

INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA - IFPB
CAMPUS CABEDELO - POLO SÃO BENTO
ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA

PROJETO DE EXTENSÃO CAPACITAÇÃO PARA TODOS: A CONSTRUÇÃO DA
PRÁTICA PROFISSIONAL NO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS

NAJLA MENEZES

ORIENTADORA: PROF^a Ms. EVELINE ALVAREZ DOS SANTOS

PARAÍBA
2022

NAJLA MENEZES

PROJETO DE EXTENSÃO CAPACITAÇÃO PARA TODOS: A CONSTRUÇÃO DA
PRÁTICA PROFISSIONAL NO PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO DE
PESSOAS

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Pós Graduação em Docência para a Educação Profissional e Tecnológica, do IFPB, Campus Cabedelo, Polo São Bento, como pré-requisito para a obtenção do Título de Especialista para a discente Najla Menezes.

Orientadora: Prof^a Ms. Eveline Alvarez

PARAÍBA
2022

Dados Internacionais de Catalogação – na – Publicação – (CIP)
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB

M543p Menezes, Najla.

Projeto de Extensão Capacitação para todos: A Construção da Prática Profissional no Processo de Desenvolvimento de Pessoas. / Najla Menezes – Cabedelo, 2022.

17 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Docência para Educação Profissional e Tecnológica) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba – IFPB.

Orientadora: Profa Ms. Eveline Alvarez dos Santos.

1. Educação Profissional; 2. Mercado de Trabalho; 3. Recursos Humanos. I. Título.

CDU 37:331.363

FOLHA DE APROVAÇÃO

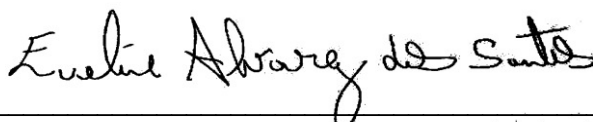
Najla Menezes

Projeto de Extensão Capacitação para todos: A Construção da Prática Profissional no Processo de Desenvolvimento de Pessoas

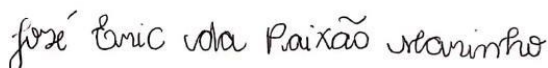
Trabalho de conclusão de curso elaborado como requisito parcial avaliativo para a obtenção do título de especialista no curso de Especialização em Docência EPT , campus Cabedelo, e aprovado pela banca examinadora.

Cabedelo, 15 de junho de 2022.

BANCA EXAMINADORA



Prof.ª. Me. Eveline Alvarez dos Santos (Orientador)



Prof. José Eric da Paixão Marinho (Examinador Interno do IFPB)
Instituto Federal da Paraíba – IFPB



Prof. Francisco Vieira da Silva (Examinador Externo ao IFPB)

SUMÁRIO

RESUMO	5
1 INTRODUÇÃO	6
2 REFERENCIAL TEÓRICO	8
2.1 SUBSISTEMAS DE RECURSOS HUMANOS	8
2.2 TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO	9
2.3 ATIVIDADES DE EXTENSÃO	10
2.4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL	10
2.5 MERCADO DE TRABALHO	11
3 METODOLOGIA DA PESQUISA	13
4 RESULTADOS DA PESQUISA	14
4.1 ESTRUTURA DO PROJETO DE EXTENSÃO CAPACITAÇÃO PARA TODOS	14
4.1.1 EIXO TECNOLÓGICO	14
4.1.2 CURSO TÉCNICO	14
4.1.3 DISCIPLINA	14
4.1.4 TEMA	14
4.1.5 OBJETIVO GERAL	14
4.1.6 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
4.1.7 DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE	15
4.1.8 RECURSOS NECESSÁRIOS	15
4.1.9 DESENVOLVIMENTO DA ATIVIDADE	15
4.1.10 FORMAS DE AVALIAÇÃO DA ATIVIDADE	16
4.1.11 RESULTADOS ESPERADOS	16
5 CONCLUSÃO	18
REFERÊNCIAS	19

RESUMO

Com a constante necessidade do mercado de trabalho por profissionais capacitados e habilitados para executar suas atividades e em uma época em que contratar profissionais qualificados é uma missão muito difícil, entra em ação o departamento de treinamento das organizações que deve desenvolver e capacitar os novos profissionais que estão ingressando no mercado de trabalho. Sendo assim, o objetivo geral deste artigo é propor a elaboração e aplicação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* que por sua vez tem como objetivo principal desenvolver a habilidade de elaborar e ministrar treinamentos nos alunos extensionistas, além de contribuir para o ingresso dos jovens de baixa renda no mercado de trabalho, oferecendo capacitações gratuitas e de qualidade. O público alvo do projeto são os discentes do curso Técnico em Recursos Humanos concomitante ao Ensino Médio do IFRO (Instituto Federal de Rondônia), modalidade a distância. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, tendo como base livros, periódicos científicos e monografias, utilizando sites confiáveis como o *Google Acadêmico*, além do próprio Projeto Pedagógico do curso. Os principais resultados que se espera alcançar após a conclusão do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* são: desenvolver a habilidade em sala de aula, para os alunos extensionistas; capacidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos no mercado de trabalho, para os usuários do projeto (comunidade); e capacidade de coordenação de times mistos, para os professores coordenadores do projeto.

Palavras-chave: Extensão; Ensino; Educação Profissional; Recursos Humanos.

ABSTRACT

With constantly needing work for your professional and skilled need to run the market and work activities it is a very difficult time, the training department of organizations comes into play, which must develop and train new professionals who are entering the job market. Therefore, the general objective of this article is to propose the elaboration and application of the Training Extension Project for all, which in turn has as its main objective to develop the ability to develop and provide training to extension students, in addition to contributing to the entry of low-income youth into the labor market, offering free and quality training. The target audience of the project are the students of the Technical Course in Human Resources concomitant with the High School of the IFRO (Federal Institute of Rondônia), distance mode. The methodology used was bibliographic research, based on books, scientific journals and monographs, using reliable sites such as Google Scholar, in addition to the course's Pedagogical Project. The main results that are expected to be achieved after the completion of the Training for All Extension Project are: to develop classroom skills for extension students; ability to put into practice the knowledge acquired in the job market, for project users (community); and ability to coordinate mixed teams, for the project coordinator teachers.

Palavras-chave: Extension; Teaching; Professional education; Human Resources.

1 Introdução

Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (Pnad Contínua) a taxa de desemprego no Brasil ficou em 9,8% no trimestre encerrado em maio de 2022, com isso, é possível perceber que ainda em pleno século XXI a concorrência por uma vaga no mercado de trabalho continua a todo vapor, mesmo com a menor taxa apresentada para o mesmo período desde 2015. Pois, devido à globalização e ao avanço tecnológico, empresas privadas e/ou públicas estão cada vez mais à procura de profissionais com mão-de-obra qualificada ao qual não encontram ou não atendem as necessidades de certas organizações (MARTINEZ e PERIC, 2009).

Em entrevista ao *Blog Salário BR*, Alexandre Slivnik, diretor executivo da ABTD (Associação Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento) aponta que “em uma época em que contratar profissionais capacitados é uma missão muito difícil, entra em ação o departamento de treinamento, que deve desenvolver e capacitar os novos profissionais que estão ingressando no mercado de trabalho”.

Portanto, com a persistente necessidade do mercado de trabalho por profissionais habilitados surgiu a ideia de elaboração e aplicação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*, que tem com público alvo os discentes do curso Técnico em Recursos Humanos concomitante ao Ensino Médio do IFRO (Instituto Federal de Rondônia), modalidade a distância, promovendo a oportunidade de socialização e prática dos conhecimentos adquiridos em sala aula, prestando serviços de capacitação profissional aos jovens da comunidade por meio do monitoramento e da instrução educacional, supervisionados por docentes da instituição de ensino.

O *Projeto de Extensão Capacitação para todos* busca contribuir no preenchimento da lacuna no mercado de trabalho na busca por profissionais habilitados e capacitados para desenvolvimento de suas atividades, com isso, tem-se como proposta principal para os alunos extensionistas a oportunidade de desenvolver a habilidade de elaborar e ministrar treinamentos, uma das principais atividades do subsistema Desenvolvimento de Pessoas. Outro ponto é a contribuição para o ingresso dos jovens de baixa renda no mercado de trabalho (usuários do projeto - público externo), oferecendo capacitações gratuitas e de qualidade, alinhadas com as exigências do mercado de trabalho, além de mostrar aos jovens a importância da educação continuada. Em consonância, a população participante do projeto como usuário (público externo), poderá adquirir conhecimentos específicos da área de

Gestão de Pessoas elevando assim o seu grau de competitividade no mercado de trabalho.

Estimular o desenvolvimento dos alunos do curso Técnico em Recursos Humanos em relação ao subsistema de Desenvolvimento de Pessoas diante da constante necessidade do mercado de trabalho por profissionais, não somente qualificados, mas que de fato possuam habilidades em desenvolver e ministrar treinamentos alinhados às estratégias organizacionais torna-se a justificativa para elaboração do *Projeto de Extensão*, objeto de estudo do referido artigo. Para tal pesquisa utilizamos aportes teóricos de CHIAVENATO (1997-2014), FRANÇA (2007) e (MARTINEZ e PERIC, 2009), entre outros.

Sendo assim, o objetivo geral deste artigo é propor a elaboração e aplicação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* que por sua vez tem como objetivo principal desenvolver a habilidade de elaborar e ministrar treinamentos, uma das principais atividades de um dos subsistemas de Recursos Humanos que é o Desenvolvimento de Pessoas, contribuindo para o ingresso dos jovens de baixa renda no mercado de trabalho, oferecendo capacitações gratuitas e de qualidade. Entendemos por subsistemas de Recursos Humanos as 6 categorias que agrupam todas as funções do setor de RH em áreas específicas com base nos objetivos de cada uma e que, ao mesmo tempo, as mantêm conectadas.

Este artigo estrutura-se da seguinte forma: *introdução; referencial teórico explanando sobre subsistemas de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento, atividades de extensão, formação profissional e mercado de trabalho; metodologia da pesquisa; resultados da pesquisa; conclusão e referências.*

2 Referencial teórico

Para iniciarmos a discussão, faz - se importante compreender que existem diferenças entre treinamento e desenvolvimento e que essas diferenças são consideráveis diante do fato de que é preciso ponderar os diversos níveis de aprendizado para capacitar o ser humano para trabalhar, ou seja, treinamento é um processo ordenado para promover a obtenção de conceitos, habilidades e atitudes que busquem a melhoria da aliança entre as características dos empregados e os requisitos dos papéis funcionais e desenvolvimento é a ação de longo prazo para aprimorar o potencial e as motivações dos colaboradores com o propósito de convertê-los em futuros integrantes valiosos da instituição.

Como fundamentação teórica utilizou-se as ideias de autores estudiosos das seguintes áreas: subsistemas de recursos humanos, treinamento e desenvolvimento, atividades de extensão, formação profissional e mercado de trabalho, sendo este o aporte teórico compreendido como necessário para construção do saber no que envolve o desenvolvimento e aplicação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*.

2.1 Subsistemas de Recursos Humanos

Para auxiliar os profissionais do departamento de Recursos Humanos, Chiavenato, que também é especialista em administração de empresas, visou uma maneira de reorganizar as funções do setor em subsistemas de RH. Esses subsistemas são seis categorias que agrupam todas as funções do setor em áreas específicas com base nos objetivos de cada uma e que, ao mesmo tempo, as mantêm conectadas. São elas: processos de agregar pessoas; processos de aplicar pessoas; processos de recompensar pessoas; processos de desenvolver pessoas; processos de manter pessoas; processos de monitorar pessoas.

Chiavenato (2014) enfatiza que: “esses processos estão intimamente relacionados entre si, de tal maneira que se interpenetram e se influenciam reciprocamente. Onde cada subsistema tende a favorecer ou prejudicar os demais, quando mal ou bem executados”. Ou seja, compreende-se que os Processos de Recursos Humanos são amplos e abordam diversos setores da organização. Um Processo de Recursos Humanos é uma maneira de trazer consistência e visibilidade para um cargo comum do departamento de RH. Essa consistência ajuda na interação dos funcionários com suas equipes de RH e apoia os gestores a responder aos

colaboradores com precisão e pontualidade. A seguir, abordaremos conceitos em relação aos Processos de desenvolver pessoas (Desenvolvimento de Pessoas), especificando a subárea de Treinamento e Desenvolvimento.

2.2 Treinamento e Desenvolvimento

Chiavenato (1997) destaca alguns principais objetivos da área de treinamento:

- **Formação profissional:** tem como meta alcançar um grau ideal de capacidade laboral para determinada profissão, repassando todos os conhecimentos e prática necessários ao bom desempenho de uma função.
- **Especialização:** oferece ao treinando um campo de conhecimento ou prática específica dentro de uma área de trabalho para otimização dos resultados.
- **Reciclagem:** tem como finalidade básica rever conceitos, conhecimentos ou práticas de trabalho, renovando-os ou atualizando-os de acordo com as necessidades.

França explana que,

treinamento é um processo sistemático para promover a aquisição de habilidades regras, conceitos e atitudes que busquem a melhoria da adequação entre as características dos empregados e as exigências dos papéis funcionais, e *desenvolvimento* é o processo de longo prazo para aperfeiçoar as capacidades e motivações dos empregados a fim de torná-los futuros membros valiosos da organização. Dessa forma, compreende-se que o desenvolvimento é composto por outras experiências, além do treinamento (FRANÇA, 2007).

A partir da assertiva de França, observamos que treinamento e desenvolvimento de pessoas fazem parte de um grupo de processos que visa contribuir para a evolução de um colaborador a curto e longo prazo. São práticas previamente planejadas a serem executadas em benefício do crescimento profissional do funcionário, levando em consideração inúmeros aspectos, como por exemplo: os conhecimentos técnicos adquiridos pela experiência, em cursos de formação específica ou em sala de aula, além habilidades pessoais e intangíveis que um profissional possui e não pode ser identificada nem comprovada por meio de certificações ou cursos.

2.3 Atividades de Extensão

Caires, Silva e Lopes (2002) trazem o debate de que a pesquisa investiga, reflete e debate sobre diversos assuntos correspondentes à área de formação, permitindo um processo de reconstrução contínua, mas o conhecimento adquirido nas instituições de ensino não é o único, existem outras formas de construir conhecimento, como por exemplo: a partir de um contato direto com a realidade e o contato com diferentes segmentos sociais. Dessa maneira, as atividades de extensão são articuladoras da pesquisa e do ensino e possibilitam a convivência com grupos afastados de participação real nos processos sociais.

Segundo Silva, Sousa, Chaves, Sousa e Filho,

compreende-se a importância dos projetos de extensão, tanto sob o ponto de vista dos interesses das instituições de Ensino em enriquecer as aprendizagens dos discentes associando-as a atividades práticas, quanto da sociedade que tem acesso a diversos serviços que visam o exercício da cidadania e dos direitos humanos (SILVA, SOUSA, CHAVES, SOUSA E FILHO, 2019).

Portanto, participar de atividades de extensão durante a graduação pode auxiliar bastante o futuro profissional, pois, um dos maiores desejos dos estudantes no decorrer de sua formação está relacionado no contexto teoria x prática. Como as atividades de extensão se organizam na forma de um serviço oferecido à comunidade, tem-se nesses momentos uma oportunidade de o estudante praticar os conhecimentos adquiridos em sala de aula. Do mesmo modo, ser aluno em um curso de extensão também é uma forma de associar melhor a relação teoria x prática, isso porque, em sua maioria, essas atividades são voltadas às necessidades do mercado de trabalho, gerando assim um caráter mais prático.

2.4 Formação Profissional

França (2007) afirma que a educação profissional, seja ela institucionalizada ou não, deve visar o preparo do homem para a vida profissional. Para isto, compreendem-se três etapas interdependentes, mas perfeitamente distintas:

- **Formação profissional:** é a educação profissional que prepara o homem para uma profissão.

- **Aperfeiçoamento ou desenvolvimento profissional:** é a educação profissional que aperfeiçoa o homem para uma carreira dentro de uma profissão.
- **Treinamento:** é a educação profissional que adapta o homem para um cargo ou função.

O quesito “conhecimento” sempre foi um direcionador importante em todos os momentos históricos do mundo do trabalho. Tanto as empresas quanto os trabalhadores sempre souberam reconhecer que adquirir conhecimento representava uma parcela significativa de poder e uma força incomparável na produção de riqueza (MARRAS, 2010). E é por esse motivo que uma formação profissional bem consolidada, rica em conhecimentos teóricos e sobretudo em prática, pode ser um divisor de águas na vida profissional do indivíduo, pois, a mesma irá direcionar de forma específica os conhecimentos, habilidades e atitudes exigidos para exercício de determinada função.

Nesse sentido, Dutra-Thomé e Koller (2014) complementam que o atual mercado de trabalho demanda maior investimento em treinamento profissional e educação, buscando sempre mais profissionais altamente qualificados.

2.5 Mercado de Trabalho

É notório que muitos profissionais da área tenham dificuldades para entrar no mercado de trabalho.

Para Carvalho,

o mercado de trabalho diz respeito às ofertas de trabalho ou emprego oferecidas pelas organizações, em determinada época ou lugar e sofre instabilidade decorrente do número de empresas existentes em certa região e sua demanda, o que gera disponibilidade de vagas e, portanto, oportunidades de emprego. (CARVALHO, 2008).

Em consonância, Chiavenato diz que,

quando há oferta maior do que a procura, há excesso de ofertas de emprego pelas organizações e escassez de candidatos. Nesse caso, as empresas acabam investindo mais em recrutamento, os critérios de seleção se tornam mais flexíveis, investem mais em treinamento para compensar a inadequação dos candidatos. Entretanto, para os candidatos, esta situação representa mais oportunidades de trabalho. (CHIAVENATO, 2009).

Sendo assim, para os candidatos que querem escapar da concorrência entre si por uma boa vaga de emprego, é importante a busca constante por qualificação. De acordo com Araújo, Albuquerque e Silva (2009), a chegada de novas e sofisticadas tecnologias causou grande impacto no mercado de trabalho e na economia em geral.

À medida que vai se ampliando ao uso de tecnologias dentro de uma empresa, ocorre também o aumento do nível de complexidade das atividades, o que acarreta maior autonomia e responsabilidade por parte do trabalhador, sendo assim exigido um grau maior de competência e qualificação.

3 Metodologia da pesquisa

A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica, tendo como base livros, periódicos científicos, monografias e teses publicadas, utilizando sites confiáveis como o *Google Acadêmico* que fornecem os artigos científicos, reunindo um conjunto de opiniões de diversos autores especialistas na temática proposta, além do próprio Projeto Pedagógico do curso. Para Barros e Lehfeld (2004), a Pesquisa Bibliográfica é a que se desenvolve tentando explicar um problema, utilizando o conhecimento disponível a partir das teorias publicadas em livros ou obras congêneres. Na pesquisa bibliográfica, o investigador irá listar o conhecimento acessível na área, identificando as teorias elaboradas, analisando-as e avaliando sua contribuição para auxiliar a compreender ou explicar o problema objeto da pesquisa.

Acerca do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*, podemos afirmar que este é um plano de intervenção pedagógica na educação profissional elaborado com base no PPC - Projeto Pedagógico do curso Técnico em Recursos Humanos concomitante ao Ensino Médio do IFRO (Instituto Federal de Rondônia), modalidade a distância e tem como público alvo os discentes do referido curso. Por sua vez, o plano de intervenção precisou ser adaptado ao cenário vivido pelo mundo durante os anos de 2020 e meados de 2022, causado pela pandemia do novo *Coronavírus* (COVID-19) e que, restringiu demasiadamente a execução de inúmeras atividades, sobretudo as de cunho educacionais.

4 Resultados da pesquisa

A referida pesquisa possibilitou realizar toda a estruturação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* e que será apresentada na seguinte sequência: Eixo Tecnológico; Curso Técnico; Disciplina; Tema; Objetivo Geral; Objetivos Específicos; Descrição da atividade; Recursos necessários (material didático, equipamentos e instrumentos); Desenvolvimento da atividade (preparação do ambiente e organização da atividade); Forma de avaliação da atividade; e Resultados esperados.

4.1 Estrutura do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*

4.1.1 Eixo Tecnológico

Eixo de Gestão e Negócios.

4.1.2 Curso Técnico

Técnico em Recursos Humanos.

4.1.3 Disciplina

Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas.

4.1.4 Tema

Projeto de Extensão Capacitação para todos.

4.1.5 Objetivo geral

Desenvolver a habilidade de elaborar e ministrar treinamentos, além de contribuir para o ingresso dos jovens de baixa renda no mercado de trabalho, oferecendo capacitações gratuitas e de qualidade.

4.1.6 Objetivos específicos

- a) Desenvolver nos discentes as competências e habilidades para ministrarem aulas;
- b) Ofertar cursos de capacitação alinhados com as exigências do mercado de trabalho;
- c) Mostrar aos jovens a importância da educação continuada;

4.1.7 Descrição da atividade

Ação e produção na prática profissional do técnico em recursos humanos. O *Projeto de Extensão Capacitação para todos* é mais uma opção do IFRO - Instituto Federal de Rondônia para os discentes do curso Técnico em Recursos Humanos de se socializarem e praticarem os conhecimentos adquiridos em sala aula, prestando serviços de capacitação profissional aos jovens das comunidades carentes, por meio do monitoramento e da instrução educacional, supervisionados por docentes da instituição. Diante do fato de que o desemprego entre os jovens de baixa renda está diretamente vinculado, tanto ao baixo nível instrucional, como também, à pouca ou quase nenhuma qualificação profissional, o projeto apresenta características de viabilidade, tanto na perspectiva teórica, quanto prática. Isso se configura em razão da sua contribuição para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, o que, de fato, é considerado justificável em relação ao modelo de projeto proposto.

4.1.8 Recursos necessários

a) Material didático: o material didático deverá ser desenvolvido pelos alunos do curso que irão ministrar as aulas com o devido suporte dos professores coordenadores. Para tal elaboração, é obrigatório utilizar das referências bibliográficas definidas na ementa da referida disciplina. O material será editado na ferramenta *Word*, impresso e disponibilizado para os alunos do curso.

b) Equipamentos e instrumentos: por se tratar de um curso ofertado na modalidade EAD, os equipamentos necessários para execução do treinamento são: computadores com acesso à internet; softwares destinados a realização de reuniões online; pacote *office* básico da Microsoft.

4.1.9 Desenvolvimento da atividade

a) Preparação do ambiente: o ambiente da sala de aula deverá ter uma atmosfera acolhedora e pacífica. Por ser um curso EAD, o ambiente de estudo para o aluno será totalmente definido pela sua realidade sócio-econômica.

b) Organização da atividade: para organização da atividade, antes do início da primeira aula do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*, os professores coordenadores deverão realizar uma reunião de alinhamento com a equipe de alunos que irá ministrar as aulas. Nesse momento será abordado todo o cronograma do curso, as atividades sugeridas pela equipe de coordenação deixando o time de alunos livre para adequações conforme perfil da turma, mas sem fugir da temática principal de cada aula.

4.1.10 Forma de avaliação da atividade

As atividades desenvolvidas ao final de cada aula, serão avaliadas exclusivamente pelos alunos instrutores do projeto, com o intuito de desenvolver nos mesmos o perfil crítico e analítico necessário para correção de atividades. As atividades desenvolvidas não serão eliminatórias e nem classificatórias, servirão tão somente para medir o nível de aprendizagem da turma e absorção da referida área temática.

4.1.11 Resultados esperados

A partir do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* será possível identificar como possíveis resultados que, ao final do mini curso de Gestão de Pessoas a quantidade de alunos do curso Técnico em Recursos Humanos participantes como instrutores (alunos extensionistas) do mini curso conseguiriam desenvolver conhecimentos, habilidades e atitudes (*CHA*) sobre todas as etapas de elaboração e aplicação de um treinamento com foco nas estratégias organizacionais e saberes holísticos da área de Gestão de Pessoas. Outros possíveis resultados são: desenvolver a habilidade em sala de aula; desenvolver o perfil de líder; desenvolver a oratória; desenvolver a habilidade de pesquisa; desenvolver a habilidade de manter relacionamentos interpessoais; desenvolver um perfil analítico, crítico e com visão holística.

Para o público da comunidade participante do *Projeto de Extensão Capacitação para todos* (usuários do projeto), pode-se esperar como resultado o fomento a obtenção de conhecimentos na referida área temática abordada no treinamento; capacidade de colocar em prática os conhecimentos adquiridos no mercado de trabalho; adquirir conhecimentos, habilidades e atitudes para desenvolvimento

contínuo enquanto profissional; desenvolver a capacidade de manter bons relacionamentos interpessoais; desenvolver a inteligência emocional.

Para os professores coordenadores do projeto de extensão pode-se esperar como resultado o desenvolvimento e aperfeiçoamento do perfil de líder; capacidade de coordenação de times mistos; desenvolvimento e aprimoramento do relacionamento interpessoal.

Espera-se com a interação entre discentes, docentes e comunidade, obter o fortalecimento da imagem positiva que a instituição aderente ao projeto tem frente à sociedade. Diante do fato de que o desemprego entre os jovens de baixa renda está diretamente vinculado, tanto ao baixo nível instrucional, como também, a pouca ou quase nenhuma qualificação profissional, o projeto apresenta características de viabilidade, tanto na perspectiva teórica, quanto prática. Isso se configura em razão da sua contribuição para a inserção dos jovens no mercado de trabalho, o que, de fato, é considerado justificável em relação ao modelo de projeto proposto.

5 Conclusão

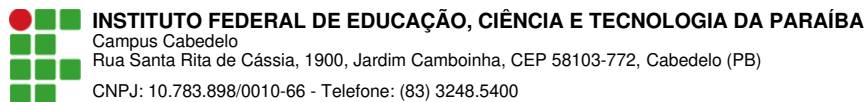
Compreender a atual situação do mercado de trabalho e a situação de desemprego que atinge milhões de brasileiros é importante para identificar onde estão as maiores barreiras e dificuldades que os trabalhadores enfrentam na busca por trabalho. O desemprego é um problema social que gera instabilidade e uma sensação geral de insegurança entre os trabalhadores de todos os setores e atividades.

Por isso, mesmo que não tenha sido executada nenhuma ação direta, é perceptível que o estudo realizado para o desenvolvimento da referida pesquisa foi capaz de enriquecer o conhecimento dos pesquisadores envolvidos acerca das temáticas abordadas. Espera-se em um futuro próximo, já com um cenário favorável a aplicação do *Projeto de Extensão Capacitação para todos*, realizarmos a implantação do mesmo sempre com a expectativa de uma troca de experiências entre a comunidade e os alunos extensionistas de áreas tão diferentes e que permita nos dois segmentos o sentimento de cooperação e de aprendizagem mútua.

Apesar das dificuldades encontradas durante o período de estudo, acredita-se que o objetivo maior foi alcançado. Agregar conhecimentos sobre áreas previamente conhecidas pelos pesquisadores é sempre de grande importância, onde é possível sempre revisar e reciclar os conteúdos estudados. Além disso, este estudo poderá influenciar na reflexão das Instituições de Ensino sobre as possíveis práticas de Extensão que podem ser implantadas nos mais diversos cursos e modalidades, a fim de dirimir dificuldades encontradas tanto pelos alunos extensionistas e os usuários do projeto, quanto pelas próprias organizações.

Referências

- ARAÚJO, A. P.; ALBUQUERQUE, L. G. de; SILVA, L. M. T. da. **Mercado de trabalho e gestão de pessoas: mudanças e desafios**. In: ALBUQUERQUE, L. G. de; LEITE, N. P. (Orgs.). **Gestão de pessoas: perspectivas estratégicas**. São Paulo: Atlas, 2009.
- BARROS, A. de J. P.; LEHFELD, N. A. de S. **Projeto de Pesquisa: Propostas Metodológicas**. 15 ed. Vozes, p. 86, 2004.
- CAIRES, C. M. de; SILVA, M. F. G. S. da; LOPES, R. A. **A importância das atividades de extensão na formação acadêmica: a experiência do projeto universidade solidária**. 2002. Projeto (Graduação) - UNINOVE, [s. l.], 2002.
- CARNEIRO, L. **Taxa de desemprego fica em 9,8% no trimestre móvel até maio, diz IBGE**. Rio de Janeiro, 30 jun. 2022. Disponível em: <<https://valorinveste.globo.com/mercados/brasil-e-politica/noticia/2022/06/30/taxa-de-desemprego-fica-em-98percent-no-trimestre-movel-ate-maio-diz-ibge.ghtml>>. Acesso em: 3 jul. 2022.
- CARVALHO, I. M. V.; PASSOS, A. E. V. M.; SARAIVA, S. B. C. **Recrutamento e seleção por competências**. Rio de Janeiro: FGV, 2008.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. São Paulo: Manole, 2014.
- CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 7. ed. rev. atual. Barueri: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, I. **Recursos humanos na empresa: planejamento, recrutamento e seleção de pessoal**. São Paulo: Atlas, 1997.
- DUTRA-THOME, L.; KOLLER, S. H. **O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo "trabalho"**. Revista de Psicologia, Organ. Trab., Florianópolis, v. 14, n. 4, p. 367-380, dez. 2014.
- FRANÇA, A. C. L. **Práticas de Recursos Humanos - PRH: conceitos, ferramentas e procedimentos**. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARRAS, J. P. **A gestão de pessoas na era do conhecimento**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINEZ, S.R.M.; PERIC, R.A.P. **As exigências educacionais para o mercado de trabalho no século XXI**. Revista Interfaces: ensino, pesquisa e extensão, n. 1, 2009, p. 10-12.
- SILVA A. L. B.; SOUSA S. C.; CHAVES A. C. F.; SOUSA S. G. C; ANDRADE T. M.; FILHO D. R. R. **A importância da Extensão Universitária na formação profissional: Projeto Canudos**. Rev enferm UFPE online. 2019; 13:e242189 DOI: <https://doi.org/10.5205/1981-8963.2019.242189>



Documento Digitalizado Restrito

NAJLA MENEZES - TCC COM FOLHA DE APROVAÇÃO

Assunto: NAJLA MENEZES - TCC COM FOLHA DE APROVAÇÃO
Assinado por: Najla Menezes
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Restrito
Hipótese Legal: Informação Pessoal (Art. 31 da Lei no 12.527/2011)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Najla Menezes, DISCENTE (202027410498) DE ESPECIALIZAÇÃO EM DOCÊNCIA PARA A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - CAMPUS CABEDELLO,** em 11/10/2022 17:29:16.

Este documento foi armazenado no SUAP em 11/10/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 647768
Código de Autenticação: b0294a1bd5

