

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS

CÂMPUS CENTRAL

UnU GOIANÉSIA

CURSO: ADMINISTRAÇÃO

LUDIMILLA PEREIRA DE OLIVEIRA

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM DIGITAL PARA AS EMPRESAS**

GOIANÉSIA – GO

2024

LUDIMILLA PEREIRA DE OLIVEIRA

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM DIGITAL PARA AS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como exigência para obtenção de título de Bacharel em Administração, pela Universidade Estadual de Goiás – Campus Central – Unidade Goianésia, sob a orientação da professora Profª. Esp. Ketlen Munique da Cruz Silva Ferreira.

GOIANÉSIA – GO

2024

LUDIMILLA PEREIRA DE OLIVEIRA

**QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL E APRENDIZAGEM DIGITAL PARA AS EMPRESAS**

Trabalho de Conclusão apresentado como parte de requisito para obtenção do título de bacharel em Administração pela Universidade Estadual de Goiás – Unidade Universitária de Goianésia.

Aprovado em: \_\_\_\_, de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_\_, pela Banca Examinadora constituída pelos professores:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ketlen Munique da Cruz Silva Ferreira – Orientadora

Especialista em Gestão de Pessoas

Universidade Estadual de Goiás

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Danillo Silva de Freitas– Avaliador

Especialista em Gestão Financeira

Universidade Estadual de Goiás

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

César Augusto da Silva – Avaliador

Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho

Universidade Estadual de Goiás

GOIANÉSIA - GO

2024

A minha família que sempre esteve comigo e não me deixou desistir. A Deus pela saúde e por me abençoar a cada dia me dando uma oportunidade de seguir em frente. Aos colegas de turma e a todos os professores que incentivaram a conclusão deste curso.

**AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, por sempre me abençoar, dando forças, sabedoria para eu continuar e saúde para que pudesse alcançar os meus objetivos.

Aos meus pais, por estarem sempre ao meu lado, me apoiando e me incentivando nos momentos mais difíceis da minha vida.

A meus irmãos, que sempre foram meus maiores motivadores.

A minha prezada orientadora Profª. Esp. Ketlen Munique da Silva Ferreira, pela dedicação, comprometimento e compreensão.

“O ponto de partida de qualquer conquista é o desejo.”

(Napoleon Hill)

**RESUMO**

O objetivo deste trabalho é mostrar os benefícios que a qualificação profissional e aprendizagem digital trazem para as empresas e destacar sua importância, visando promover competências técnicas de forma digital, otimizando processos e impulsionando o crescimento individual do colaborador e da empresa. A metodologia usada foi uma pesquisa realizada de forma documental, com base principalmente em artigos sobre o assunto e livros. No decorrer da análise serão explorados os benefícios e desafios enfrentados pelos profissionais ao adquirir novas habilidades digitais e buscar o desenvolvimento profissional. A pesquisa foi realizada a partir da metodologia qualitativa exploratória que tem como explicação abordar uma perspectiva mais descritiva do tema. Os autores Marisa Eboli (2004), Thaís Zebrini (2010), Richard Boyatzis (1995) e Maria Tereza Leme Fleury (2004) enriquecem a pesquisa com suas ideias e pensamentos em relação à aprendizagem e qualificação profissional. No presente trabalho foram analisados os benefícios que a qualificação profissional desempenha na carreira de uma pessoa e na sociedade como um todo. Ela oferece uma base sólida para o sucesso pessoal e contribui para o crescimento econômico, a inovação e o desenvolvimento da sociedade. Portanto, investir na educação e na formação ao longo da vida é fundamental para se manter relevante no mercado de trabalho e evoluir profissionalmente. A aprendizagem digital nas empresas refere-se ao uso de tecnologias digitais para facilitar o processo de treinamento e capacitação dos funcionários. Essa abordagem vem se tornando cada vez mais comum e tem conquistado grande destaque devido aos avanços tecnológicos e à necessidade de capacitar equipes de forma eficaz e flexível.

**Palavras - chave:** treinamentos; qualificação profissional; aprendizagem digital.

**ABSTRACT**

The objective of this work is to show the benefits that professional qualification and digital learning bring to companies, and highlight their importance. Aiming to promote technical skills digitally, optimizing processes and boosting the individual growth of employees and the company. The methodology used was research carried out in a documentary manner, based mainly on articles on the subject and books. Where the benefits and challenges faced by professionals when acquiring new digital skills and seeking professional development will be explored. The research was carried out using an exploratory qualitative methodology, which aims to address a more descriptive perspective of the topic. The authors Marisa Eboli (2004), Thaís Zebrini (2010), Richard Boyatzis (1995) and Maria Tereza Leme Fleury (2004) enrich the research with their ideas and passive thoughts in relation to learning and professional qualification. In this work, the benefits that professional qualifications have on a person's career and on society as a whole were analyzed. It provides a solid foundation for personal success and contributes to economic growth, innovation and societal development. Therefore, investing in lifelong education and training is essential to remain relevant in the job market and develop professionally. Digital learning in companies refers to the use of digital technologies to facilitate the process of training and empowering employees. This approach has become increasingly common and has gained great prominence due to technological advances and the need to train teams in an effective and flexible way.

**Keywords:** training; professional qualification; digital learning.

**LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1. Esquema gráfico dos conceitos relacionados à aprendizagem..................28

Figura 2. Os diversos tipos de recompensa...............................................................31

Figura 3. As necessidades de Maslow..........................................................................32

**LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT Consolidação das Leis do Trabalho CHA Conhecimento, Habilidade e Atitude.

EAD Ensino a Distância

PRONATEC Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego

Sumário

[**1. INTRODUÇÃO 12**](#_Toc167045271)

[**2. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 14**](#_Toc167045273)

[2.1 BENEFÍCIOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 16](#_Toc167045274)

[2.1.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 17](#_Toc167045275)

[2.2 INVESTIMENTOS EM QUALIFICAÇÃO 18](#_Toc167045276)

[2.3 QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O AMBIENTE ORGANIZACIONAL. 20](#_Toc167045277)

2.4 TREINAMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS. 24

[**3. APRENDIZAGEM DIGITAL 27**](#_Toc167045278)

[3.1 MOTIVAÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS 30](#_Toc167045279)

[3.2 PLATAFORMAS DIGITAIS 33](#_Toc167045280)

[3.3 MERCADO DE TRABALHO 36](#_Toc167045281)

[**4. DESAFIOS DA APRENDIZAGEM DIGITAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL 40**](#_Toc167045282)

4.1 DESAFIOS DA UTILIZAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL UTILIZANDO A APRENDIZAGEM DIGITAL....................................................................................41

[4.2 DESAFIOS DA UTILIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM DIGITAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE A COVID-19 42](#_Toc167045283)

[**5. CONSIDERAÇÕES FINAIS 45**](#_Toc167045284)

[**6. REFERÊNCIAS 47**](#_Toc167045285)

# INTRODUÇÃO

# O tema escolhido foi à qualificação profissional e aprendizagem digital para as empresas. A qualificação profissional vai muito além de um curso de graduação. Qualificar profissionalmente diz respeito a se manter ativo e acompanhar as atualizações que ocorrem frequentemente em quase todos os setores. Não é novidade que o mercado de trabalho está mudando e se atualizando constantemente e as empresas e profissionais que buscam se desenvolver com esse movimento serão beneficiados.

A capacidade crítica, de execução e a habilidade de se reinventar diariamente são de suma importância para ter o principal ativo de uma empresa, que são as pessoas prontas para os desafios.

É importante ressaltar que a aprendizagem digital faz parte da contribuição para a valorização do funcionário. Propor cursos que o qualifiquem e que demonstre que seu desempenho é importante para a organização, se inclui no processo de fidelização. Investir recursos necessários e tempo voltados para qualificar os profissionais de vários setores da empresa é uma forma que irá definir se ela está acompanhando o mercado atual. A aprendizagem digital nas empresas pode ser uma ferramenta poderosa para melhorar o desenvolvimento e a capacitação dos funcionários. Com correto planejamento e cuidadosa programação, tal abordagem torna-se eficaz, se for levada em conta as necessidades específicas da empresa e dos funcionários. É necessário que se saiba escolher adequadamente tecnologias e conteúdos que permitam atingir maior eficiência.

Com isso, o avanço tecnológico tem se tornado cada vez mais constante nas práticas de treinamento, o que aumenta a necessidade de uma aprendizagem contínua para um melhor aprendizado. A capacitação profissional é um pilar sólido e necessário para a adaptação às mudanças no mundo dos negócios e para acompanhar o progresso da empresa.

A problemática do trabalho são os desafios da qualificação profissional utilizando a aprendizagem digital como meio de realização. A hipótese levantada é que os desafios são a identificação de habilidades necessárias, o fornecimento de treinamento adequado, acompanhamento do progresso dos funcionários e a garantia da aplicação dessas habilidades adquiridas.

O objetivo do trabalho é mostrar os benefícios que a qualificação profissional e aprendizagem digital podem trazer para as empresas e destacar sua importância, visando promover competências técnicas de forma digital, otimizando processos e impulsionando o crescimento individual do colaborador e da empresa. Para isso, será realizada análise da qualificação profissional e a aprendizagem digital nas empresas, apresentando seus benefícios e desafios. Em si, a análise procura abordar as vantagens e desvantagens da aprendizagem digital, compreender os principais benefícios e sua importância e levantar dados detalhados sobre a satisfação dos colaboradores.

A metodologia usada foi uma pesquisa realizada de forma documental, com base principalmente em artigos sobre o assunto e livros. Nesse sentido, serão explorados os benefícios e desafios enfrentados pelos profissionais ao adquirir novas habilidades digitais e buscar desenvolvimento profissional.

O trabalho está dividido em três capítulos. O primeiro enfoca a importância da qualificação profissional e seus benefícios tanto para o empregado quanto para a empresa e suas desvantagens. O segundo capítulo baseia-se em uma análise sobre como a aprendizagem digital tem uma boa utilização quando aplicada junto com a qualificação profissional; as plataformas digitais como meio de realização de treinamento e a motivação dos funcionários ao serem qualificados. O último capítulo apresenta os desafios enfrentados na aprendizagem digital, bem como as dificuldades da utilização da qualificação profissional usando a esta aprendizagem nos dias atuais e durante a pandemia da Covid-19.

# QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Nas transformações atuais em que o mercado de trabalho vem passando, o trabalhador, como mão de obra principal da empresa no processo produtivo, enxerga a necessidade constante em se adaptar com as inovações, máquinas, novos processos de produção, o que envolve mais conhecimento, habilidade e qualificação profissional.

Aprimoramento da qualificação profissional tornou-se, desde os anos 90, tema vinculado à noção de desenvolvimento profissional, numa vertente de pensamento contrária às visões de capacitação e aperfeiçoamento, largamente difundidas nas décadas antecedentes. Sugere-se que a formação profissional não cessa nunca; implicam na contínua aquisição de conhecimentos, atitudes e competências ao longo da carreira. Pressupõe-se que o desenvolvimento profissional resulta do engajamento pleno do profissional em seu próprio processo de aprendizagem. Em decorrência, aprender mais profundamente o desenvolvimento do profissional é fundamental para a formulação de programas de formação e propostas de análise da atuação profissional (PIMENTEL, 2007, p. 158).

Para Alves e Vieira (1995), a qualificação profissional é o maior meio de obter a capacidade de autoaprendizagem para os processos, para as observações, decisões e interpretações na questão de avaliação de resultados. Os requisitos são a comunicação oral e escrita e a versatilidade funcional no ambiente de trabalho. Isso pode ampliar de forma positiva a possibilidade em que o trabalhador mantém seu emprego e, ainda, possibilita o interesse do mesmo em se aperfeiçoar e concorrer a cargos com maiores salários.

Para o profissional, o aprendizado com novas experiências adquiridas através da qualificação são essenciais para o seu desenvolvimento. Os cursos, mentorias, treinamentos internos, possibilitam o crescimento na carreira do funcionário.

Mas Pimentel (2007, p. 159) vem nos mostrar sobre a aprendizagem experiencial.

A concepção de desenvolvimento da profissionalidade representa a qualificação quanto a competências, conhecimentos, sentimentos e postura ética relativa à profissão. Nessa perspectiva, a teoria da aprendizagem experiencial – formulada por David Kolb (1984) – atribui grande valor aos conhecimentos de caráter experiencial, cuja utilidade para engendrar desenvolvimento só existe enquanto podem ser confrontados, comparados, ampliados, revisados, enfim, refletidos junto a conhecimentos de caráter teórico.

A Conquista do reconhecimento, o desenvolvimento das habilidades, o sentir-se valorizado, faz com que a empresa tenha funcionários mais satisfeitos e obtenha melhores resultados nos seus processos. A qualificação reflete positivamente na autoestima do colaborador, assim como a preocupação existente na melhoria das atividades que são executadas por cada indivíduo, visto que, uma vez que são percebidas como elementos que afetam o meio ambiente trabalhista, tem a necessidade de desenvolver metódos de melhoria. (ONO, 2021).

Tendo como consequência a qualidade dos trabalhadores que pertence a uma empresa, faz-se necessário que a mesma tenha ganhos de produtividade e excelência em eficiência, obtendo lucros. As empresas que se preocupam em capacitar seus empregados, promove benefícios para elas mesmas. O aprendizado é convertido em uma melhor qualificação nas atividades operacionais e produtivas. Reduz-se a rotatividade de pessoas, despesas com demissões, novas contratações e treinamentos de novos funcionários.

A qualificação profissional é de extrema importância para as empresas, manter boa conexão com o crescimento econômico do país sucede com bastante frequência nas atas de reuniões dos trabalhadores, empregadores e orgãos governamentais. As novas condições do mercado de trabalho estão passando por transformações sociais e tecnológicas, solicita-se que empresas, órgãos de governo, escolas técnicas, possam desenvover metódos estratégicos de avanço contínuo de suas competências empresariais e individuais. Um dos grandes desafios no Brasil é conseguir desempenhar o desenvolvimento de forma sustentável, econômico e social em diversas regiões. Os programas de treinamento, desenvolvimento e capacitação de pessoas nas empresas, seja de formação técnica e qualificação profissional em ambiente organizacional contribuem para que esse desenvolvimento ocorra (ZERBINI, 2010, p. 177).

A relevância da qualificação profissional é de extrema significância para o mercado profissional. Uma ótima qualificação profissional é fundamental para se destacar no mercado de trabalho atual que, por sua vez, está muito concorrido. As empresas estão exigindo pessoas bem qualificadas para os cargos disponíveis, que somam com a organização, contribuindo com ideias, visão, valores e estratégias.

A qualificação profissional refere-se ao conjunto de conhecimentos, habilidades e competências necessárias para desempenhar uma determinada função no mercado de trabalho. Anteriormente, a qualificação estava frequentemente associada à formação acadêmica e experiência prática em uma área específica. No entanto, com aumento da era digital, a qualificação profissional assumiu uma nova dimensão (VICENTE, 2023, p. 88).

Para Lazear; Gibbs (1998), é de suma importância o investimento em qualificação. Assim como em qualquer outro tipo de investimento, é vantajoso quando o valor presente dos benefícios gerados pela qualificação é superior ao valor presente dos custos. Um bom investimento traz inúmeros benefícios à empresa, como melhor remuneração de salário, oportunidade de crescimento profissional e desenvolvimento de novas habilidades.

O desenvolvimento profissional no mercado de trabalho proporcionam aos trabalhadores oportunidades para buscar outros caminhos, arriscar em novos horizontes e ganhar maiores salários.

O mercado está em constante meio de contratação. Por isso é necessário que as empresas tenham os seus valores fundamentais e possuam seus princípios de forma bastante clara, para que possam orientar os comportamentos dos colaboradores. Esses valores incluem colaboração, inovação, excelência e integridade. Afinal, são as pessoas que mantêm a empresa funcionando bem e contribuem para o seu crescimento. (VICENTE, 2023)

Com tantos meios e plataformas, é importante levar em conta que não basta simplesmente se sentar na frente do computador e pensar nos pré-requisitos da vaga. É preciso estar atento às necessidades que a organização enfrenta e buscar formas que vão atingir o que se almeja. Além disso, é importante se estudar a área empresarial, criando demandas que suprem a necessidade da empresa, selecionando colaboradores eficientes e que estão dispostos a fazer parte da organização.

# 2.1 BENEFÍCIOS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Possuir uma boa qualificação profissional é fundamental em diversos aspectos, pois proporciona vantagens significativas no mercado de trabalho, como por exemplo:

* Melhor desempenho;
* Controle de rotatividade de pessoas;
* Profissionais mais confiantes e engajados;
* Equipes motivadas;
* Atração de talentos.

A organização deve traçar um bom plano de capacitação interna por meio do desenvolvimento profissional. Essa área pode fazer um levantamento das necessidades de treinamento no ambiente de trabalho e, desta forma, realizar um programa de capacitação que pode envolver, inclusive, uma plataforma de aprendizagem digital.

A qualificação faz com que os profissionais sejam mais capacitados para realizar funções específicas demandadas pelo mercado de trabalho. Ela é adquirida de acordo com as experiências vividas e os cursos de capacitação e qualificação realizados ao longo da carreira de trabalho

Diante disso, José Armando (2007), afirma que o profissional qualificado é aquele que está sempre em incessante aprendizagem, se atualizando com as novas tecnologias e investindo em capacitações e conhecimentos. No entanto, aquele profissional que só se dispõe do diploma e não se destaca com relevância no meio profissional, precisa entender que é de extrema importância se aperfeiçoar cada vez mais para o crescimento pessoal.

# 2.1.1 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação profissional traz várias vantagens e também desvantagens. Dentre as vantagens tem-se:

**1. Aumento da empregabilidade:** A qualificação profissional melhora significativamente as chances de conseguir emprego, pois demonstra habilidades e conhecimentos específicos para determinadas funções ou setores.

1. **Desenvolvimento de habilidades:** Os cursos de qualificação profissional oferecem treinamento específico e prático que prepara os colaboradores com as habilidades precisas para desempenhar funções específicas no local de trabalho.
2. **Melhoria da eficiência e produtividade:** Os funcionários qualificados e treinados são mais eficientes e produtivos em suas atividades, porque se dispõem de competências e conhecimentos necessários para cumprir suas responsabilidades de forma produtiva.
3. **Oportunidades de progressão na carreira:** As qualificações profissionais abrem portas para possíveis promoções de cargo e crescimento na carreira, demonstram compromisso com o desenvolvimento profissional e o profissionalismo no trabalho.
4. **Reconhecimento profissional:** Ao adquirir conhecimentos, a empresa valoriza e reconhece o crescimento e desenvolvimento dos seus colaboradores em todos os segmentos da empresa. Pode aumentar os seus valores e ter o reconhecimento profissional do indivíduo, tanto dentro da organização quanto no mercado de trabalho global.

A qualificação profissional oferece inúmeros benefícios, mas precisa se atentar de forma cuidadosa ao aplicar treinamentos, já que também existem as desvantagens que cada indivíduo e a organização necessariamente enfrentarão e precisarão se adaptar a cada situação.

**1. Custo financeiro:** Programas de qualificação profissional podem ser caros, especialmente para aqueles funcionários que precisam pagar por cursos e certificações por conta própria. Isso representa um obstáculo para alguns indivíduos, especialmente para os de baixa renda.

**2. Tempo de dedicação:** Para manter uma boa qualificação profissional muitas vezes é preciso investir um bom tempo e energia, principalmente para aqueles que trabalham e estudam. Isso pode ser desafiador para conseguir ter equilíbrio com outras responsabilidades profissionais e pessoais.

1. **Risco de obsolescência:** Em algumas empresas, as qualificações podem se tornar obsoletas rapidamente devido ao aumento do avanço tecnológico e mudanças rápidas nas práticas comerciais. Isso pode exigir atualizações necessárias das habilidades e conhecimentos específicos para permanecer relevante no mercado de trabalho.
2. **Pressão para a obtenção de qualificações:** Em alguns ambientes de trabalho, pode ocorrer pressão psicológica, social ou organizacional, para que os funcionários obtenham qualificações exigidas para uma determinada tarefa, o que pode criar um ambiente competitivo e estressante.
3. **Acesso à internet:** Nem todas as pessoas têm acesso à internet, principalmente em áreas rurais ou em países que estão em desenvolvimento. Isso acaba limitando a capacidade de alguns indivíduos de conseguir participar de cursos online. Nem todos que possuem internet estão habilitados com o uso da tecnologia, especialmente aqueles de gerações mais antigas, e acabam tendo habilidades digitais limitadas.

# 2.2 INVESTIMENTOS EM QUALIFICAÇÃO

A qualificação profissional pode ser obtida antes ou depois da contratação trabalhista. Envolve custos que podem ser arcados pelo empregado ou pela própria empresa e até mesmo pelo governo. A decisão de quem irá pagar essa qualificação depende se o empregador tem interesse nos ganhos que pode ter, colocando na balança os custos e benefícios do processo. Entre tantas maneiras de qualificação profissional pode-se destacar: educação formal que é aquela realizada pelo aprendizado escolar e universitário, cujo objetivo é determinado de forma intencional. Já a educação informal ocorre pela observação fora do sistema de ensino. É aquela atividade organizada no sistema formal que oferece ensino aos grupos da população, como cursos profissionalizantes e técnicos. Existe o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), que oferece esses cursos de forma gratuito, bastante incentivado no Brasil.

A partir de meados do século XX, o investimento em qualificação tornou-se cada vez mais importante. Isso foi incentivado pela demanda em ter colaboradores qualificados cresceu o que fez com que muitas pessoas fossem á procura de cursos rápidos e preparo técnico.

No mundo empresarial, as empresas fazem investimentos para desenvolver seus colaboradores, o que é de relevância para garantir a competitividade das organizações. Com isto, oferecem cursos e treinamentos, além do investimento em tempo para os funcionários. As empresas podem liberar horas da jornada de trabalho para que as pessoas participem de atividade de capacitação e aperfeiçoamento profissional, sem que haja prejuízo no salário. Esses custos representam a importância do crescimento profissional e desenvolvimento dos funcionários. Os cursos oferecidos pela própria empresa devem acontecer durante o horário de trabalho ou não. O momento geralmente é determinada por meio de negociação entre a empresa e seus funcionários, seja por meio de convenções sindicais, acordos coletivos, ou pela política interna da empresa. As capacitações dentro das empresas são realizadas pela própria empresa e no local de trabalho, o que gera um bom benefício para qualificação dos seus funcionários, tendo conhecimento específico para realizar suas atividades de trabalho com mais eficácia.

Na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não há disposições específicas que regule se os cursos e treinamentos oferecidos pela empresa devem ser realizados durante o horário de trabalho ou se o tempo gasto neles deve ser considerado como horas extras. No Art. 4º da CLT considera-se como de serviço efetivo o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens de trabalho, no período que o empregado estiver à disposição da empresa.

Se um curso é realizado fora do horário de trabalho, é considerado um tempo fora do expediente, a menos que exista um acordo ou política específica da organização que determine o contrário.

Quando se fala de aprendizado profissional, vai além de uma mera fala sobre a capacitação de pessoas para o mercado de trabalho, também resguardado em lei pela CLT, em seu art. 429, onde empresas de médios e grandes portes são obrigadas a realizar contratos com jovens entre 14 e 24 anos de idade, com o principal objetivo de preparação profissional e especialização. Segundo explicação dada por Gonçalvez (2014, p. 134):

A maioria das empresas de grandes, médios e pequenos portes efetuam matrículas em programas ofertados por esses serviços, conhecidos como programa de jovens aprendizes (Sistema S), com o qual contribuem a depender da natureza de suas atividades na indústria, nos comércio e serviços, transporte, agricultura ou cooperativas. Caso a empresa não realize a contribuição compulsória a nenhum desses serviços, ou sua unidade local não tenha disponibilidade de matrículas para ofertar, esse empregador deve procurar as demais entidades autorizadas, como a Rede de Escolas Federais, Estaduais e Municipais ou as entidades sem fins lucrativos. O Programa de Aprendizagem Profissional, cuja duração se define por igual período do contrato, deve prever a alternância de aulas teóricas e atividades práticas referentes à ocupação/profissão objeto da formação daquele beneficiário, vivenciadas nas entidades formadoras habilitadas e nas empresas contratantes, respectivamente.

A jornada de trabalho do aprendiz deverá ser de no máximo seis horas diárias, podendo se estender até oito horas diárias para os aprendizes que já tenham concluído o Ensino Fundamental, se nelas forem computadas as horas destinadas à aprendizagem teórica. São vedadas a prorrogação e a compensação de jornada.

De acordo com Alves e Vieira (1995), o ensino de formação para novos profissionais enfrenta certa dificuldade de continuar se atualizando. Um dos fatores que faz com que isso ocorra é a constante mudança pela qual passa a tecnologia, o que faz com que as empresas necessitem fazer um investimento maior neste aspecto.

Contudo, a qualificação prossional é um caminha de mão dupla. Por um lado tem-se os colaboradores que, ao adquirirem qualificação vão proporcionar maior produtividade para a organizacão. Por outro lado, a empresa que, ao proporcionar o treinamento, passa a contar com profissionais mais capacitados.

# 2.3 QUALIFICAÇÃO DO TRABALHADOR PARA O AMBIENTE ORGANIZACIONAL

As constantes mudanças que acontecem no mercado de trabalho, como as altas exigências em experiência para ocupar um cargo, vêm afetando os trabalhadores. Essa mudança ocorre devido ao impacto no desenvolvimento tecnológico, com os novos metódos de processo de trabalho, aos quais os funcionários precisam se adaptar e que irão afetar aqueles profissionais que apresentarem dificuldade em desempenhar novas habilidades dentro das organizações.

“A qualificação profissional do colaborador para o ambiente de trabalho é considerada como treinamento interno. As empresas qualificam o empregado de maneira que aperfeiçoe a capacidade e competências das pessoas”, afirma Lacombe (2011, p. 379).

A qualificação do colaborador possui incentivo significativo para o seu crescimento pessoal e profissional. Clein; Toledo e Oliveira (2013) falam que a empresa pode e precisa oferecer cursos aos seus funcionários e até custear de forma parcial a capacitação que julgar relevante para a atividade ou negócio da empresa. Entretando, a empresa pode implantar plano de carreira profissional, com salários, benefícios e cargos de acordo com cada curso de capacitação ou especialização de seus funcionários que esteja ligado as oportunidades de promoção e maiores salários.

Sabe-se que o colaborador que está em constante aprendizado, buscando se qualificar com os treinamentos oferecidos pela empresa e fazendo cursos de qualificação profissional, poderá ter oportunidade de melhores benefícios dentro da empresa.

Os investimentos na capacitação do funcionário, de acordo com Clein; Toledo e Oliveira (2013), são bastante importantes, pois mostram que, quando as empresas oferecem um treinamento prático, os resultados são melhores do que ter que contratar um novo colaborador que não possui qualificação. Isso porque o funcionário que já faz parte da organização consegue desenvolver suas atividades de forma assertiva, evitando retrabalho na execução das tarefas pela falta de conhecimento técnico e possíveis prejuízos pela falta de capacidade produtiva.

Para a empresa, a qualificação dos colaboradores faz com que estes consigam melhorar sua produtividade, eficácia e eficiência, e até mesmo trazer maior lucratividade para a organização. Quando a empresa capacita seus empregados, gera benefícios que são promovidos para elas mesmas.

De acordo com Vidigal (2012), podem ser destaccasr como formas de aperfeiçoamento dos profissionais:

• Cursos profissionalizantes: Os cursos técnicos são a forma de capacitação mais utilizada e incentivada no Brasil, por possuir curta duração e preparo técnico eficaz.

• Treinamento dentro da empresa: Treinamento realizado no local de trabalho e pela própria organização é benéfico para os funcionários. Enquanto vão se qualificando com conhecimentos técnicos feitos com investimentos de recursos da própria organização, estão integrados na sua atividade.

De acordo com Malschitzky (2002, p. 33), “o maior desafio das empresas na atualidade é atrair candidatos e conseguir pessoas talentosas”.

No ambiente de trabalho é importante que não só o profissional busque aperfeiçoar suas habilidades, mas que o empregador desperte a necessidade de desenvolver seus talentos; permitindo, assim, que o desenvolvimento do funcionário, juntamente com investimento em qualificação, gere resultados positivos.

Cada vez mais aumenta as exigências dos candidatos ao se candidatar em uma vaga de emprego. A autoanálise de como funciona a empresa, sua visão e valores, como lida com seus funcionários, vem tendo peso na escolha das pessoas ao optar pelo local no qual irá trabalhar.

O investimento em capacitação profissional de acordo com Clein; Toledo e Oliveira (2013), ressalta o quanto é de suma importância quando há o investimento no desenvolvimento e crescimento profissional dos funcionários que atuam numa empresa, proporcionando melhor qualidade de vida e segurança de seus colaboradores.

Colaboradores que se sentem reconhecidos no ambiente de trabalho, possuem melhor desempenho ao executar suas atividades. Ao investir nos funcionários, a instituição faz com que eles fiquem motivados e procurem se aperfeiçoar cada vez mais, buscando conhecimento, o que gera resultados positivos.

Clein; Toledo e Oliveira (2013), defendem que o investimento nas pessoas por parte das organizações, gera o sentimento de valorização profissional para realizar um bom trabalho. Os funcionários têm a preocupação em ter um ambiente de trabalho nas condições seguras e com boa higiene ocupacional no local em que executam suas atividades. Isso faz com que eles se sintam importantes para a empresa.

A gestão das empresas precisa contar com um programa de avaliação de desempenho pessoal de cada colaborador e um plano de carreira com descrição de cargos e salários, em que sejam beneficiados com melhores salários os funcionários que se qualificam, e os que realizam seu trabalho com eficiência e qualidade.

Vidigal (2012),mostra que a decisão de investimento em qualificação é vantajosa quando o valor dos benefícios, que são gerados através da qualificação, são superiores ao valor dos custos. Definindo que, mesmo que os benefícios de uma boa qualificação sejam refletidos em toda a economia empresarial, é preciso que o trabalhador esteja motivado ou interessado em obter os benefícios oferecidos pela empresa, com o intuito de promover um ambiente de colaboração, no qual, tanto a instituição quanto o colaborador alcancem seus objetivos. Portanto, vale ressaltar o quanto é importante esses custos que estão relacionados aos orçamentos arcados pela empresa, pelo empregado, pelo governo.

“As organizações, nos dias atuais, estão cada vez mais se preocupando em direcionar os seus investimentos nos seus colaboradores, de modo que agreguem valor para eles e para a empresa”. (DUTRA, 2009, p. 126).

O desenvolvimento de pessoas pode ser entendido como um processo utilizado para capacitar, aperfeiçoar e programar o desenvolvimento pessoal. Com isto, envolvem treinamentos dos profissionais, a gestão do conhecimento e gestão de competências técnicas, além de aprendizagem corporativa e desenvolvimento de carreiras.

A gestão, quando bem qualificada, faz toda a diferença no ambiente profissional. Os gestores precisam estar capacitados para orientar, treinar e instruir os profissionais nas suas atividades dentro da empresa, além de motivar as pessoas a buscarem conhecimento para se desenvolver e se qualificar.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 495), “o treinamento é conceituado como um processo educacional de curto e longo prazo e, quando aplicado de maneira certa e organizado, alcança o objetivo que as pessoas estão à procura”.

Os profissionais buscam adquirir mais conhecimentos, tendo maiores competências em função de sua atividade exercida. Com objetivos previamente definidos, podendo ser de forma organizacional ou exigidos pelo cargo.

Toda empresa tem seus objetivos internos e está em busca de retorno positivo após treinar seus funcionários, e pretende continuar ativa no mercado com bons lucros, além de se destacar e aumentar o número de clientes.

Segundo Lacombe (2011, p. 380), “o treinamento de pessoas é definido de forma mais completa e não só como uma atividade de aperfeiçoamento, de qualificação e competências que o indivíduo possua”.

Como toda atividade que contribui para tornar uma pessoa apta a exercer sua atividade, a qualificação profissional aumenta a capacidade dos colaboradores para executar cada vez melhor essas funções, e os prepara para exercer de forma eficiente novas atividades.

2.4 TREINAMENTOS PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL NAS EMPRESAS

O treinamento deve ser entendido como uma ferramenta de melhoria constante de capacitação de pessoas e que é capaz de elevar o grau de conhecimento dos colaboradores. Entretanto, o treinamento dos funcionários na empresa deve ser uma atividade contínua, mesmo quando os colaboradores demostrarem excelente desempenho no seu cargo. Isso porque as habilidades e competências dos profissionais sempre podem ser ampliadas.

As principais formas de treinamento de capacitação no trabalho são:

* A orientação da gestão: Podendo ser a melhor alternativa de treinamento no trabalho, pois estabelecem metas, estas são desafiadoras e necessitam de um aprendizado maior, que precisam ser alcançáveis;
* Rotação de funções: Que podem representar novas oportunidades dentro da empresa;
* Substituições temporárias: Também é uma alternativa de treinamento que realiza essa troca de função, o que permite conhecer melhor onde cada funcionário realiza sua atividade com maior excelência.

Quando o treinamento é realizado dentro da própria empresa, tem-se a vantagem de aproveitar os conhecimentos e política interna dos seus processos, o que gera comprometimento no desenvolvimento profissional, trazendo novas ideias.

O treinamento interno geralmente é aplicado por um colaborador da própria empresa ou pode ser terceirizado.

Treinamento quando programado e executado pela empresa exclusivamente para seus gestores e empregados, podendo ser realizado fora da instalação de trabalho, é conhecido como treinamento formal interno. São os cursos, palestras e seminários de capacitação, de aperfeiçoamento, de desenvolvimento pessoal, que o objetivo é melhorar o desempenho das pessoas na função que executam ou para deixarem preparadas para novas funções. (LACOMBE 2011, p.379).

A vantagem ao se usar esse modelo de treinamento profissional é que ele pode ser desenvolvido para atender as necessidades da empresa de forma simples e direta. A empresa define o que precisa ser passado aos seus colaboradores. Além de ter baixo custo, a instituição consegue aplicar treinamentos e os cursos a um grande número de pessoas no mesmo local, que pode ser no ambiente de instalações da empresa.

Esse modelo de treinamento possui vantagem que é o contato que os funcionários que são treinados têm com os colegas de outras empresas, o que garanti uma maior diversidade e riqueza de troca de experiências e conhecimentos compartilhados. As pessoas que participam destes programas podem até criar uma rede de contatos que pode, futuramente, beneficiar a empresa. Por outro lado, eles ficam sendo conhecidos por colegas de outras empresas e podem vir a ser recrutados para trabalhar nelas. Existe esse risco para a organização, mas não deve ser temido por empresas que priorizam os seus recursos humanos. (LACOMBE, 2011, p. 380).

O treinamento que acontece de forma presencial é uma das oportunidades que é ampliado com a possibilidade de que haja presença física e hora definida. Além disso, os custos são baixos e a eficácia é maior.

Para Lacombe (2011), nos dias atuais, o uso dos computadores para executar tarefas administrativas e operacionais está se tornando cada vez mais comum para que ocorra o treinamento à distância. Esta prática possibilita que as pessoas acessem os cursos fora do seu horário de trabalho ou, até mesmo, realize o treinamento no seu próprio trabalho com hora marcada.

Os colaboradores são divididos como público-alvo, ou seja, são grupos de pessoas que necessitam realizar o treinamento, sendo divididos em seis grupos. São eles: novos empregados, trainee, técnicos, estagiários, jovens aprendiz e executivos. Esse treinamento visa fornecer bases específicas relacionadas a sua função, podendo ser abordadas questões como a comunicação eficaz, trabalho em equipe, facilidade em resolução de problema. E, sempre que entrar um novo colaborador para a empresa, é preciso realizar a integração. Esta consiste em mostrar ao novo empregado os objetivos, políticas internas, normas, regras internas, estratégias, benefícios, horário da jornada de trabalho da empresa, bem como apresentar quem são as pessoas da empresa, como funcionam os serviços de apoio à emergência, o que é permitido e o que não é dentro da planta da empresa e que atitudes e comportamentos se esperam dele, de acordo com o código de conduta.

A formação de trainee é definida de forma geral como um programa estruturado para desenvolver profissionais recém-graduados. São profissionais que têm pouca experiência, de nível de ensino superior completo e até três anos após a conclusão do curso de graduação. O objetivo dos programas é preparar esses profissionais para assumir futuramente posições de responsabilidade na organização.

O processo de treinamento e capacitação sobre o futuro da empresa envolve uma abordagem que define habilidades técnicas. Dutra (2009), afirma que as organizações precisam entender a carência de mão de obra para contratar funcionários. O processo de treinamento interno precisa ser usado como método que auxilia o desenvolvimento dos colaboradores, pois as empresas dependem de trabalhadores cada vez mais capacitados e essas pessoas necessitarão de se atualizarem continuamente para manter sua competitividade no mercado de trabalho.

Para Chiavenato (1999),o treinamento é importante e precisa ser contínuo e são compostos por quatro fases:

* Diagnóstico: Identificação das necessidades de treinamento, analisando as lacunas de habilidades e conhecimentos existentes entre o que os funcionários possuem e o que é preciso melhorar para obter um desempenho eficiente.
* Desenho: Consiste na programação de ações de treinamento que são pré - definidas conforme o mapeamento das necessidades da organização identificado no diagnóstico. É preciso definir os objetivos do treinamento, os métodos que serão utilizados e os recursos necessários.
* Implementação:Executar o programa de treinamento de acordo com os processos e técnicas que foram definidas no planejamento. É a fase em que o treinamento é realmente conduzido na prática. Os programas são executados de acordo com o plano elaborado na etapa de desenho.
* Avaliação: Nesta etapa final é onde verifica se os resultados realmente foram alcançados. Após implantar o treinamento, é crucial avaliar a eficácia do treinamento. Essa avaliação ajuda a determinar se os objetivos do treinamento foram o que se esperava e se há necessidade de ajustes para futuros programas de treinamento.

A aprendizagem profissional é tudo aquilo que o individuo é capaz de absorver e colocar em prática no seu dia-a-dia. Ele é capaz de demonstrar que aprendeu algo novo quando é capaz de colocar em prática. Pode se definir aprendizagem como o metódo no qual o indivíduo, em interação com o ambiente, consegue adquirir e reter um novo conhecimento, habilidade ou atitude e que, em seguida, pode ser observada em uma mudança de comportamento.

# APRENDIZAGEM DIGITAL

A aprendizagem contribui significamente para a evolução dentro das organizações o que ajuda a gerar uma vantagem competitiva para o negócio, pois muitos colaboradores estão dispostos a se qualificar e ter oportunidade de crescimento na sua área de atuação.

Pimentel (2007, p. 160), reflete sobre a capacidade de aprendizagem do ser humano e afirma que, por muitas vezes, a experiência é algo importante para que se traga o aprendizado.

O homem é um ser parte do meio natural e cultural, com capacidade de aprender a partir de sua propria experiência; mais especificamente, da reflexão consciente sobre a mesma. Uma pessoa é capaz de aprender motivada por seus próprios propósitos, isto é, empenha-se deliberadamente na obtenção de aprendizado que lhe faça sentido.

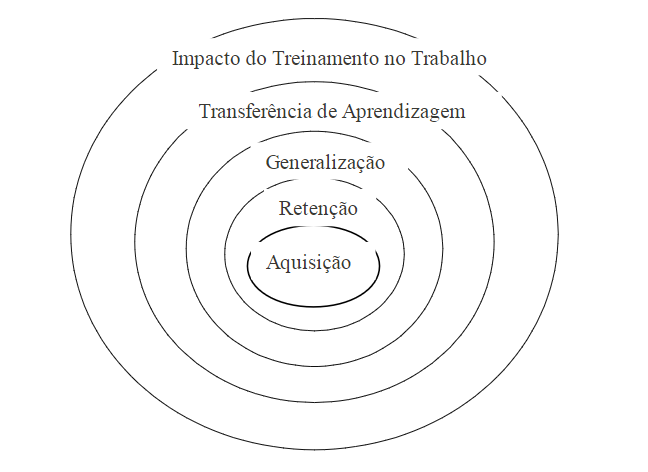
[...] Com isto, a aprendizagem não se refere apenas no plano cognitivo. Na reflexão consciente sobre as experiências, a fim de transformá-las em aprendizagens, é igualmente decisivo considerar os sentimentos, emoções e intuições que compõem o funcionamento psicológico, numa estrutura holística composta de cognição, afetos, percepção e ação.

Todo e qualquer ambiente de trabalho é capaz de realizar transferências de aprendizado digital que é o processo de obter conhecimentos e habilidades utilizando recursos digitais, como a internet, plataformas de ensino online. No seu cotidiano, as organizações atuais estão preocupadas com a manutenção da competitividade extistente no mercado. Desta forma, mostram que estão interessadas em entender como ocorrem os processos de aprendizagem digital e, principalmente, aprender os processos de transferência para os diversos níveis da empresa. Portanto, pode-se dizer que esse meio de aprendizagem profissional é natural, como descreve Zerbini (2010 p. 177):

[...] os especialistas da área caracterizam a aprendizagem digital como um processo relevante nas mudanças que ocorre nas pessoas e que isto não é resultado da maturidade que está relacionado à idade das pessoas ou fases da vida. É definida aprendizagem como um processo que ocorre de forma psicológica, no nível do conhecimento de cada indivíduo, essencial para a sobrevivência dos seres humanos no decorrer de todo o seu desenvolvimento pessoal e, principalmente no ambiente de trabalho. Portanto, as expressões de aprendizagem organizacional que são adquiridas devem ser interpretadas de forma metafórica. Já que essas expressões diz respeito se às empresas estão promovendo o compartilhamento desses aprendizados sejam eles individuais ou em grupos, sendo possível, dessa maneira, a ocorrência da transferência de aprendizagem do nível individual para os outros níveis da organização.

Segundo Zerbini (2010), a aprendizagem pode ser definida por alguns componentes, os quais serão mostrados na figura a seguir:

**Figura 1. Esquema gráfico dos conceitos relacionados à aprendizagem**



Fonte: Zerbini e Abbad (2010, p.177).

A figura acima destacada é todo o processo que passa durante a apredizagem profissional. São ciclos interligados e necessários para obter maior êxito ao individuo. A aquisição, retenção e generalização são fases iniciais e importantes. Zebrini (2010, p.177), explica bem cada etapa:

Aquisição define-se como técnica básica de aprendizado de conhecimentos, habilidades e resolução de problemas, desenvolvidos ao longo do tempo da ação instrucional. Essa concepção se refere apenas a uma das etapas do processo de aprendizagem digital e depende de boa memorização para se concretizar. Retenção é o processo imediatamente posterior à aquisição e se refere ao armazenamento na memória de longo prazo. A retenção é a quantidade de tempo em que o conhecimento, habilidade e atitude (CHA) são desenvolvidos e continuam a ser usados no próprio ambiente de transferência após o término do programa instrucional.

Já uma segunda fase é dividida em transferência de aprendizagem e causas do treinamento no ambiente de trabalho. É nesta fase que o indivíduo coloca em prática e na execução dos trabalhos o conhecimento, a habilidade e atitude (CHA). Um dos grandes interesses das empresas é verificar qual o efeito do treinamento a longos prazos, avaliando os níveis de desempenho do indivíduo; bem como identificar as atitudes e as condições necessárias para que tais níveis melhorem e permaneçam em suas atividades diárias.

[...] Uma transferência de aprendizagem ocorre como aplicação de forma eficiente no local de trabalho, que são adquiridos em ação instrucional. Transferência de aprendizagem é definida como similar a aprendizagem inicial que tem similaridade com a capacidade de aprender, podendo ser as mudanças que ocorre no aprendizado do indivíduo e são observadas em atividades e situações diferentes daquelas em que ocorreu a aquisição, o que pode variar em sentido (lateral e vertical) e direção (positiva e negativa). A transferência de forma lateral aconte quando a um tipo de generalização que envolve o papel dos desempenhos que não foram diretamente aprendidos, mas que são parecidos aos aprendidos ao longo do tempo, ou seja, representam o mesmo grau de dificuldade. A transferência vertical está relacionada á aprendizagem de capacidades mais complexas a partir de capacidades mais simples.

Outra expressão bastante usada na qualificação dentro da organizacional é a transferência de treinamento. Conforme análise técnica realizada, os termos da teoria de capacitação e impacto no cargo são vistos como sinônimos pela área de psicologia organizacional. Ainda que transferência de treinamento e transferência de aprendizagem são expressões utilizadas em pesquisas que avaliam os resultados de ações de treinamento sobre o desempenho dos participantes em atividades similares às adquiridas ao longo dotreinamento. (PIMENTEL, 2007, p.174)

Portanto, a aprendizagem refere-se ao desenvolvimento do indivíduo, o que visa garantir que um maior número de pessoas consiga transferir os conhecimentos, habilidades e atitudes para o ambiente de trabalho. As empresas investem grandes valores em ações formais de aprendizado com o objetivo de desenvolver competências complexas que serão de suma importância para o crescimento da organização. (SILVA, 2014)

Essa transferência de apredizagem e treinamento hoje em dia não ocorre apenas presencialmente. As pessoas têm meios de acesso facilitado para se comunicar em plataformas de ensino digitais, que possibilitam que várias pessoas consigam se capacitar e adquirir mais conhecimento. Isso incentiva a capacitação dos colaboradores e faz com que cumpram suas obrigações dentro das normas e procedimentos. Além de reduzir custos de deslocamento, o acesso digital contribui positivamento tanto para a empresa quanto para o colaborador que consegue acessar treinamentos, cursos, sem precisar sair de casa. Outra vantagem é que muitas pessoas podem participar ao mesmo tempo dos treinamentos. (VICENTE, 2023)

As empresas sentiram um enorme reflexo durante a pandemia covid-19 quando vários colaboradores tiveram que estar conectados e executando suas atividades. Isso exigiu adaptação tanto das empresas quanto dos funcionários. Muitos já tinham conhecimento tecnológico e não tiveram dificuldade para executar suas tarefas. Outros, nem tanto.

Mas, além deste aspecto, um fator importante e que facilitou bastante foi que a maior parte das reuniões foram feitas por video chamada via Teams. neste sentido, um aspecto importante a ser ressaltado é a aprendizagem digital, que também incentiva a inovação e contribui para a autoaprendizagem, além de facilitar a implementação no meio organizacional. (PIMENTEL, 2007)

É importante ressaltar que a aprendizagem digital impulsiona a valorização e a vontade de aprender do funcionário. Muitos têm vontade de estudar mais não possuem tempo, dinheiro, local de estudo próximo à residência. Então é importante motivá-los a fazer cursos que os qualifiquem e mostrar que seu desempenho é de suma importância para a empresa, acão que os incluem no processo de fidelização na empresa. Investir recursos necessários e tempo voltados para qualificar os profissionais de variados setores é fundamental para melhorar a inovação e competitividade empresarial. Assim, as organizações conseguem aumentar sua produtividade e melhorar a qualidade dos seus produtos e serviços.

Segundo Berkelaar e Buzzanell (2015), destaca-se entre estas tecnologias o uso das plataformas de mídias sociais no treinamento e desenvolvimento de pessoas. Os profissionais apontam na mesma direção, com grande destaque para o Linkedin. Nesse sentido, mesmo os caçadores de talentos (Headhunters) das multinacionais, que possuem sistemas próprios, afirmaram utilizar a plataforma para realizar a busca por um candidato.

A qualificação profissional digital não é apenas propor cursos gratuitos ou conseguir ter uma graduação na educação à distância (EAD). Vai muito além disso. É essencial manter-se ativo nos estudos, sentir-se bem consigo mesmo, estar sempre atualizado diante das mundaças digitais cotidianas, proporcionar oportunidade de crescimento profissional. O mercado sempre está em constante mudança e exigindo cada vez mais conhecimento. Quanto mais aprender, mais desenvolvido e qualificado for, maiores oportunidades profissionais.

As empresas investem em qualificação profissional por necessidade de atualizar e capacitar seus colaboradores, desenvolvendo habilidades para superar desafios que possam surgir e estar prontos para solucionar os problemas, gerando boa entrega nos resultados de sua atividade, e contribuindo nos resultados da organização.

3.1 MOTIVAÇÕES DOS FUNCIONÁRIOS

Com a capacitação dos funcionários, eles acabam tendo sentimento de lealdade, engajamento e motivação por serem reconhecidos e notados no ambiente de trabalho, não só como colaboradores, mas também como pessoas que agregam resultados. Quando se tem incentivo além do salário, como reconhecimento pela trabalho realizado, isso causa um impacto positivo na equipe, aumentando a sinergia, e tornando os colaboradores mais motivados.

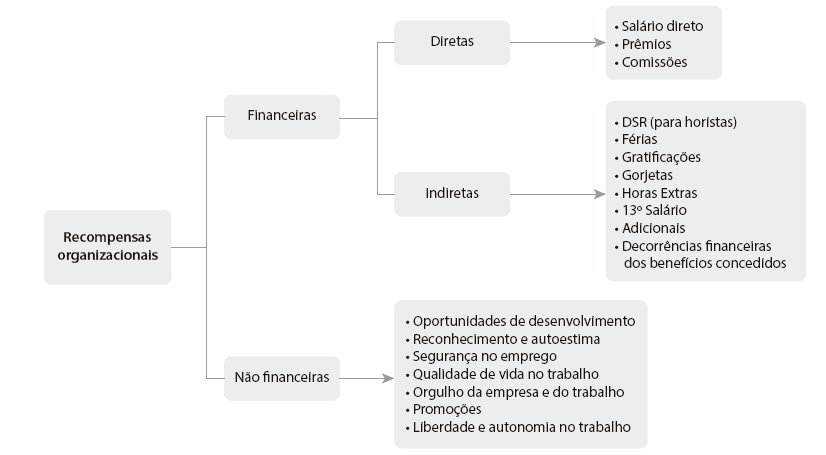
Conforme Mattos (1988), as estratégias motivacionais estão qualificadas em três classes, de acordo com a evidência de cada uma das três relevantes dimensões organizacionais, que são:

* Econômica: É quando é feita uma análise dos custos, oportunidades de crescimento e receita que aperfeiçoa os processos da empresa, como os produtos e serviços.
* Política: É a relação que a gestão tem com as partes interessadas, podendo ser o governo, clientes e comunidade.
* Psicossocial: Para as empresas se referem ao bem-estar e saúde mental dos colaboradores e também criar ambiente de trabalho inclusivo.

A ligação entre estas dimensões é o que vai possibilitar, ou não, para que a mudança ocorrida em uma delas não venha futuramente a interferir nas outras duas.

Existem diversas formas de recompensas para motivar os colaboradores a buscarem a qualificação e aprendizagem digital. Estas estão representadas na figura a seguir:

**Figura 2 – Os diversos tipos de recompensa**



Fonte: Chiavenato, (1999, p.270)

No ambiente empresarial, a motivação é de suma importância e deve ser encarada como requisito de valorização do funcionário para que o mesmo venha a se sentir pertencente à empresa. Ao ter ações como maiores salários, reconhecimento profissional, trabalhar num ambiente digno, perspectivas de crescimento e os benefícios que a empresa oferece, faz com que os funcionários executem suas atividades com maior satisfação e procurem adquirir conhecimentos, ter novas ideias que podem agregar ao sucesso da organização.

Para Maslow (2000), as necessidades que a organização possui influenciam ou motivam o comportamento humano (FIGURA 03). Então, gera uma hierarquia de necessidades, pois, à medida que as mais básicas estão sendo solucionadas, podem surgir novas necessidades. Isto vem se tornando mais frequentes devido à medida que aumenta o nível da hierarquia.

**Figura 3 – As necessidades de Maslow**



Fonte: Maslow (2000, p.160).

Segundo Maslow (2000), as pessoas estão procurando ter uma melhor qualidade de vida e maior satisfação nos seus resultados. A motivação resulta na vontade de evoluir continuamente e ser reconhecido como merecedor de todo o processo. Contudo, é preciso que os grupos sejam trabalhados com o estímulo externo de motivação para que ela ocorra de forma eficiente.

Todo ser humano tem suas necessidades básicas e estão à procura de ter uma boa segurança e estabilidade financeira. A pirâmide de Maslow mostra as necessidades que as pessoas têm e que almejam alcançar cada vez mais melhoria até chegar a sua autorrealização.

Morgan (1996), sugere medidas que as empresas podem usar para atingir a motivação de seus colaboradores no que tange à teoria de Maslow:

* Autorrealização: comprometimento ao trabalho como dimensão importante na vida do empregado;
* Autoestima: cargo que permite realização, autonomia e responsabilidade. Trabalho que valoriza a identidade.
* Segurança: seguro de saúde, segurança no ambiente de trabalho, estabelecimento e divulgação do plano de carreira;
* Básicos: salários e benefício melhores.

Os gestores de empresas precisam ser qualificados para incentivar seus colaboradores a buscar capacitação, treinamentos e seguir as normas e procedimentos internos. A capacitação de líderes e sensibilidade em se colocar no lugar do próximo faz toda diferença, ativando a motivação interna na empresa de cada indivíduo para que haja vontade de realizar os trabalhos que lhe competem de forma excepcional, tendo bom desempenho e compromisso no trabalho.

# 3.2 PLATAFORMAS DIGITAIS

São modelos de negócios que conectam interesses e pessoas (empresa e cliente, empresa e candidatos, entre outros), promovendo interações significativas e de valor neste ambiente para os envolvidos, por meio da tecnologia. Elas funcionam como facilitadoras de uma relação que já acontecia presencialmente, trazendo uma notória economia de tempo, eliminando intermediários, reduzindo custos, aumentando o número de pessoas que têm acesso às plataformas. (CARELLI, KESSELMAN, 2019)

Uma mesma plataforma pode ser usada por várias empresas. Porém, caso a empresa queira, ela pode ter sua própria plataforma. Um exemplo é o EAD, onde várias instituições de ensino podem utilizar a mesma plataforma, mas cada uma delas terá seu próprio ambiente virtual.

Na atualidade existem muitos desafios ao fornecer cursos online, como os desafios das habilidades tecnológicas e acesso limitado à internet. No entanto, esta modalidade vem demonstrando resultados positivos na maioria dos casos. Apresenta vantagens, incluindo acesso amplo, flexibilidade e custos reduzidos e tem o potencial de fornecer resultados positivos para muitos funcionários.

Os cursos de forma digital alcançaram o público global, permitindo que as pessoas, de onde estiverem, acessem conteúdo educacional de alta qualidade. Isso proporciona que os colaboradores adaptem seu horário de estudo de acordo com suas responsabilidades do trabalho. E com isso, torna os treinamentos com benefícios importantes, tanto para as empresas quanto para seus colaboradores, pois propicia uma forma flexível e eficaz de se desenvolver profissionalmente em um mundo cada vez mais digitalizado.

O estudo online oferece uma variedade de recursos de aprendizado como fóruns de discursão, exercícios interativos, que enriquecem o aprendizado atendendo a diferentes estilos de aprendizagem. Estes cursos são atualizados de acordo com o que há de mais recente, tendo práticas de acordo com a atividade exercida.

As plataformas digitais são essenciais para a empresa, pois conseguem alcançar um público global. Isso que gera oportunidades de melhorias, aumento da visibilidade, eficiência operacional, e contribui para alcançar novos clientes. É perceptível que algumas plataformas de trabalho de natureza híbrido estão permitindo que as empresas se envolvam com seus clientes de maneiras inovadoras, proporcionando também flexibilidade aos funcionários, o que inclui compartilhamento de documentos, videoconferência, além do ambiente de trabalho físico que permitem interações de forma presencial sempre que necessário.

Atualmente existem diversas plataformas digitais disponíveis. Cada uma oferece diferentes serviços e funcionalidades aos usuários, mas todas têm em comum o uso da internet como meio principal de fornecimento de seus serviços. As plataformas digitais têm um papel fundamental para as empresas nas suas diversas áreas e setores de atividade. Permitem que as organizações se adaptem ao ambiente digital em constante evolução e desfrutem das oportunidades oferecidas pela era digital.

* **Redes Sociais:** Plataformas online como Facebook, Instagram, Linkedin, permitem que os usuários se conectem, compartilhem conteúdo, interajam entre si e construam redes de contatos profissionais ou pessoais. Estas ferramentas de marketing digital e publicidade permitem que as empresas alcancem seu público-alvo de maneira mais direcionada e eficaz. A Inovação e desenvolvimento de produtos proporcionam aumento da produtividade e redução de custos. Ao coletar feedback dos clientes e sugestões é possível impulsionar o crescimento da empresa.
* **Marketplaces:** São plataformas como Amazon, Mercado Livre, Airbnb, que facilitam a compra e venda de produtos ou serviços. Além de oferecer às empresas a capacidade de vender seus produtos ou serviços online, alcançando consumidores em todo o mundo nas 24 horas por dia, 7dias por semana.
* **Educação Online:** Existem diversas plataformas como: Coursera, Udemy, Khan Academy, que oferecem cursos, treinamentos e materiais de treinamento educacional online em uma variedade de áreas e disciplinas.
* **Gestão de Projetos e Colaboração:** Plataformas como Trello, Asana, Slack, Microsoft Teams, permitem que a gestão de projetos, comunicação e colaboração em equipe de forma digital, seja eficaz.
* **Análise de dados:** Fornecem grande quantidade de dados sobre importantes comportamentos dos clientes, suas preferências, padrões de compra e outras métricas importantes. Isso permite que as empresas coletem, analisem e utilizem dados para tomar decisões mais apropriadas e estratégicas.
* **Gestão de processos internos:** Sistemas de gestão empresarial, como o planejamento de recursos empresariais e gestão de relacionamento com o cliente. Auxiliam as empresas na gestão eficiente de processos internos, como contabilidade, recursos humanos, vendas.
* **Redução de custos:** O uso das plataformas digitais ajuda as empresas a reduzir seus custos operacionais, eliminando a possível necessidade de ter uma infraestrutura física de alto valor. Assim, aperfeiçoa os processos, automatizando as tarefas e alcançando eficiência nos resultados operacionais.

Mesmo após a conquista de novos talentos, a organização deve-se atentar a focar na implementação de novas técnicas no processo de treinamento que estejam voltados à qualificação profissional e aprendizagem digital. Isso porque, como as pessoas estão sempre em desenvolvimento e mudança, é imprescindível que a organização tente trazer sempre este aperfeiçoamento aos seus funcionários. Esta implementação faz com que os colaboradores estejam mais capacitados e aptos a desenvolverem novas atividades.

De acordo com Friedman (2005), a convergência de tecnologias como a criação da rede mundial de computadores, a padronização de linguagens de computação e softwares que possibilitaram a colaboração entre organizações e pessoas em escala global, criaram oportunidades de acessibilidade à informação e permitiram que as equipes colaborem de forma eficiente. A consolidação de cadeias globais de suprimentos e a proliferação de redes de satélites ocorrida nos anos 2000 causaram enormes transformações na maneira como as pessoas se comunicam, interagem e colaboram no ambiente de trabalho.

# 3.3 MERCADO DE TRABALHO

Com o alto índice de competitividade existente no mercado de trabalho e a busca por melhores níveis de produtividade, é preciso investir mais em aprendizagem, visando à flexibilidade no aprendizado. O mercado tem uma grande demanda de profissionais que precisam se adaptar às mudanças das transformações recentes. Com a aceleração das transformações digitais, é preciso, cada vez mais, investir nos programas de treinamento online.

Com o processo de globalização, mercados financeiros e econômicos, sofreram grandes impactos pelo capital das internalizações, o que provocou mudanças no sistema de produção de muitas empresas.

De acordo com Deluiz (2001), o processo expande no quesito das desigualdades econômicas e mundiais, tendo como consequência social o desemprego, a precarização do mercado de trabalho e reestruturação, flexibilidade, empobrecimento da população e terceirização das atividades. Vale ressaltar que economias menos desenvolvidas, como o Brasil, foram as que mais se esforçaram para tentar se adequar às transformações que estavam acontecendo, pois tinha concorrência com o mercado qualificado, cheio de vantagens na produtividade.

A qualificação profissional, junto com a educação, desempenha um papel de suma importância na capacidade dos trabalhadores de se adaptarem às mudanças no mercado de trabalho. Sabe-se que o aprendizado ao longo da vida profissional se tornou essencial para manter a competitividade no mercado de trabalho. Além disso, as empresas precisam ser conscientizadas sobre diversidade e inclusão de pessoas com deficiências, para que promovam ambientes de trabalho mais inclusivo.

O mercado de trabalho é influenciado pela oferta e demanda de mão de obra em diferentes regiões e áreas de atuação. Setores que possuem bom crescimento gera uma alta demanda em profissionais mais qualificados, enquanto os setores que estão em declínio enfrentam escassez de mão de obra.

Foi possível verificar como essas mudanças foram sentidas no mercado de trabalho executivo no Brasil, por potenciais candidatos, organizações, especialmente na forma como eles interagem entre si, nas ferramentas de pesquisa e levantamento de informações utilizadas e na metodologia de avaliação dos candidatos.

É importante ressaltar que as tendências futuras estão cada vez mais se conectando às redes que estejam inseridas neste meio profissional, principalmente quando se fala em capacitação. A abordagem por meios digitais vem se tornando cada vez mais popular e muitas organizações já estão se tornando adeptas destas técnicas. A utilização de plataformas de treinamento focadas em negócios e empregos é uma forma de desenvolver habilidades e estar atualizado junto ao mercado de trabalho. Uma das maiores plataformas é o Linkedin, que trabalha como prestadora de serviço para corporações. É uma ferramenta que analisa os dados do candidato e traça um perfil corporativo para o mesmo, recomendando-o para vagas que sejam compatíveis com o seu perfil.

Atualmente, no ramo de negócios, existe bastante competitividade no mercado. Por este motivo, as empresas estão recrutando e selecionando profissionais que possam agregar valores e aumentar sua lucratividade a um nível de máxima eficiência interna e externa.

O objetivo de toda empresa é o sucesso e sua permanência no mercado. Justamente por isso, uma organização precisa ter um planejamento que vise atingir seus objetivos, ter uma ótima criatividade, um potencial, o aprendizado e a vontade de cada um que compõe a empresa e a ajude a vencer. São valores humanos insubstituíveis. Por mais que a tecnologia tenha avançado nessa era globalizada, as máquinas jamais substituirão a diversidade e capacidade humana em se adaptar em uma organização. Contudo, as empresas tendem a investir e se aprimorar mais nesta aprendizagem digital.

Fazer treinamentos e cursos de forma digital oferece várias vantagens tanto para a empresa quanto para o colaborador:

1. Vantagens para as empresas:

Os treinamentos e cursos digitais muitas vezes são mais econômicos do que os presenciais, pois eliminam despesas com viagens, locais físicos e materiais impressos. Possui flexibilidade de horários e os treinamentos podem ser acessados de qualquer lugar e momento. Isso permite que os colaboradores se qualifiquem de acordo com seu horário e necessidades profissionais.

Com a rápida evolução do mercado de trabalho e uso das tecnologias os treinamentos de forma digital podem ser atualizados e adaptados para as necessidades e práticas da organização, garantindo que os funcionários tenham acesso ao conhecimento mais recente. As plataformas de aprendizagem digital permitem às empresas acompanhar o desenvolvimento dos funcionários. Estas plataformas oferecem recursos de análise de relatórios que identificam áreas que podem ser melhoradas e têm necessidade de desenvolvimento.

1. Vantagens para o colaborador:

Os treinamentos digitais oferecem aos colaboradores a flexibilidade de escolher quando e onde aprender, permitindo que se adequem aos seus próprios horários e estilos de aprendizagem. Os funcionários podem estudar no seu próprio tempo e revisar o material sempre que achar necessário, além de focar nas áreas de aprendizagem que mais precisam se desenvolver.

As plataformas de aprendizagem digital geralmente oferecem uma variedade de recursos, como vídeos, textos, e fóruns de discussão, o que permite que os colaboradores escolham o formato que melhor se adapte às suas necessidades de aprendizagem. Com os treinamentos contínuos que são acessados a qualquer momento, aprimoram os conhecimentos e mantêm atualizados e preparados para os desafios futuros.

As empresas estão cada vez mais buscando oportunidades de negócios em todo o mundo, o que faz com que os trabalhadores estejam competindo em uma escala global. O que pode levar a mudanças nas habilidades e capacidade técnica, gerando uma globalização com impacto significativo no mercado. Esta competitividade é dinâmica. Por isso, as empresas estão buscando candidatos mais capacitados e os trabalhadores estão competindo por oportunidades melhores de emprego.

Mas é preciso considerar que muitos funcionários possuem dificuldade do acesso online. Nestes casos, receber treinamentos no próprio ambiente de trabalho pode ser crucial para diminuir as desvantagens dos cursos e treinamentos digitais.

Devido à falta do uso da tecnologia, é preciso fazer pesquisas e identificar os funcionários que têm dificuldade de acesso online. Com isso é possível buscar recursos para treinamentos de forma presencial, como Datashow, materiais de treinamento impressos, instrutores qualificados. Estabelecer cronograma de sessões de treinamento, de acordo com os horários de disponibilidade, para que os colaboradores possam participar. Adaptar o conteúdo do treinamento para atender as necessidades dos funcionários e que seja relevante para o entendimento. Fornecer suporte para garantir o aprendizado, tirar dúvidas, acompanhamento das sessões. Pode-se, ainda, promover uma rede de contatos (Networking), incentivando os funcionários a ter troca de ideias e experiências que visem enriquecer o aprendizado. Deve-se, também, realizar avaliações ao final do treinamento para medir o conhecimento adquirido na capacitação presencial, melhorando o desempenho e desenvolvimento profissional para ajustar os programas de treinamentos.

# DESAFIOS DA APRENDIZAGEM DIGITAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas vêm passando por diversos desafios ocasionados principalmente pelo uso de novas tecnologias e mudanças na cadeia produtiva. Por isso, cada vez mais, precisam investir em aperfeiçoamento e requalificação para que os profissionais estejam qualificados e desempenham suas atividades com eficiência.

Um dos principais problemas enfrentados dentro da organização é o colaborador não entender que a transformação de forma digital é importante e quando implantada precisa ser considerada como prioridade. Muitos não entendem a necessidade de implantar a mudança digital em seu desenvolvimento.

Algumas empresas começam o processo de transformação digital e acabam nunca terminando. Isso ocorre porque estas organizações estão acostumadas a atuar de forma totalmente passiva. Ficam à espera que o problema apareça primeiro para só depois corrigir. Isso ocorreu bastante durante a pandemia da covid-19, com um grande número de empresas que chegaram à falência por não terem opções estratégicas com métodos digitais para garantir que sua permanência no mercado.

Com a falta de conhecimento e por não conseguir acompanhar as mudanças que estavam por vir, muitas empresas passaram dificuldades para se adaptar ao digital. Foi uma mudança repentina que impediu que as marcas tivessem relevância no mercado, tendo uma diminuição nas vendas dos produtos e perca de clientes. Uma das grandes dificuldades das empresas é não conhecer bem seus clientes e não conseguir atender às necessidades de seus consumidores.

Por não desenvolver um bom planejamento que suprisse às necessidades da aprendizagem digital para a qualificação profissional nas empresas de acordo com a necessidade de cada uma, houve dificuldade nos treinamentos para qualificar as pessoas, o que impactou nas transformações digitais, impedindo que os funcionários se adaptassem às tecnologias como meio de acessibilidade.

Além do acesso limitado à internet por parte dos funcionários, aspecto já citado ao longo desta análise, tem-se também a falta de motivação dos mesmos como outro aspecto desafiador. Muitos estão desmotivados no ambiente de trabalho pelo fato de ter um trabalho estressante, carga horária pesada, pressão excessiva, o que impede que tenham vontade de estudar e buscar o aperfeiçoamento profissional.

Muitas organizações estão presas a ideias do passado e acreditam saber quais as dificuldades dos seus funcionários. Mas, ao adotar aprendizagem digital, percebe as dificuldades que muitos têm para se qualificar e que é preciso fazer um levantamento das necessidades para traçar qual meio de aprendizado seguir.

Diversas organizações têm suas culturas enraizadas, dificultando a adaptação ao mercado e a elaboração de um planejamento de longo prazo. É fato que uma empresa, quando não procura buscar meios de melhoria para seu processo de crescimento, acaba perdendo a oportunidade de expandir seus negócios. Por isso, é importante a adaptação às mudanças que estão ocorrendo e às tecnologias disponíveis para que cada instituição continue firme em seu ramo de atuação.

4.1 DESAFIOS DA UTILIZAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL UTILIZANDO A APRENDIZAGEM DIGITAL

Os desafios da qualificação profissional utilizando a aprendizagem digital compreende que o conteúdo de forma online precisa ter boa qualidade no aprendizado.

Muitas pessoas têm dificuldade para se adaptar á mudanças tecnológicas e, para garantir esta qualidade, é preciso criar materiais de aprendizagem que sejam de fácil entendimento. Estes precisam ser facilmente assessíves para que todos consigam ter bom êxito. A aprendizagem digital exige que tenha uma adaptação contínua para as mudanças tecnológicas. Os cursos devem ser atualizados conforme a necessidade da empresa, para que os funcionários executem o que aprenderam de forma prática e sem dificuldade.

Existem diversos desafios para aprimorar a qualificação profissional usando a aprendizagem digital. Um deles é que o conteúdo online precisa ser bem desenvolvido, com ideias que agreguem valor. Motivar os funcionários é outro desafio. A falta de interação presencial diminui o engajamento e ocorre a perda da vontade de prestar atenção. Isso requer adaptação que vise estabelecer padrões de reconhecimento e certificação de que a aprendizagem digital é válida para a qualificação profissional.

Nem todas as pessoas têm internet com velocidade rápida ou dispositivos que sejam compatíveis com as plataformas em que são oferecidos os cursos e treinamentos. É preciso que as organizações tenham atenção cuidadosa e entenda as dificuldades que cada colaborador possui, para que eles consigam se capacitar adequadamente e estejam preparados para novos desafios, tendo resolução dos possíveis problemas que possam vir a sugir. Assim conseguirão desenvolver suas atividades com eficiência e em um menor tempo.

Os custos também são um obstáculo. Para implantar programas de alta qualidade, muitas vezes as empresas precisam desembolsar um valor caro alto, principalmente as de menor porte. Além disso, medir os impactos dos programas de qualificação profissional não é fácil, pois necessita analisar se os funcionários estão conseguindo obter novas habilidades para melhorar o desempenho no trabalho.

A rápida evolução da tecnologia é desafiador, pois tornam obsoletas as habilidades existentes, ou seja, corre o risco de estar ultrapassado. Isso exige que os profissionais estejam sempre se atualizando conforme as mudanças no mercado. Outro ponto crítico para as empresas é a falta de liderança. Com a era digital, os líderes precisam estar dispostos a aprender e estar atualizados, e repassar os conhecimentos para seus liderados, o que muitas vezes não se concretiza, pois muitos não têm conhecimento sobre os impactos do processo da transformação digital.

A falta de uma cultura sólida causa bloqueio nas empresas que precisam passar pelas transformações e precisam rever os seus valores, o que leva tempo, e, assim, decidir qual caminho irá seguir.

# 4.2 DESAFIOS DA UTILIZAÇÃO DA APRENDIZAGEM DIGITAL E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE A COVID-19

Durante a pandemia de Covid-19, a utilização da aprendizagem digital, juntamente com a qualificação profissional, enfrentaram diversos desafios, o que acelerou as empresas a adotar o trabalho remoto. Isso refletiu no aumento da demanda por flexibilidade no ambiente de trabalho, impactando na execução de como os profissionais realizavam suas atividades.

O acesso à tecnologia e à internet se tornou equitativo, ou seja, igualitário, o que acabou excluindo grupos sociais, como por exemplo: os de áreas rurais, com deficiências físicas e de baixa renda. Vale ressaltar que há desigualdade digital mesmo quando há acesso à tecnologia. Isso ocorre porque muitos não têm habilidades para usar plataformas digitais ou familiaridade com tecnologia.

Na pandemia da covid 19 houve a necessidade do aspecto humano de estar ausente no ambiente de trabalho tradicional. Esta falta de interação face a face e de ter feedbacks de forma presencial pode acabar levando ao desconexo emocional e afetar a motivação. Muitos profissionais que adotaram o trabalho remoto, ao passar muitas horas em frente às telas, passaram a apresentar problemas como a fadiga digital e ter a saúde mental afetada.

Em plataformas digitais globais, a diversidade linguística e cultural representou um desafio para a eficácia do aprendizado. Foi importante garantir que o conteúdo fosse acessível e relevante para uma ampla variedade de públicos. Com os desafios da Covid-19, foi preciso adotar abordagem holística que combinasse o uso de tecnologia, de forma eficaz, e suporte técnico adequado para os funcionários. As organizações e os empregadores precisaram colaborar para desenvolver soluções que atendessem às necessidades dos funcionários e que garantissem que a aprendizagem digital e a qualificação profissional continuassem sendo acessíveis e eficazes durante o tempo que ocorreu a pandemia e além dela.

A qualificação profissional e aprendizagem digital enfretaram diversos obstáculos. Um deles foi o acesso à tecnologia, principalmente em comunidades de baixa renda. Os alunos, professores e trabalhadores tiveram dificuldade em se adaptar com as aulas e treinamentos remotos.

Os metódos de ensino passaram a ser por plataforma online, o que passou a ser uma tarefa difícil, para conseguir ter a atenção e participação durante as aulas. Foi preciso desenvolver habilidades para se adaptar em um ambiente de trabalho remoto.

As demandas do ambiente de trabalho mudaram de forma drástica, o que exigiu que os trabalhadores se qualificassem para as áreas de maior demanda. Com tantos desafios, também surgiu oportunidades para inovação e crescimento. A aprendizagem proporcionou flexibilidade para todos, fazendo com que se adaptassem de onde estivessem e com apenas o acesso à internet.

As empresas incentivaram os funcionários a buscarem novos desenvolvimentos e estar atualizados com a mudança que o mercado estava passando. A pandemia mostrou a importância de adaptar e ter flexibilidade, fazendo com que os profissionais se tornassem mais resilientes e preparados para desafios futuros.

Muitos dos desafios estavam relacionados com os acessos igualitários para todos, adaptar treinamentos de forma virtual e ter a participação das pessoas. Com o acesso remoto, as empresas precisaram reforçar a segurança cibernética e redobrar a proteção dos seus dados. A gestão foi essencial para lidar com os desafios da equipe e garantir que a aprendizagem digital tivesse resultado positivo durante esse período desafiador.

# CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base em todos os aspectos que foram discutidos ao longo deste trabalho, acerca dos desafios em relação à qualificação profissional, utilizando a aprendizagem digital como meio de realização, conclui-se que as dificuldades são como, por exemplo, acesso à internet, motivação dos funcionários, custos financeiros, fornecimento de treinamento adequado.

Apesar dos desafios, ao adotar a qualificação profissional utilizando a aprendizagem digital, é possível ter funcionários treinados e bem capacitados para as empresas. Ao investir em programas de treinamento e desenvolvimento que utilizam recursos digitais, como cursos online e treinamentos no próprio ambiente de trabalho para capacitar os funcionários, os desafios são superados**.** A qualificação profissional e a aprendizagem digital são importantes para se manter ativo e relevante no mercado de trabalho em constante transformação. Embora apresentem alguns dilemas, como a velocidade das mudanças tecnológicas e a acessibilidade, é possível superá-los com uma abordagem proativa, estabelecendo metas, escolhendo recursos confiáveis, desenvolvendo habilidades de aprendizado autodirigido, buscando oportunidades de prática, cultivando uma mentalidade de aprendizado contínuo e desenvolvendo habilidades transferíveis. Ao abraçar a aprendizagem digital como uma aliada para a qualificação profissional, as pessoas estarão muito mais bem preparadas para superar os desafios e aproveitar as oportunidades em um mundo cada vez mais digital.

A aprendizagem digital tornou-se parte integrante de muitas qualificações profissionais. Essa capacidade de usar a tecnologia para acessar, criar e comunicar informações é agora uma habilidade fundamental em muitas empresas. Os beneficios são satisfatórios, visto que colaboradores treinados executam as atividades sem ter retrabalhos, o que gera otimização de tempo no processo de produção e entrega do produto final aos clientes.

As empresas estão cada vez mais usando plataformas digitais para oferecer oportunidades de [treinamento e desenvolvimento](https://totempool.com/br/blog/desenvolvimento-de-lideranca/) para seus funcionários. Isso significa que indivíduos com as habilidades e experiências relevantes podem aprimorar ou requalificar sem ter que reservar um tempo para participar de cursos presenciais tradicionais. Assim, se qualificam de maneira rápida para execer cargos com maior remuneração.

Uma boa capacitação causa efeitos que refletem na produtividade da equipe e no seu nível de habilidades e competências. Isso significa que as empresa passam a investir mais em treinamento dos seus funcionários e com isso fica protegida da perda de qualidade e, ao mesmo tempo, mantém sua equipe sempre atualizada em relação às novas tecnologias e recursos na sua área de atuação. Tudo isso faz com que a empresa esteja um passo à frente das concorrentes no quesito gestão, além de aumentar suas chances de se tornar referência no mercado em curto, médio e longo prazo.

# REFERÊNCIAS

BANOV, Márcia Regina. **Comportamento organizacional: melhorando o desempenho e o comprometimento no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2019. Acesso em: 28/Mar/2024.

BETIM, Mathias Talevi. **Avaliação de mecanismos de transferência de tecnologia no processo de recrutamento e seleção de pessoas**. 2012. Acesso em: 29/Mar/2024.

BOYATZIS, RICHARD. **Inovação na educação profissional - passos em uma jornada do ensino à aprendizagem: a história de mudança e invenção na Weatherhead School of Management** (escola de administração)(1995). Acesso em: 01/Mai/2024.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas: **o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. Acesso em 20/Abr/2024

CLEIN, Claudelir; TOLEDO, Milka Inês K. De OLIVEIRA, Lindomar S. de. **Qualificação e Capacitação: investir no capital humano como forma de crescimento e vantagem competitiva.** 2013. Acesso em 23/Mar/2024.

DUTRA, Joel Souza. Gestão de Pessoas: **modelo, processos, tendências e perspectivas.** São Paulo: Atlas, 2009. Acesso em 20/Mar/2024.

EBOLI, MARISA, **Inteligência corporativa**, São Paulo, 2004. Acesso em: 20/Mar/2024.

ELG Alves, CA dos Santos Vieira **- Planejamento e políticas públicas**, 1995 - Acesso em: 15/Abr/2024.

GRAMINA, Maria Rita. BRANCO, Renata Castello. **Seleção por Competências – Garimpando Talentos e Potenciais**. 19 out.2012. Acesso em 19/Abr/2024.

Julio Alberto Nitzkea, Mára Lúcia F. Carneiro, Paula Caroline S. J. Passosa **Gestão do desenvolvimento de objetos de aprendizagem digitais**, Porto Alegre – RS – 2011. Acesso em 05/Abr/2024

LACOMBE, Francisco José M**. Recursos Humanos: Princípios e Tendências**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Acesso em: 21/ Mar/2024.

L Mourão - **Revista de Administração Contemporânea**, 2009 - Scielo Brasil. Acesso em: 30/Mar/2024.

MARRAS, Jean-Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. São Paulo: Futura, 2002. Acesso em: 01/Mai/2024

ONO, Marcos Shigueo. **O impacto das tecnologias digitais no mercado de recrutamento de executivos brasileiros.** Acesso em: 27/Mar/2024.

PIMENTEL, Alessandra; **A teoria da aprendizagem experiencial como alicerce de estudos sobre desenvolvimento profissional**. Acesso em 01/Abr/2024

PONTES, Benedito Rodrigues. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2008. Acesso em: 05/Abr/2024.

RIBEIRO, Paulo César T., **O Valor da Inteligência Emocional em Recrutamento e Seleção**. Acesso em: 15/Abr/2024

Rodrigues Benedito Pontes, **Planejamento, Recrutamento e Seleção de Pessoal** São Paulo – SP – 200. Acesso em: 20/Abr/2024

SEGNINI, Liliana Rolfsen Petrilli. **Sobre a identidade do poder nas relações de trabalho**. 3. São Paulo: Atlas, 1992. Acesso em: 02/Mai/2024

SILVA, Luciano Pereira da **Formação profissional no Brasil: o papel do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI**. Acesso em: 30/Mar/2024

TEREZA, MARIA LEME FLEURY: **Qualificação Profissional: Uma Estratégia para o Desenvolvimento** (2004). Acesso em: 01/Mai/2024

Valente, José Armando; Mazzone, Jaures; Baranauskas, Maria Cecília C. **Aprendizagem na era das tecnologias digitais***,* São Paulo; Cortez; 2007*.* Acesso em: Set/2023.

VICENTE, Cláudio; **Qualificação profissional e aprendizagem digital: os dilemas do século para se manter ativo no mercado de trabalho**. Acesso em: 18/Mar/2024.

VIDIGAL, Cláudia B. R.; VIDIGAL, Vinícius G.; **Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância**. 2012. Acesso em: 25/Mar/2024.

ZEBRINI, Thaís; **Aprendizagem induzida pela instrução em contexto de organizações e trabalho: uma análise crítica da literatura.** Acesso em: 22/Mar/2024.