminhos com o objetivo de chegar aos fins, da forma mais clara possível e organizada, fazendo uso de técnicas e instrumentos de pesquisa (MATIAS-PEREIRA, 2012).

A presente pesquisa apresenta características descritivas, consistindo no levantamento de dados e análise das variáveis a partir do uso de procedimentos formais e observações ordenadas. Também é explicativa, visando o esclarecimento dos fatos, baseando no reconhecimento dos motivos que levam aos acontecimentos, argumentando sobre a realidade e, exploratória, viabilizando maior integração e proporcionando esclarecimentos de fenômenos pouco conhecidos dos profissionais (GIL, 2009).

Bibliográfica, sendo projetada partindo do princípio de materiais já existentes: livros, revistas e artigos (GIL, 2009).

O levantamento referencial bibliográfico sobre o tema em estudo, consiste em uma coleta de dados secundários, explorados através de livros, artigos, revistas, blogs, portais e sites especializados, no sentido de captar mais conhecimentos sobre o assunto para dar mais consistência à elaboração da análise.

Qualitativa, analisando a parte abstrata dos indivíduos, como costumes, hábitos e atitudes. Também quantitativa, coletando dados amplos e de referências numéricas para o estudo de caso (LAKATOS; MARCONI, 2009).

A empresa, Construtora Elos Engenharia (CEE), objeto de estudo dessa pesquisa, fica situada na Rua Fazenda Oiteirinhos II, S/N, no município de Carmópolis-SE, onde o pesquisador atuou na área estudada, no período de agosto a dezembro de 2019.

2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

2.1 Histórico da Empresa

A Construtora Elos Engenharia Ltda. (CEE) é uma empresa brasileira, sediada no estado da Bahia, teve seu início de atividades em novembro de 1994, e desde então, vem atuando em todo o território nacional. Com muito empenho e profissionalismo adquiridos ao longo de sua existência, a CEE firmou-se no mercado, com capital de giro próprio e possui ampla experiência como prestadora de serviços nas áreas de Construção, Montagem e Manutenção Industrial, Eletromecânica, Empreendimentos em *Turn Key* (empresa que oferece pacotes completos de soluções e serviços, após contratação, o cliente receberá o seu projeto pós conclusão pronto e operacional) e Saneamento.

Prezando sempre pela qualidade dos serviços e satisfação dos clientes, a empresa supracitada, vem criando parcerias com foco em expandir ainda mais seus horizontes. As empresas, fazem parte de um projeto de relacionamento, para alinhar estratégias e objetivos, trazendo benefícios, como aumento de produtividade e redução de custos.

Visando a satisfação de seus clientes, busca uma melhoria contínua do seu Sistema de Gestão integrada, que engloba diversos aspectos como: Rentabilidade; Qualidade; Segurança; Meio Ambiente; Responsabilidade Social; Prevenção de lesão e doenças; Atendimento a legislação.

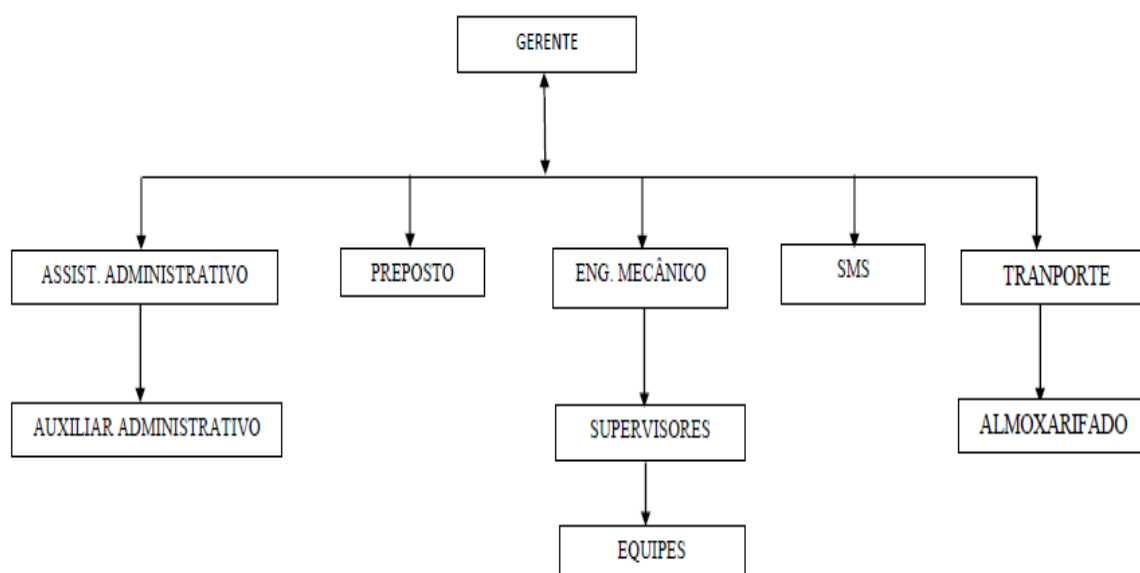
Em Carmópolis (SE), a empresa, CEE, conta com um número de 100 profissionais capacitados e habilitados em manutenção mecânica, atuando em serviços de manutenções: corretivas e preventivas em equipamentos de elevação para a produção de óleo e gás, prestando serviços à Petrobras.

2.2 Estrutura Organizacional.

Seja qual for o tamanho da organização, esta pode apresentar sua hierarquia de gestão formalizada ou não. Para Schultz (2016), a estrutura organizacional pode ser entendida como o formato interno da organização, ou a representação dos seus níveis hierárquicos, compostos por setores, departamentos, áreas e funções. Ela determina a atribuição dos cargos de chefia, as relações de subordinação e os fluxos de informação que ocorrem internamente.

A estrutura organizacional é conceituada como a análise interna de uma totalidade em seus elementos constitutivos, sua disposição, suas inter-relações, permitindo uma comparação, pois, aplica-se a coisas diferentes entre si. (CHIAVENATO, 2014)

A Construtora Elos Engenharia está estruturada da seguinte forma:



Fonte: Construtora Elos Engenharia

2.3 Objetivos Organizacionais

Os objetivos organizacionais sinalizam a visão de futuro da empresa, traçando estratégias claras e possíveis de serem medidas em um dado período, onde a empresa quer chegar. (CHIAVENATO, 2014).

A CEE Ltda., sediada no estado da Bahia, atua em todo Brasil, no ramo de montagem e manutenção industrial, cujos objetivos são dois: a satisfação dos seus clientes e a melhoria contínua do sistema de gestão integrado.

O sucesso de uma organização depende da imagem positiva que ela mantém junto aos seus acionistas, clientes, fornecedores e comunidade, dessa forma, eleva padrões de conduta ética. Com isso, o Código de Ética da Construtora Elos é o seu compromisso para defender aquilo em que se acredita, seguindo uma postura responsável, ética, transparente e de respeito mútuo, fortalecendo sua visão, missão e políticas, reunindo os princípios que orientam sua atuação profissional, dessa maneira, são facilmente consultados e compartilhados com todos os colaboradores e o variado público relacionado à Empresa.

O foco da Construtora Elos, na sua atuação no mercado de trabalho, visa atender o cliente, respeitando seus direitos na visão, missão e valores, através de novos conceitos, tecnologias e recursos humanos que agregam o fortalecimento da relação empresa-cliente, sendo imprescindível aos clientes um tratamento respeitoso, cortês, eficiente e imparcial, abordando aos clientes em prazo compatível, com suas expectativas e necessidades.

As fontes de energia da CEE são fornecidas pelos colaboradores que também são clientes, independente dos cargos ocupados, ou, tempo de atuação. Dessa forma, a empresa promove um ambiente de trabalho sadio e harmonioso, visando à valorização do ser humano e o seu bem-estar pessoal, para que haja confiança, respeito, justiça e estímulo às inovações e ao desenvolvimento profissional.

Outra forma de atuação como fonte de energia da Empresa é cultivar a consciência de organização, zelando as relações hierárquicas de forma mais saudáveis, norteando o respeito mútuo entre os colaboradores através do comprometimento com a saúde e a segurança dos colaboradores na realização de exames médicos, periódicos e programas de treinamento no uso de equipamentos de proteção individual e coletiva.

A relação com parceiros e fornecedores, precisa ser transparente, devido a grande importância do negócio da Construtora, sendo tratados com respeito e imparcialidade, reforçando princípios básicos, para o processo de aquisição de materiais e serviços, formalizando os compromissos éticos nas relações com os fornecedores.

Com relação ao meio ambiente, a CEE, atua de maneira sustentável, devido o compromisso de respeito que assumiu no desenvolvimento de suas atividades, produtos e serviços, utilizando práticas e medidas que assegurem a prevenção da poluição e redução de impactos ambientais negativos, como também, melhoria do desempenho ambiental. Dessa maneira, a empresa atende a legislação e as normas aplicáveis.

A procura por implantação e desenvolvimento de novas tecnologias, tende a melhorar o uso de matérias-primas e energias para contribuir com a conservação dos recursos naturais, reutilizando e promovendo a reutilização dos recursos gerados. Para isso, a Empresa treina, conscientiza e estimula os fornecedores na busca por um meio ambiente sustentável.

A Empresa pratica uma política discriminatória de acordo com as leis vigentes no país e com a Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Organização das Nações Unidas – ONU, em seu artigo 23º, que fala sobre a prática de discriminação por etnia, orientação sexual, religião, estado civil, deficiência física, idade, moléstia alarmante, regionalidade, restrição de crédito, outros tipos de discriminação.

A Construtora Elos deve coibir qualquer atitude de discriminação, seja por raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, sexo, orientação sexual, associação sindical ou, política, como também, não deve permitir comportamento sexualmente coercitivo, ameaçador, abusivo ou, explorativo. Assim, a Empresa faz práticas disciplinares, coibindo a utilização de punição corporal, coerção psicológica, física ou, abuso verbal em relação aos trabalhadores.

A empresa proporciona um ambiente de trabalho saudável e seguro, tomando medidas adequadas para prevenir acidentes e danos à saúde. Atrelado a isso, também respeita o direito de liberdade de associação e o direito a negociação coletiva, assegurando que não haja represálias.

2.4 Produtos e/ou Serviços

O Produto é a conclusão de uma atividade humana ou não, tendo relação com um processo de produção e que possa ser ofertado em um mercado com o objetivo de satisfazer a necessidade dos clientes. (DARONCO, 2008)

Os Serviços são essencialmente intangíveis e consistem em benefícios, satisfações ou, atividades que são ofertadas para venda. (DARONCO, 2008)

Especialista em manutenção, a Construtora Elos realiza vários serviços multidisciplinares, porém, no município de Carmópolis-SE, a empresa trabalha no campo petrolífero. Possuindo uma mão-de-obra especializada em áreas como mecânica, elétrica, solda e serviço complementares com auxílio de guindastes que permitem a execução das tarefas.

Disponibiliza um conjunto das atividades técnicas, adquiridas com grande experiência, sua finalidade é garantir e entregar um equipamento, sistema ou, instalação, cujo desempenho projetado deve estar dentro dos padrões aceitáveis da economia.

Dessa forma, o campo de atuação da empresa é manutenção preventiva e corretiva. Elevando a visão sobre disponibilidade operacional, eficiência e na redução de custos operacionais em suas especialidades.

2.5 Recursos Humanos

O setor de Recursos Humanos (RH) é considerado como a coluna de uma organização, sendo responsável desde o recrutamento à admissão, plano de cargos e salários,

planejamento da carreira e avaliação de desempenho, e ainda, pela capacitação da mão-de-obra empregada. Possuindo o importante papel de treinar e capacitar os líderes ou gestores, a fim de que entendam que o maior recurso das empresas são as pessoas, e não há produtos ou serviços sem elas. (LACOMBE; HEILBORN, 2008)

O setor de RH, da Construtora Elos demonstra sua importância, através do fortalecimento dos ganhos econômicos e financeiros, como também, é o setor responsável pela mediação entre os funcionários e a empresa, tornando-se assim, especializado no envolvimento dos serviços burocráticos, que atuam na admissão, demissão, folha de pagamento, benefícios.

2.6 Ramo de Atividade

O Ramo de Atividade é o item principal para definição do negócio da empresa, ou seja, em que segmento irá trilhar, direcionando quais produtos ou, serviços serão prestados, é a primeira escolha a ser feita quando se pensa no futuro da organização, sendo de vital importância, realizar pesquisas de mercado para possibilitar as melhores escolhas. (SEBRAE NACIONAL, 2019)

A empresa pesquisada tem como atividade principal, segundo o Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), obras de montagem industrial.

3 ASPECTOS CONCEITUAIS / FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 Administração

Sobre a Administração, consiste em alcançar resultados por meio de pessoas e ocorre exclusivamente dentro das organizações, requer visão estratégica e atualizada do mercado, muitas vezes tratar com o inesperado, aplicando o saber como fazer através de ações. (CHIAVENATO, 2014)

De acordo com Chiavenato (2014), neste contexto, é necessário um processo contínuo e sistemático que envolve uma série de atividades impulsionadoras, isso implica em fixar objetivos e oferecer resultados.

Chiavenato (2014), complementa que baseado no conceito citado acima, administração tem uma complexidade muito grande, devido as diferentes transformações vistas em diversas óticas, dessa forma, passou a ser definida como uma maneira de alcançar objetivos, a fim de garantir a competitividade no mundo dos negócios.

3.2. Administrar

Segundo Chiavenato (2014), administrar é o processo de planejar, organizar, dirigir e controlar o uso de recursos, com a finalidade de alcançar seus objetivos. De acordo com esse conceito, baseado na crise americana de 2008, onde a economia da maioria dos países foi afetada, surgiu nas empresas, uma nova dinâmica mundial exigindo flexibilidade e velocidade para atender a demanda de um mercado competitivo.

Assim, as empresas mudaram e suas estruturas estão mais enxutas, passando a reorganizar e redesenhar seus postos de trabalho, tornando instável, exigente e complexa a permanência de profissionais. Dessa forma, o administrador atualmente, deve ter boa formação e qualificações, que promovam desenvolvimento organizacional, transformando e desafiando os profissionais para no futuro ressaltar suas competências. (CHIAVENATO, 2014)

Alocar recursos e administrar os talentos no melhor arranjo fazem com que os resultados sejam consequências de um bom planejamento, de um processo bem executado e acompanhado. (CHIAVENATO, 2014)

Assim, o real sentido de administrar está em tornar possível expectativas e sonhos, porém, é a única ciência capaz de transformar realidades, sendo tida como uma arte, pois, é

passível um aperfeiçoamento. Por sua vez, o administrador é o ser humano que dá aplicabilidade a essa ciência, por colocar a sua habilidade em prol do conhecimento e desenvolvimento de terceiros, para que ele também possa crescer. (CHIAVENATO, 2014)

3.3 Mercado de Trabalho

Para Carvalho (2011), o mercado de trabalho representa às ofertas de emprego, e a procura por trabalhadores em uma dada região, ou seja, é a relação entre oferta e demanda, sendo diretamente influenciada através da relação pessoas e número de empresas. No mesmo sentido, Banov (2015) entende mercado de trabalho, como vagas de trabalho ofertadas pelas empresas e a procura das mesmas, evidenciados através do setor de recursos humanos.

De acordo com Chiavenato (2014), diante das mudanças ocorridas no mercado de trabalho, o perfil dos trabalhadores mudou, devido às exigências das empresas, tendo que se adaptarem rapidamente as novas tecnologias, ou seja, ficar atento às necessidades para a inserção ao mercado de trabalho.

Segundo Chiavenato (2014), quando há oferta maior que a procura, há excesso de vagas e escassez de candidatos, assim, as organizações acabam investindo em recrutamento, investem em mais treinamentos, os salários são mais altos, para atrair mais candidatos. Entretanto, para os concorrentes, representam oportunidades de trabalho, podendo escolher onde trabalhar e passa a reivindicar o aumento de salário na empresa em que atuam, quando não estão satisfeitos, é o momento de procurar um novo emprego.

Ocorre situação, em que a oferta chega a ser menor que a procura, sendo assim, as organizações fazem baixos investimentos em recrutamento e treinamento, dessa forma, a seleção se torna mais rigorosa, os salários são menores e a competitividade de emprego, é inexistente (CHIAVENATO, 2014). Para Banov (2015), o ponto de equilíbrio da situação de mercado se dá quando a oferta e a procura de emprego são equivalentes.

Segundo o relatório realizado pela Organização das Nações Unidas, (ONU) 36% dos jovens entre 15 e 24 anos estão desempregados no Brasil e demoram pelo menos 15 meses para conseguir o primeiro emprego, assim, as principais dificuldades encontradas são salários inferiores às habilidades desenvolvidas, número insatisfatório de oportunidade, concorrência acirrada e exigências no mercado de trabalho. (PORTAL DOS ADMINISTRADORES, 2017)

Analisando as relações existentes nessa proposta, possibilita uma nova definição do mercado e do novo perfil de emprego no Brasil, para isso deve-se estar em constante atualização e não acompanhar essas mudanças se caracteriza na consequência, como a perda

do emprego e mais dificuldade ainda na inserção do mercado de trabalho. (PORTAL DOS ADMINISTRADORES, 2017)

3.4 Mercado de Recursos Humanos

Quando se utiliza o termo mercado de recursos humanos, articular que são pessoas concorrentes aos empregos ofertados, habilitadas, capacitadas e independente se estão trabalhando ou, desempregadas, apenas, são candidatos que visam o preenchimento das vagas e mostram seu potencial satisfatoriamente. (CHIAVENATO, 2014)

Além disso, o significado de mercado de recursos humanos funciona como espelho de mercado de trabalho, enquanto um oferece oferta, o outro, procura. (PORTAL DA EDUCAÇÃO, 2013)

3.5 Empregabilidade: Tendências e Desafios

A definição de emprego, através de um contrato social, está passando por uma série de mudanças ou inovações, onde o profissional tende a se qualificar a cada dia mais, inclusive no tocante a parte emocional, com o sentido de entender, para apreender e compartilhar os seus conhecimentos com as empresas, deixando de ser um empregado simplesmente, tornando-se um parceiro, disseminador do conhecimento (CHIANENATO, 2014).

De acordo com as transformações ocorridas no mercado de trabalho, a empregabilidade tornou-se indispensável, para quem busca uma atividade remunerada. Nesse sentido:

Por “empregabilidade” entende-se todo aquele que apresenta a qualidade de empregável, representando, dessa forma um conceito dinâmico referente ao mundo do trabalho e que expressa tudo quanto o indivíduo deve ter para a sua profunda e imprescindível capacidade de se ajustar e se enquadrar neste mundo globalizado. E “empregável” significa aquele que pode ser empregado. Diz-se de o indivíduo que está apto a entrar e manter-se no mercado de trabalho, graças à adequada qualificação profissional. (FERRERA, 1999, apud CARVALHO, 2011, p. 49)

Na visão do Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2013), para se enquadrar no mercado, o profissional necessita estar em constante atualização, para manter a

condição de contratável e construir bases para a construção da sua própria carreira, a empregabilidade se define como um conjunto de conhecimentos, habilidades e desempenhos.

A empregabilidade busca o aperfeiçoamento do conhecimento dos profissionais, devido as rápidas mudanças, decorrentes do avanço tecnológico e da globalização, reforçando o novo perfil profissional. (MINARELLI, 2013)

Segundo o Portal da Educação (2013), a empregabilidade é vista como oportunidade de crescimento profissional e pessoal, se aprimora por pequenas atitudes, assim, os aspectos que definem o profissional são: Atitude positiva; Formação; estar preparado tecnicamente; Marketing pessoal; Rede de relacionamento; Saúde física e mental; transformador de conhecimento; e Visão macro.

Portanto, a empregabilidade diz respeito à capacidade do profissional, garantir sua inserção no mercado de trabalho em longo prazo, a partir de habilidades específicas, resultando no processo de desenvolvimento de carreira no mercado de trabalho.

Segundo Volpato, (2015), os benefícios alcançados para a empresa com o projeto de desenvolvimento dos empregados são indiscutíveis, formando profissionais mais dinâmicos e com mentalidade renovada, fortalecendo seus valores e permitindo uma considerável evolução da coletividade, desta forma, tanto empregados como empregadores, tornam-se mais competitivos.

De acordo com o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2013), o desenvolvimento da empregabilidade na visão de Cunha (2011, p. 61-65) refere-se da seguinte maneira:

Pensar objetivamente no seu próprio desenvolvimento é colocar lado a lado o legítimo direito de buscar o que faz sentido e que se gosta com a visão programática dos processos de evolução de sua carreira [...], deve-se ter em mente que a empregabilidade é uma sequência de decisões tomadas por profissional ao longo de sua vida.

Ainda, segundo o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2013), para Minarelli (2010, p. 43) quando um profissional descuida da sua qualificação perde a “atratividade”, dessa forma, a busca constante por conhecimento estando empregado ou não, deve fazer parte da vida do profissional, obrigatoriamente.

Com base na visão de Minarelli (2010, p. 37) conforme abordado no mesmo, existem seis pilares que sustentam a empregabilidade, a saber:

Quadro 1: Seis pilares da empregabilidade

Adequação vocacional	Exercer uma função que tenha afinidade é fundamental para o profissional manter-se motivado, isso ajudará a passar desafios e pressões do dia-a-dia, uma vez que o mesmo pode está nessa função apenas pelo salário e a necessidade do emprego.
Competência profissional	Tornar-se competitivo ao mercado de trabalho está ligado à capacitação profissional, pois as capacitações são adquiridas através de estudos, vivências em empregos anteriores, por treinamentos e experiências do dia-a-dia.
Idoneidade	A idoneidade do profissional é relevante para a sua carreira, a honestidade entra como vantagem competitiva, promover o que se pode cumprir, proporciona uma relação duradora tanto para clientes como para empregadores. Boas referências de um trabalho bem feito e uma conduta exemplar fazem surgir novos trabalhos.
Saúde física, mental e espiritual	O equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal influencia na qualidade de vida das pessoas, o profissional precisa estar bem fisicamente, emocionalmente equilibrado para desempenhar bem o seu trabalho, isso ajudará a manter sua empregabilidade. A espiritualidade revela-se importante, pois através de atitudes positivas influencia para que o profissional alcance seus objetivos.
Reserva financeira	A reserva financeira feita durante o período que se tem emprego servirá de auxílio no momento oportuno, pois isso permitirá o profissional realizar cursos e especializações que contribuirão para sua formação e sucesso.
Relacionamento	Quanto mais pessoas conhecer, mais chances terão de obter informações e acessos à oportunidade de empregos e negócios, porque eles representam um tipo capital social, que solucionam, pois o dinheiro nem sempre resolve.

Fonte: Elaborado pelos autores do Simpósio em Gestão e Tecnologia para a Competividade, com base em Minarelli (2010, p. 39-60)

Para obter a segurança de uma carreira, é necessário investir em conhecimentos, para o enriquecimento profissional e, assim, se adequar às mudanças de mercado, porém, na concepção do autor, todos esses pilares darão condições ao profissional para tornar-se contratável e com possibilidade de uma longa carreira.

De acordo com o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2013), ocorre uma nova tendência, a espiritualidade tem se destacado, como uma característica desejada por profissionais e pelas organizações atualmente. Assim, a “espiritualidade é o grande capital que influenciará daqui para a frente todas as outras”.

Segundo o Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (2013), para Santarém (2003, apud COSTA LEAL e PAULA, 2008, p.3) afirmam que:

A empresa que pratica a espiritualidade tem melhor clima organizacional, pessoas mais felizes e consequentemente clientes melhor atendidos, melhor qualidade e produtividade, melhor imagem da empresa na sociedade que respeitará sua marca, o produto, os serviços e todos sentirão orgulho dessa organização, empregados, acionistas, clientes, comunidades, entre outros.

3.6 Competências

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2019), competências são caracterizadas por um conjunto de habilidades congruentemente prósperas e que apresentam uma função/profissão específica: ser psicólogo, dentista, ou, professor por exemplo, e devem ser buscadas por todos os profissionais até 2022, são elas: Pensamento inovador e analítico; Aprendizado ativo e estratégias de aprendizado; Criatividade, originalidade e iniciativa; Tecnologia, design, programação; Pensamento crítico e analítico; Resolução de problemas complexos; Liderança e influência social; Inteligência emocional; Racionalidade, resolução de problemas e ideação; Análise e avaliação de sistemas.

Segundo o Fórum Econômico Mundial (2016), refletir sobre o futuro, torna-se fundamental à empregabilidade, a pesquisa baseada em opiniões de líderes de recursos humanos, executivos e grandes empregadores, revelam que a flexibilidade profissional em todas as suas direções: disponibilidade para aprender novos sistemas, trabalhar com equipes multidisciplinares, mudar de área de atuação ou até mesmo de cidade, caso necessário, abrir a visão para novas oportunidades é o que fará a diferença. É a chamada Quarta Revolução Industrial, ou seja, o mundo transformado pelas mudanças tecnológicas.

3.7 Gestão de Pessoas

A Gestão de Pessoas (GP) visa o alcance dos objetivos e realização da missão institucional, pois atua na organização e na motivação. Dessa maneira Camões, Fonseca e Porto (2014, p. 34) dizem que:

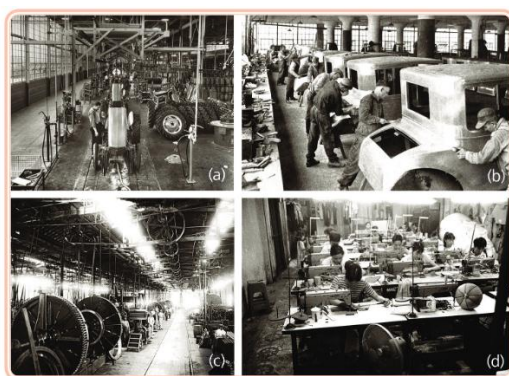
Conceitualmente, pode ser associada a um conjunto de políticas e práticas definidas de uma organização, para orientar o comportamento humano e as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Com essa nova tendência dentro das instituições, a administração de recursos humanos desenvolve um papel primordial no desenvolvimento e satisfação das pessoas.

Para entender a evolução e desafios da Gestão de Pessoas GP nas organizações, é muito importante entender o processo de gestão, pois, é um processo que ocorreu há séculos e

abrange vários campos de conhecimentos. Todavia, sabe-se que o primeiro movimento marcante ocorreu na Administração Científica, impulsionada por Frederick W. Taylor e Henry Fayol, cujo, objetivo desses movimentos proporcionou atividades administrativas, substituindo a improvisação e o empirismo. (E-TEC BRASIL, 2015)

A partir das observações de Taylor, foi desenvolvido o sistema de administração científica, que visava à racionalização do trabalho, baseado na simplificação dos movimentos para a execução das tarefas. Diante disso, ocorreram vários movimentos de insatisfação dos trabalhadores, fazendo surgir a Escola das Relações Humanas, cujo principal objetivo era focar nos fatores psicológicos e sociais, na produtividade, avaliado pelo psicólogo americano Elton Mayo, como foi observado na figura 1. (E-TEC BRASIL, 2015)

Figura 1: Operários em atividade.



Fonte: (E-TEC BRASIL, 2015)

Ao longo da história a GP, passou por um intenso processo de modificação, contudo, foi na Segunda Revolução Industrial, que os empresários viram a necessidade de aperfeiçoar os métodos que regulamentam as relações trabalhistas, pois, para a época não havia controle fixo, tudo era a partir do bom senso. (CNEG, 2016)

De acordo com o Congresso Nacional de Excelência em Gestão (2016), a moderna GP está diretamente vinculada à organização de maneira inovadora, porém, através disso agregar valores para a organização e seus *stakeholders*.

Por conta da modernização, está cada vez mais estratégica, competitiva e sustentável, para acompanhar de perto as alterações do mercado, porque a organização visa lucro e a não lucratividade esperada, poderá ser substituída por outras áreas. (CNEG, 2016).

A área de GP, é o canal que materializa a consistência interna por meio de: definição de perfis compatíveis, com os valores orientando, a seleção e o recrutamento; desenho de programas de treinamento que passam a enfatizar a história da organização incluindo depoimentos; elaboração de sistemas de recompensas que visam premiar a competência, a

lealdade e o comprometimento com os valores esposados; definição de carreiras e critérios de avaliação reforçando a filosofia, as crenças e os mitos existentes; esclarecendo e aconselhando, quanto às normas de comportamento, a definição e a interpretação de mensagens através de imprensa interna. (MARQUES, 2015)

Assim, a moderna GP vem desempenhando todo um trabalho com foco nos negócios da organização, pois, estão num período de mudanças, dessa forma, a gestão de pessoas vem coordenando as alterações, desenvolvendo e ampliando os horizontes da organização e de seus colaboradores. (CHIAVENATO, 2014)

3.8 Gestão de Pessoas por Competências

De acordo com Carmo (2015), nos livros de administração, encontramos alguns explicativos que ajudam a entender o que são “competências” de acordo com a visão dos teóricos, no entanto, no uso corriqueiro está relacionada a capacidade de uma pessoa desenvolver algo com habilidade.

No contexto organizacional, o termo está associado às diversas dimensões relacionadas ao comportamento do ser humano, esse conceito foi difundido e utilizado na academia como – Conhecimento Habilidades e Atitudes (CHA) e estão intimamente ligados a capacitação das pessoas. (CARMO, 2015)

Segundo Chiavenato (2014), o sucesso profissional é conquistado através da Tríade da Santíssima Trindade, a saber: conhecimento, perspectiva e atitude. Conhecimento ligado aos esforços empreendidos, no sentido de estar sempre se aperfeiçoando em meio a um futuro inovador, aplicando todo o potencial para o benefício da empresa, mantendo assim, a empregabilidade, estar antenado às transformações, acompanhar o fluxo do mercado. Perspectivas ligadas ao novo, capacidade de aplicar todo diferencial do conhecimento, aprender a pensar fora da caixa, não esperando soluções prontas e sim, propondo as mesmas atitudes relacionada a execução do conhecimento e perspectiva, onde profissional precisa ser assertivo em suas decisões e ter a iniciativa de traçar objetivos, gerir conflitos, buscar resultados, ultrapassando barreiras e alcançando o proposto pela organização.

3.9 Qualificação Profissional

Segundo Carvalho (2011), o profissional deve buscar constantemente a atualização dos seus conhecimentos, sejam por meio de bons livros, jornais, cursos profissionalizantes, não bastando apenas um diploma de graduação superior, o mercado está muito competitivo e dinâmico, exigindo qualificação contínua e focada no futuro e na era das tecnologias.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2016), se bem administradas, as oportunidades limitadas ou substituições em massa, podem ser um canal através do qual indivíduos poderão se especializar e explorar seus potenciais ao máximo, considerando a nova habilidade apresentada - a estabilidade de habilidades (*reskilling, upskilling*). *Reskilling*, todos os trabalhadores de todas as áreas terão a missão de manter suas habilidades atualizadas e *Upskilling*, habilidades aprimoradas.

3.10 Treinamento

De acordo com Chiavenato (2014), as empresas mais sucedidas entendem que as pessoas, ou seja, o seu quadro de funcionários, são o seu bem mais valioso e que precisam investir constantemente nos mesmos, a fim de agregar valor à organização e consequentemente aos seus clientes. Revela também, que o treinamento pode ser definido como: o processo de ensinar aos novos colaboradores, as diretrizes que devem ser seguidas para se alcançar um objetivo específico; a modelagem dos conhecimentos e habilidades que os profissionais já carregam e o ajuste das mesmas ao negócio da empresa; mudança de atitudes e habilidades, através da observação e do aprendizado, o profissional muda sua forma de trabalhar e agir dentro da organização;

Ainda para Chiavenato (2014), o processo de treinamento está compreendido em quatro fases:

Diagnóstico: Levantamento das necessidades que o grupo ou, indivíduo deveria saber para realizar as suas tarefas da melhor maneira possível, diminuindo as carências do desenvolvimento de cada profissional e levando a organização ao alcance dos seus objetivos e impactando de forma positiva o próprio cliente.

Desenho: Após realização do diagnóstico e com dados das habilidades dos profissionais, dos seus pontos fortes e fracos, fica a critério da gestão, fornecer treinamentos focados em objetivos específicos e de acordo com a necessidade de cada grupo envolvido no processo de aprendizado.

Implementação: Etapa mais importante do processo, existindo várias formas de desenvolvimento, aplicação e acompanhamento dos treinamentos.

Avaliação: Necessidade de avaliação dos resultados obtidos, através de questionários ou, mesmos simulados, a fim de, identificar a eficiência dos treinamentos propostos e possível readequação caso não tenha alcançado os objetivos previstos.

3.11 Tecnologias

Segundo o Portal da Educação (2013), a tecnologia tem um importante papel dentro das organizações, o fato é que muitos processos decisórios e estratégicos são apoiados pelas diversas tecnologias. Foi dessa forma, que muitas empresas jogaram por anos no lixo, uma grande quantidade de dinheiro quando visava organizar os processos internos e aumentar os lucros.

Segundo o Portal dos Administradores (2017), com a invenção do computador na segunda metade do século XX, as organizações passaram a apresentar as atuais características de automatização de suas atividades. Por isso, o uso da tecnologia na administração refere-se à Cibernética. Isso quer dizer que a comunicação torna os sistemas integrados, coerentes ao controle dos equipamentos.

No curso de administração, a disciplina de Sistemas de Informação passou a ser um importante diferencial para as organizações, mesmo não sendo a garantia de sucesso, para isso, foi exigido um trabalho constante de planejamento e utilização adequada. Atualmente, o Sistema de Informação, passou a ter um papel muito importante na tomada de decisões para o planejamento estratégico, dessa forma, não se fazendo necessário exigir um perfil profissional muito peculiar, onde tanto faz ser técnico ou administrador, porque ambos devem ter conhecimentos administrativos. (PORTAL DOS ADMINISTRADORES, 2017)

De acordo com o RH Portal (2019), a importância da tecnologia nas empresas visa garantir a qualidade dos produtos e serviços oferecidos nas organizações, uma vez que, investir em inovações garante a entrega aos clientes como as suas próprias estruturas internas. Assim, deve ficar esclarecido que a tecnologia não veio para substituir o fator humano, mas, para contribuir para um trabalho melhor, otimizando a administração dos negócios, gerindo as informações obtidas para desenvolver soluções melhores aos consumidores e colaboradores.

Os principais benefícios do uso da tecnologia nas empresas seria o aumento da produtividade, onde influencia diretamente nos processos, assim, o colaborador produz mais em menos tempo, enquanto a redução dos custos vem mostrar a eficácia na utilização correta

dos recursos, isso se deve na minimização dos erros na produção, pois, os softwares apontam as tarefas a serem feitas e, por fim, o maior alinhamento da equipe identificando perfil comportamental dos gestores, como forma essencial para que a tecnologia demonstre toda a sua eficácia. (RH PORTAL, 2019)

3.12 Novas Tecnologias

De acordo com Tecnologia e Gestão (2018), as novas tecnologias mudaram a forma de viver, contribuindo para a evolução das empresas, sejam elas grandes ou pequenas, ofertando um real valor a devida importância aos negócios, dessa forma, quando bem aplicadas, conseguem ajudar as empresas a crescer e a evoluir.

Segundo Tecnologia e Gestão (2018), existem muitas novidades no mercado, e os gestores precisam estar antenados às novas tendências, a fim de impulsionar os negócios, aplicando as 5 (cinco) novas tecnologias para pequenas empresas:

Software de Gestão: visa aumentar a estrutura dos negócios, otimizar os processos na produtividade e auxiliar as atividades nas áreas de marketing, vendas, logística e setor financeiro;

Integração das Plataformas: fornece a visão completa das atividades, gerando *insights* para a decisão da empresa. Porém, sua principal função é adaptar novos sistemas para enviar e receber dados mesmo em áreas específicas, que visam o desenvolvimento de conectores para apresentar soluções;

Soluções em Nuvens: a nuvem permite o armazenamento e o compartilhamento de dados em um ambiente seguro e digital, essa função exclui a necessidade de papéis, planilhas e memórias de computador para armazenamento de dados. Dessa forma, facilita o seu uso e reduz custos de instalação e manutenção de máquinas;

Big Data: seu uso compreende como a análise dos dados coletados pela empresa cruzados com dados de mercado em meio digital, ajudando em decisões de marketing e vendas mais propensos a compra e o controle de estoque;

Internet das Coisas (IoT): refere-se ao uso da tecnologia para criar coisas inteligentes, que executam tarefas de forma programada e coletam dados automaticamente, com isso, geram benefícios gerais.

De acordo com o Fórum Econômico Mundial (2019), as profissões em ascensão, estão relacionadas diretamente às novas tecnologias, são elas: Especialista em inteligência artificial; Especialista em *machine learning*; Especialista em big data; Especialista em

automação de processos; Analista de segurança da informação; Designer de experiência do usuário e interação homem-máquina; Engenheiros robóticos e Especialista em *blockchain*.

Segundo o material exposto no presente relatório, em concordância com o Fórum Econômico Mundial (2019), faz necessário, que os profissionais estejam acompanhando as transformações da era digital e aprendam a fazer uso das novas tecnologias, a fim de, aprimorar as suas competências e possibilitar a empregabilidade.

4 ATIVIDADES DE ESTÁGIO E ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 Atividades de Estágio

A presente pesquisa foi desenvolvida para esclarecer e informar aos profissionais sobre a importância da atualização das suas competências para alcançar a empregabilidade, não apenas na área das tecnologias e inovações, como também, na área de gestão de pessoas, comportamental, pois, as empresas buscam não apenas técnicos e especialistas, e sim, profissionais multifuncionais, capazes de somar e multiplicar os seus processos, com a capacidade de compartilhar conhecimentos e experiências.

O objetivo geral do presente relatório foi analisar as competências necessárias para que o trabalhador da área mecânica industrial do segmento petróleo e gás do mercado sergipano, possa garantir a sua empregabilidade, estabelecidos nos propósitos de formar e identificar fatores que levam a classe do desemprego, analisando o perfil dos profissionais que atuam neste segmento e estudando as possibilidades de treinamentos e cursos, que ampliem o ramo de conhecimento destes profissionais.

4.2 Análise dos Resultados

A metodologia utilizada baseia-se em pesquisa descritiva, com utilização de questionários e análise documental, que subsidiarão a delimitação da área de estudo. Dessa forma, a área de estudo foi a CEE, cuja empresa está localizada no município de Carmópolis-SE por ser uma das principais fontes de empregabilidade do Estado de Sergipe.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (2019), este município possui uma área de unidade territorial de 46,395 km², com uma população estimada de população de 16.634 pessoas e densidade demográfica de 294,15 hab/km². A Figura 2 ilustra a localização da cidade de Carmópolis no estado de Sergipe.

Figura 2: Localização da cidade de Carmópolis.



Fonte: <http://blogminhatterraesergipe.blogspot.com/2018/08/mapa-politico-do-estado-de-sergipe>.

O presente estudo, buscou avaliar a empregabilidade que foi evidenciada na CEE localizada na cidade de Carmópolis, distante 49,3 km da capital Aracaju – SE, evidenciado na figura 3.

Figura 3: Localização do canteiro da Construtora Elos Engenharia.

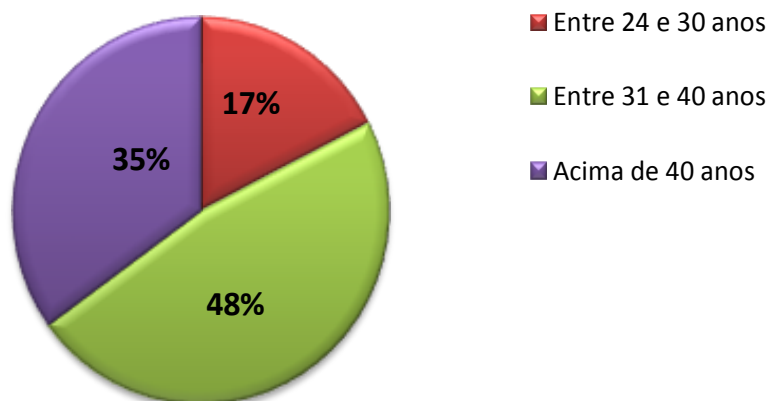


Fonte: Google Maps, 2019.

Atualmente, a empresa apresenta um efetivo de 100 funcionários nas funções de eletromecânico, eletrotécnico, servente, soldador, supervisores, engenheiro, administração e técnicos de segurança no desenvolvimento das atividades laborais.

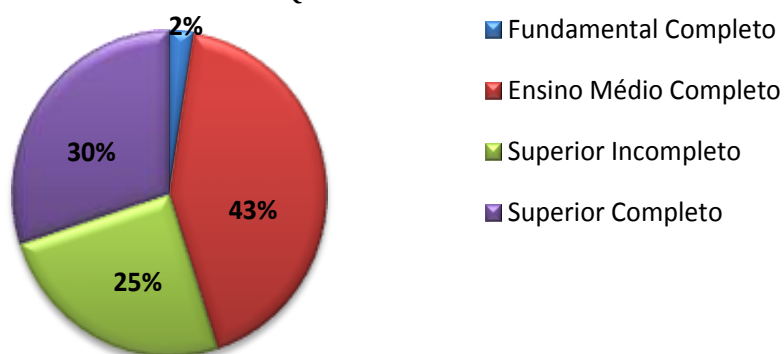
Após a coleta de dados, por meio dos questionários aplicados aos funcionários, foram elaborados gráficos pertinentes ao objetivo do presente trabalho, que subsidiarão na análise da situação da empregabilidade.

Como mencionado acima, foram realizadas entrevistas com 40 funcionários, que laboravam na empresa CEE, a fim de, analisar quais os impactos da empregabilidade, dessa forma, cada funcionário expressou sua opinião diante do mercado de trabalho atual, levando em conta a atual situação política e econômica do país.

Gráfico 1: Qual a faixa etária?

Fonte: Questionários aplicados pelo autor (2019).

Diante da questão exposta avaliada, nota-se que a maior porcentagem, 48% das pessoas estão na faixa etária entre 31 e 40 anos, e 17% na faixa etária entre 24 e 30 anos, somando as duas um total de 65%, podemos considerar como uma classe trabalhadores em transição, ainda jovem e com traços da chamada geração y (nascidos após o início da década de 1980 – 1995, geração do milênio, das mudanças, uso intenso das tecnologias e tarefas múltiplas).

Gráfico 2: Qual a escolaridade?

Fonte: Questionários aplicados pelo autor (2019).

De uma forma geral, de acordo com o solicitado para a vaga ofertada, todos estão dentro do perfil esperado pela empresa, 98% dos entrevistados possuem curso técnico e estão assumindo a função de técnico em mecânica ou eletromecânica, apenas um (1) dos entrevistados está assumindo a função de mecânico, pois, mesmo possuindo diversos cursos de qualificação industrial na área de trabalho, não possui o diploma de técnico. Durante o levantamento de dados, foi notado, que os funcionários são bem qualificados e buscam sempre por melhorias no currículo, haja vista, que 30% dos funcionários já possuem nível

superior e outros 25% estão em fase de conclusão, ficando evidente a busca pelo conhecimento.

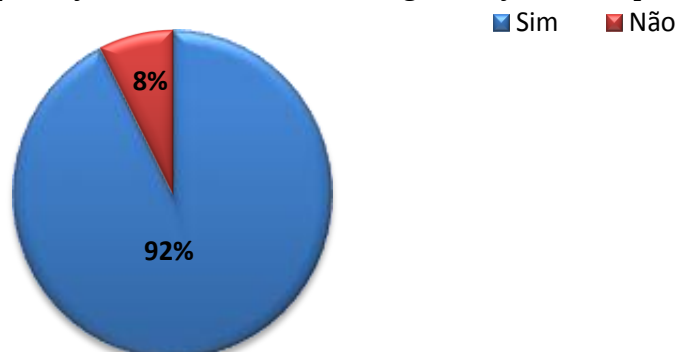
Gráfico 3: Em relação a empregabilidade, estão atentos às mudanças exigidas no mercado de trabalho?



Fonte: Questionários aplicados pelo autor (2019).

Em relação à empregabilidade, a grande maioria dos entrevistados, no total de 92% possuem a plena consciência que no atual cenário do Brasil, tudo pode mudar, estão abertos à novas possibilidades e de acordo com as respostas analisadas, estão buscando uma das principais competências da atualidade, que é a flexibilidade cognitiva, em geral, estão dispostos a mudar de cidade ou, mesmo de estado, caso seja necessário, buscando desenvolver seu potencial em outras áreas de trabalho, novos desafios, como também atualizando seus currículos e não se acomodados no emprego atual.

Gráfico 4: Cursos de aperfeiçoamento, de curta ou longa duração são importantes?



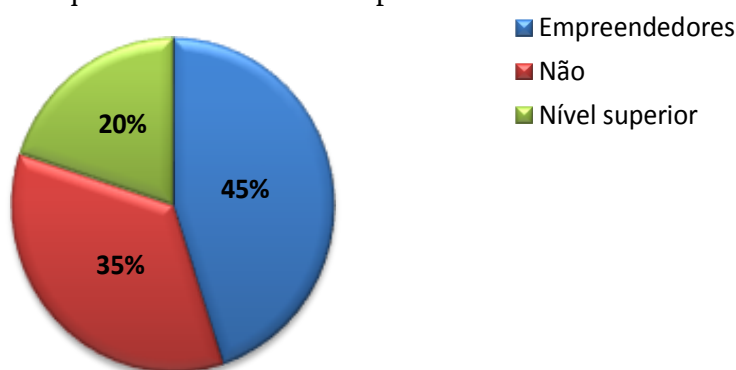
Fonte: Questionários aplicados pelo autor (2019).

Embasado nas respostas analisadas, 92% entendem e concordam que se faz necessário rever os conhecimentos constantemente, apontam um curso em outras línguas como o inglês por exemplo, como um diferencial competitivo, ainda que, no emprego atual

não seja exigido, percebam que existem etapas do trabalho em que se deparam com manuais técnicos nesta língua e que os que já dominam a disciplina, ficam em evidência.

Foi citado também cursos de caldeiraria, tornearia e solda, a fim de, torná-los mecânicos completos e altamente competitivos.

Gráfico 5: Na hipótese da finalização do ramo de petróleo e gás em Sergipe, já pensou em que rumo tomar na vida profissional?

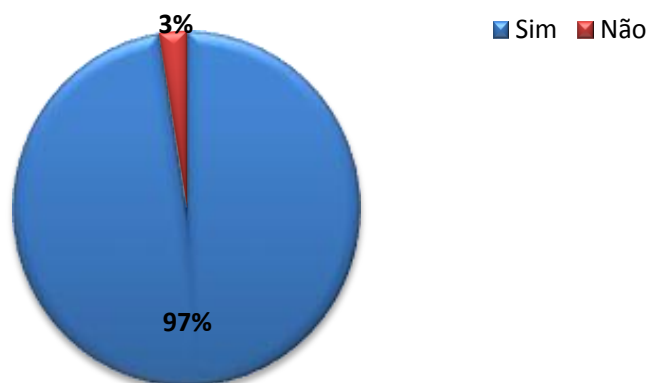


Fonte: Questionários aplicados pelo autor (2019).

Como demonstra o gráfico, 65% dos entrevistados estão atentos às possíveis incertezas de mercado e já pensando em algumas estratégias para escapar de uma possível crise do setor, sendo que, cerca de 45%, pensam em abrir seu próprio negócio, em empreender, é importante lembrar e frisar que os mesmos já entendem que para ser um empreendedor é preciso além do dinheiro ter conhecimento de mercado e conhecer do negócio. Os outros 20% são funcionários que estão investindo em cursos superiores nas áreas de saúde, engenharia e gestão.

Durante o levantamento de dados, em conversa com a força de trabalho, considera que os fatores que podem levar a classe ao desemprego, não estão ligados aos fatores internos, referentes a qualificação profissional dos mesmos e sim, aos fatores externos, como economia e especialmente política, com base nestas afirmações, é que buscam constantemente à empregabilidade e ainda sonham com um emprego estável, serem concursados.

Gráfico 6: Conhecimentos, habilidades e atitudes são fundamentais para o bom desempenho das tarefas?



Fonte: Questionário aplicado pelo autor (2019).

De acordo com a pesquisa realizada em campo, foi possível analisar sobre o perfil dos profissionais que atuam no segmento do petróleo e gás em Sergipe, por exemplo, estão se tornando flexíveis e abertos às mudanças, demonstram interesse por tecnologias, entendem que trabalhar em equipe é fundamental para o negócio, tratando a empresa como se fosse deles próprios, uma mudança cultural boa e que está atenta com o novo modelo de pensar das grandes organizações. Tudo isso é fruto do conhecimento, ou seja, colocando em prática o que aprendem em sala de aula, sendo proativos, não esperando soluções prontas e sim, buscando as mesmas, com foco e atitude.

4.3 Sugestão de melhoria

Como sugestão de melhoria, ficou o impacto trazido à tona com a pergunta: caso o ramo do petróleo e gás acabe em Sergipe, o que fazer? Tratamos como melhoria, pois, para os que não estão antenados às mudanças, ou nunca tiveram a oportunidade de refletir sobre os seus próprios conhecimentos ou currículos profissionais e que não entenderam ainda que devemos tratar a nossa carreira de maneira muito cuidadosa ou que devemos trabalhar como se a empresa fosse nossa, possam refletir e mudar a forma de pensar e agir, que possam aprimorar seus conhecimentos, em acordo com o citado pela maioria, aprender uma nova língua e aperfeiçoar a própria área do conhecimentos em cursos reconhecidos no mercado de trabalho, enfim, que todos possamos tomar uma dose de conhecimentos, habilidades e atitudes (Cha).

Aprimoramento da flexibilidade profissional: disponibilidade para aprender novas tarefas ou sistemas, trabalhos com equipes multidisciplinares, mudança de área de atuação ou mesmo de cidade, estado ou país, caso necessário, sempre buscando a empregabilidade.

Buscar as competências que segundo o Fórum Econômico Mundial (2019), serão necessárias para a manutenção da carreira e que devem ser buscadas por todos os profissionais até 2022, são elas: Pensamento inovador e analítico; Aprendizado ativo e estratégias de aprendizado; Criatividade, originalidade e iniciativa; Tecnologia, design, programação; Pensamento crítico e analítico; Resolução de problemas complexos; Liderança e influência social; Inteligência emocional; Racionalidade, resolução de problemas e ideação; Análise e avaliação de sistemas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do material exposto e com base nas pesquisas em campo, conclui-se que o presente trabalho, permitiu uma análise mais detalhada e precisa, sobre a empregabilidade dos profissionais do ramo do petróleo e gás em Sergipe.

Os dados obtidos através das entrevistas realizadas, corroborou para a confirmação do cerne deste trabalho, levando em consideração a sinceridade e a receptividade com que os entrevistados trataram os questionamentos.

A flexibilidade cognitiva, que é a capacidade de se adaptar às várias situações em um mercado de trabalho, de estar atento às mudanças e estar disposto a conhecer novos horizontes ou mudanças de atitude, foi um dos itens que mais chamou atenção, deixando-os impactados com o choque de realidade, no tocante, a possibilidade ou pergunta, deste ramo de trabalho acabar no Estado de Sergipe.

De acordo com a atual situação do mercado, a grande maioria dos colaboradores respondeu, que já havia pensado no assunto, no entanto, falta um melhor planejamento para o futuro e que estão despertando no sentido de sempre rever os seus currículos e vislumbrar novas oportunidades.

Em resumo, o presente trabalho possibilitou que outros profissionais tivessem um pouco de contato com a realidade dos fatos. Atualmente, todos precisam estar atentos às mudanças, pois as novas tecnologias estão presentes e o profissional que não se atualizar tende a ficar no esquecimento, ultrapassado. Se faz necessário renovar competências, conhecimentos, habilidades e atitudes constantemente, ser um diferencial, onde quer que desenvolvamos nossas capacidades, tratar a empresa como se fosse nossa.

A tal empregabilidade que é a capacidade de estar empregado ou, de conseguir um emprego, torna-se, a cada dia mais difícil de ser alcançada. Os empregos com estabilidade estão ficando cada vez mais raros, sendo assim, devemos ser referências no que nos prestamos a realizar. Se for um mecânico, que seja o melhor, se for um professor, que seja referencial. Necessário se faz, desenterrar os nossos talentos e aplicar os conhecimentos apreendidos no desenvolver das tarefas diárias, não esperando soluções perfeitas ou prontas do empregador e sim, sendo capaz de as propor e resolver os problemas ou, dificuldades com atitude e habilidades alcançadas ao longo da carreira e treinamentos.

Finalizando este relatório, após todos os temas abordados, o autor não almeja pelo fim do assunto, ao contrário, anseia que o material aqui abordado, levem outros acadêmicos a

pesquisarem ainda mais sobre o tema Empregabilidade, tão importante para os dias atuais e vindouros.

REFERÊNCIAS

- ÁVILA, Lucas Veiga. **Gestão de pessoas** / Lucas Veiga Ávila, Jaime Peixoto Stecca. – Santa Maria: Universidade Federal de Santa Maria, Colégio Politécnico; Rede e-Tec Brasil, 2015.
- BANOV, Márcia Regina. **Recrutamento, Seleção e Competências**. – 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
- CAMÕES, Marizaura Reis de Souza; FONSECA, Diogo Ribeiro da; PORTO, Valéria - **Estudos em gestão pessoas no serviço público**. – Brasília: ENAP, 2014.
- CARVALHO, Antonio Vieira de; NASCIMENTO, Luiz Paulo do; SERAFIM, Ozileia Clen Gomes. **Administração de recursos humanos**. 2. ed. rev. – São Paulo: Cengage Learning, 2013.
- CARVALHO, Iêda Maria Vecchioni; PASSOS, Antônio Eugênio Valverde Mariani; SARAIVA, Suzana Barros Corrêa. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- CARVALHO, Pedro Carlos de. **Empregabilidade**: a competência necessária para o sucesso no novo milênio. 7. ed. Campinas: Alínea, 2011.
- CARMO, L.O.; **Gestão de pessoas baseada em competências: um modelo avançado de gestão**. Revista de Administração Geral. v.1, n.2, p.101-117. 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto - **Introdução à teoria geral da administração** / Idalberto Chiavenato. – 9. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, Idalberto – **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações** / Idalberto Chiavenato. – 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.
- CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS, Administração. **Desempregados**. Disponível em: < nacoesunidas.org>, acessado em 03. nov. 2019.
- CNEG, 2016. Disponível em: < www.inovarse.org >, acessado em 08. nov. 2019.
- COSTA LEAL, Daiane; PAULA, Roberta Manfron de. **A espiritualidade como diferencial competitivo para as organizações**. Disponível em: < http://www.inicepg.univap.br/cd/INIC_2008/anais/arquivosEPG/EPG01083_03_O.pdf >, acessado em: 20. out. 2019.
- CUNHA, Paulo Roberto Ferreira da. **Toda carreira é uma estratégia a ser construída**. Revista da ESPM, v. 18, n. 4, p.58-65, mai./jun., 2011.
- DARONCO, Edimara. **Marketing de serviços e relacionamentos** / Edimara Daronco. – Ijuí: Ed. Unijuí, 2008.

DRUCKER, Peter Ferdinand, 1909 – **Prática da Administração de Empresas** / Peter Ferdinand Drucker; tradução de Carlos A. Malterari. – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

EXAME. Fórum Econômico Mundial 2016. **10 competências que todo profissional vai precisar ter até 2020**. Disponível em: < exame.abril.com.br/carreira/10-competencias-que-todo-profissional-vai-precisar-ate-2020 >, acessado em 06. nov. 2019.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

IBGE CIDADES. Disponível em: < <https://cidades.ibge.gov.br> > brasil > se > carmopolis >, acessado em 07. nov. 2019.

INSTITUTO CHIAVENATO. **Talento e Empregabilidade**. Disponível em: < <http://www2.unicentro.br/wp-content/blogs.dir/36/files/2013/08/talento-e-empregabilidade1.pdf> >, acessado em 07. nov. 2019.

JAMIL, George Leal. **Repensando a ti na empresa moderna**: atualizando a gestão com a tecnologia da informação. [Rio de Janeiro]: Axcel Books do Brasil, 2001.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José – **Administração: princípios e tendências** – 2.ed.rev. e atualizada. – São Paulo: Saraiva, 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 5. ed. – 3. Reimpr – São Paulo: Atlas, 2009.

MARQUES, Fernanda. **Gestão de Pessoas: fundamentos e tendências** / Fernanda Marques - - Brasília: DDG/ENAP, 2015.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de metodologia da pesquisa científica** / José Matias-Pereira. - 3. ed. - São Paulo: Atlas, 2012.

MAXIMINIANO, Antônio César Amaru – **Introdução a administração** / Antônio César Amaru Maximiniano. – 5. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2000.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como ter trabalho e remuneração sempre. 19ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2010.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: Como entrar, permanecer e progredir no mercado de trabalho. 25ª edição. São Paulo: Editora Gente, 2013.

NA PRÁTICA. Fórum Econômico Mundial. **O que o fórum econômico mundial tem a dizer sobre o futuro do trabalho**. Disponível em: < www.napratica.org.br >, acessado em 05. nov. 2019.

NEWTRADE, O Portal do comércio. Carreira. **10 Competências profissionais que serão indispensáveis até 2022**. Disponível em: < newtrade.com.br >, acessado em 05. nov. 2019.

PORTAL EDUCAÇÃO. **Mercado de recursos humanos, 2013.** Disponível em: < <https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/educacao/mercado-derecursos-humanos-conceito-e-aspectos-basicos/45008> >, acessado em: 07. nov. 2019.

PORTAL DOS ADMINISTRADORES 2017. Disponível em: < <https://administradores.com.br/artigos/administracao-e-tecnologia> >, acessado em 08. Out. 2019.

RH, Portal 2019. **Tecnologia nas empresas ajuda crescimento.** Disponível em: <blog.solides.com.br>, acessado em 15.out.2019

SANTARÉM, R. **Espiritualidade Corporativa: vencendo a barreira física**, 2003. Disponível em: < <http://www.mauronunes.com.br/comentario.php?numero=0056> >, acessado em: 14. out. 2019.

SCHULTZ, Glauco. **Introdução à gestão de organizações**; coordenado pela SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2016. (p. 110-111)

SEBRAE NACIONAL, 2019. <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/ramos-de-atividade.8ef89e665b182410VgnVCM100000b272010aRCRD>. Acessado em: 04 nov. 2019.

SEGET, 2013. **Simpósio de excelência em Gestão e Tecnologia.** Disponível em: < <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/22524241.pdf> >, cessado em: 12. nov. 2019.

SOFTEN, Blog. **Novas tecnologias para pequenas empresas, 2018.** Disponível em: < <https://blog.softensistemas.com.br/conheca-5-novas-tecnologias-para-pequenas-empresas> >, acessado em 21. out. 2019.

VAN ACKER, Maria Teresa Vianna – **Inclusão digital e empregabilidade** / Maria Teresa Vianna Van Acker, Scim Rabia; Brasilina Passarelli, organizadora. – São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2009.

VOLPATO, Gildo 2015. **A importância da formação profissional para o cidadão e para a Sociedade.** Disponível em: < [://www.atribunanet.com/artigo/a-importancia-da-formacao-profissional-para-o-cidadao-e-para-a-sociedade-83470](http://www.atribunanet.com/artigo/a-importancia-da-formacao-profissional-para-o-cidadao-e-para-a-sociedade-83470) >, acessado em: 02 de out. 2019.



ANEXO A – Questionário aplicado.

Local:	
Município:	
Data:	
Hora início:	Hora final:
Curso:	
Formando:	

Questionário de Pesquisa para Trabalho de Conclusão de Curso

1– Qual o seu sexo?

() Feminino

() Masculino

2– Qual a sua faixa de idade?

() Entre 18 e 23 anos

() Entre 24 e 30 anos

() Entre 31 e 40 anos

() Acima de 40 anos

3– Qual o seu grau de escolaridade?

() Fundamental incompleto

() Médio incompleto

() Superior incompleto

() Fundamental completo

() Médio completo

() Superior completo

() Outros

4 – Qual a sua função na empresa?

() Técnico em eletromecânica

() Soldador

() Técnico em eletrotécnica

() Outros Qual? _____

5 – Há quanto tempo você trabalha nessa empresa?

() Até 1 ano

() Entre 3 e 5 anos

() Entre 1 e 3 anos

() Acima de 5 anos

6– Você acha que vai dar certo no mercado de trabalho?

7 – Conhecimento, habilidades e atitudes, são fundamentais para o bom desempenho das tarefas?

8– O trabalho realizado é de forma organizada e planejada?

9 – Em relação à empregabilidade (aptidão de manter-se em um emprego), está antenado às mudanças exigidas no mercado de trabalho?

10 – Cursos de aperfeiçoamento de curta e longa duração, o aprendizado de uma outra língua (inglês, francês, espanhol), são importantes para a manutenção da empregabilidade?

11– Pensando na hipótese sobre o final das atividades do ramo do petróleo e gás em Carmópolis, já pensou em que rumo tomar na vida profissional?

12 – O meu currículo profissional, está atualizado ou sendo aprimorado?

13 – Trabalhar em equipe e interagir com pessoas é um dos meus pontos fortes?

14 – Tenho disponibilidade para mudar de Cidade ou de Estado caso necessário?

15– Me envolvo completamente no trabalho, como se o negócio fosse meu?

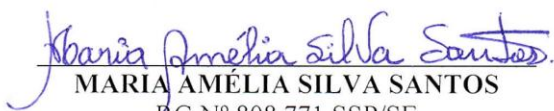
ANEXO B - QUESTIONÁRIO APLICADO – EMPREGABILIDADE

- 1 – Qual a sua visão no tocante à empregabilidade no ramo de petróleo e gás em Sergipe?
- 2 – Qual o perfil do profissional buscado/esperado pela Empresa?
- 3 – Quais os cursos, treinamentos ou habilidades necessárias para manutenção da empregabilidade dos mecânicos no âmbito do petróleo e gás em Sergipe?
- 4 – Como se sente em relação aos profissionais, que podem disputar as mesmas vagas com você?
- 5 – Em relação ao seu networking (rede de contatos profissionais), está atualizada e renovada?
- 6 – Você conhece bem o mercado de trabalho e como ele funciona?

DECLARAÇÃO

Eu, **Maria Amélia Silva Santos**, declaro para os devidos fins, junto à Faculdade Amadeus que fiz a revisão segundo as normas ortográficas vigentes, do Relatório de Estágio intitulado **A EMPREGABILIDADE DOS PROFISSIONAIS DA MECÂNICA INDUSTRIAL DO SETOR PETRÓLEO E GÁS EM SERGIPE** elaborado pelo (a) graduando (a) **Clevertton Bezerra Gomes** à luz da linguística funcional.

Aracaju (SE), 03 de dezembro de 2019.


MARIA AMÉLIA SILVA SANTOS
RG Nº 808.771 SSP/SE
GRADUADA EM LETRAS/PORTUGUÊS
UNIVERSIDADE TIRADENTES (UNIT)

DECLARAÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Declaro, para todos os fins de direito, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e conteúdo, conferido ao presente trabalho, isentando a Faculdade Amadeus - FAMA/SE, a Coordenação do Curso de Administração e de Estágio em Administração e o Orientador do Relatório de Estágio em Administração, de toda e qualquer responsabilidade acerca de possíveis cópias de trabalhos técnicos, apresentados no meu Relatório de Estágio. Sendo este de minha autoria, estou ciente, tanto das sanções que poderão ser aplicadas, pela FAMA, de acordo com a Lei 9610/98 de 19/02/98 e Lei 10.695/03(direitos autorais), como também, as administrativas pela Coordenação do Curso.

Aracaju-SE, 07 de agosto de 2019.



CLEVERTON BEZERRA GOMES
Curso de Administração - Mat. 1031150005