



**Centro Universitário de Brasília  
Instituto CEUB de Pesquisa e Desenvolvimento - ICPD**

**JULIO CESAR DA SILVA MARQUES**

**A RELAÇÃO ENTRE O CRESCIMENTO DE UMA AGÊNCIA DE  
OPORTUNIDADES E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO NOROESTE DE  
MINAS.**

Brasília  
2015

**JULIO CESAR DA SILVA MARQUES**

**A RELAÇÃO ENTRE O CRESCIMENTO DE UMA AGÊNCIA DE  
OPORTUNIDADES E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO NOROESTE DE  
MINAS.**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Empresarial.

Orientador: Msc. Mauro Castro

Brasília  
2015

**JULIO CESAR DA SILVA MARQUES**

**A RELAÇÃO ENTRE O CRESCIMENTO DE UMA AGÊNCIA DE OPORTUNIDADES E A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NO NOROESTE DE MINAS.**

Trabalho apresentado ao Centro Universitário de Brasília (UniCEUB/ICPD) como pré-requisito para a obtenção de Certificado de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Lato Sensu* em Gestão Empresarial.

Orientador: Prof. Msc. Mauro Castro

Brasília, 26 de Agosto de 2015.

**Banca Examinadora**

---

Profa. Tânia Cristina Cruz, Dra.

Dedico este trabalho a minha namorada que teve muita paciência, carinho, atenção e que me deu incentivo para começar, realizar e concluir este curso.

Dedico também a você leitor, e espero que esse trabalho lhe ajude de alguma forma.

Agradeço a Deus por me dar forças para continuar.

Agradeço aos meus professores que me guiaram para chegar à conclusão do meu curso, principalmente ao meu orientador Msc Mauro Castro.

Agradeço aos meus pais, a minha avó e irmãos que me incentivaram para a realização deste sonho.

Agradeço as pessoas que responderam o questionário e aos empresários que participaram.

"Há momentos em que a maior sabedoria é parecer não saber nada"

Sun Tzu

## RESUMO

Esse trabalho foi elaborado com o propósito de descobrir como a divulgação de cursos realizada pela empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento do empreendedorismo e capacitação profissional, estudando vários autores pode-se perceber a importância da capacitação. A formulação dessa pesquisa se deu por uma dúvida da empresa, que gostaria de saber a importância de sua empresa para a sua cidade. Com isso chegou-se ao objetivo da pesquisa, descobrir a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional. Para chegar ao resultado da pesquisa foram usados cinco objetivos específicos são eles: Identificar qual o perfil dos usuários do site Vagas Noroeste, Listar os pontos fortes e fracos do site Vagas Noroeste, Descrever qual a contribuição que a empresa passa para a comunidade, Verificar quais são as empresas de qualificação profissional que divulgam no site, Descrever qual a importância do site para as empresa de qualificação profissional, para a base de conhecimentos teóricos aborda-se a Organização Empresarial, Recursos Humanos, Capacitação e Empreendedorismo. O Método utilizado foi um questionário que estava disponível no site da empresa com perguntas Abertas para os pesquisados e com as empresas de capacitação, O pré-teste foi elaborado e os participantes que analisaram as perguntas e com a ajuda deles foi alterado as perguntas para aplicar os questionários. O resultado obtido do trabalho foi que a empresa fomenta o empreendedorismo e a capacitação profissional, através do acesso à informação, dispendo de uma ferramenta prática, ofertando oportunidades tanto para cursos profissionalizantes, quanto para vagas de emprego, possibilitando acesso a informações constantes e atualizando os cursos disponíveis no mercado.

**Palavras-chave:** Empresa. Recursos Humanos. Capacitação Profissional

## Lista de Gráficos

Gráfico A	Taxa Geométrica.....	31
Gráfico 1	Gênero.....	36
Gráfico 2	Idade.....	36
Gráfico 3	Estado Civil.....	37
Gráfico 4	Grau de Escolaridade.....	37
Gráfico 5	Renda Mensal.....	38
Gráfico 6	Frequência de acesso.....	39
Gráfico 7	Conteúdo mais interessante.....	39
Gráfico 8	Ponto forte.....	40
Gráfico 9	Fraco forte.....	41
Gráfico 10	Avalia do conteúdo.....	41
Gráfico 11	Melhoraria nos conteúdos.....	42
Gráfico 12	Nota para o site.....	42
Gráfico 13	Informação importante.....	43
Gráfico 14	Busca de informações.....	44



## LISTA DE FIGURAS E TABELAS

Figura 1 – Mapa Regional de Minas Gerais.....	28
Figura 2 – Mapa Noroeste Mineiro.....	29
Lista de Tabela	
Tabela 1 - IBGE.....	30

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1. ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL, RECURSOS HUMANOS, CAPACITAÇÃO E EMPREENDEDORISMO</b> .....	15
1.1. ORGANIZAÇÃO EMPRESARIAL.....	15
1.2. RECURSOS HUMANOS .....	19
1.3. CAPACITAÇÃO.....	21
1.4. EMPREENDEDORISMO .....	24
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO, PIB E ECONOMIA REGIONAL</b> .....	27
2.1. CARACTERIZAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO .....	27
2.2. PIB.....	28
2.3. ECONOMIA REGIONAL .....	29
2.3.1.1. CARACTERÍSTICAS.....	30
2.3.1.2. CRESCIMENTO POPULACIONAL DOS PEQUENOS MUNICÍPIOS NO BRASIL 30	
2.3.1.3. METODOLOGIA PARA CALCULAR A ESTIMATIVA POPULACIONAL ..	31
<b>3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	32
3.1. ANÁLISE DOS RESULTADOS DAS PERGUNTAS ABERTAS.....	33
3.1.1. ANÁLISE DA PESQUISA DE CAMPO .....	36
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	45
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	48

## INTRODUÇÃO

O Empreendedorismo apresenta constante crescimento e vêm se tornando tema para cursos ministrados nas escolas de ensino médio. Cotidianamente está mais fácil a visualização de quem são os empresários empreendedores no Brasil. Inclusive do surgindo uma nova geração de empreendedores que são os agentes de mudança.

O crescimento da empresa ajuda as pessoas a alcançarem oportunidade de emprego e a fomentar aqueles que utilizam a informação do site para busca de capacitação profissional. Desta forma o indivíduo que procura tais informações tem a possibilidade de se tornar um MEI (Micro Empreendedor Individual) ou um profissional capacitado no mercado de trabalho. As informações disponibilizadas pela empresa têm de ajudar no crescimento profissional dos habitantes da cidade, fazendo assim da empresa uma grande parceria na função social da região.

O referido retorno seria importante a fim de se constatar se a empresa está realmente ajudando da forma esperada, com isso se definiu o seguinte problema de pesquisa: Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento do Empreendedorismo e capacitação profissional?

Essa pesquisa contribuirá para diagnosticar a realidade de uma Startup da cidade de Unaí Minas Gerais, com isso o leitor terá condições de descobrir como se apresenta a economia regional e qual o impacto que tais empresas empresa tem no aumento da qualificação profissional.

Sobre a ótica Acadêmica, a presente pesquisa será mais um trabalho que estará à disposição, pois este assunto está sendo muito comentado atualmente, vai servir como base para aqueles que pretendem conhecer um pouco sobre uma Startup e o fomento do empreendedorismo e capacitação profissional em Unaí.

O problema de pesquisa é Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento do Empreendedorismo e capacitação profissional, com este enfoque o presente trabalho consiste na busca de informações sobre a empresa Vagas Noroeste, sobre o crescimento do Empreendedorismo, da econômica de Unaí e a prática e capacitação profissional.

Sendo assim chegamos ao objetivo geral: Descobrir a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional.

Essas informações se referem aos os objetivos específicos, sendo eles:

- ✓ Identificar qual o perfil dos usuários do site Vagas Noroeste
- ✓ Listar os pontos fortes e fracos do site Vagas Noroeste
- ✓ Descrever qual a contribuição que a empresa passa para a comunidade
- ✓ Verificar quais são as empresas de qualificação profissional que divulgam no site
- ✓ Descrever qual a importância do site para as empresa de qualificação profissional

A importância desse trabalho se traduz como uma oportunidade de fazer um trabalho acadêmico sobre a empresa Vagas Noroeste tendo como apoio os mestres da instituição de ensino, conseguindo resolver este problema da empresa, será possível descobrir se realmente o que se coloca em pratica está correto, se as ideias devem continuar ou mudar a estratégia de mercado, outro fator que vai aumentar e a motivação de continuar a trabalhar com qualidade e empreendedorismo.

Verificando-se a pesquisa observando o cotidiano da empresa é possível extrair que o público que acessa o site vem alcançando oportunidades no mercado de trabalho bem como vêm participando de cursos de capacitação profissional. No entanto, por se tratar de empresa nova no mercado até então a empresa não teve um feedback dos usuários do site e nem dos empresário que estão divulgando.

Para coletar os dados sobre o público-alvo do estudo e descrever os aspectos que envolvem esse público foi executada uma pesquisa como técnica de coleta de dados através do uso de um questionário, no site Google formulários e disponibilizado no site Vagas Noroeste. O método utilizado ficou assim:

Pesquisa bibliográfica é o estudo sistematizado desenvolvido com base em material publicado em livros, revistas, jornais, redes eletrônicas, isto é, material acessível ao publico em geral (VERGARA, 1997).

Investigação documental é a realizada em documentos conservados no interior de órgão públicos e privados de qualquer natureza, ou com pessoas: registros,

anais, regulamentos, circulantes, ofícios, memorandos, balancetes, comunicações informais, filmes, microfones, fotografias, vídeo, informações em disquete, diários, cartas pessoais e outros (VERGARA, 1997).

Quanto as variáveis qualitativa e quantitativa. Na abordagem quantitativa há uma questão pontual que é a objetividade. Refere-se a fatos relativos ao mundo concreto, objetivo e mensurável, concebidos das ciências naturais ou sociais. Caracteriza-se pelo processo de quantificação, tanto no processo de coleta de informações, como no tratamento destas por meio de técnicas estatísticas e procedimentos matemáticos (FIGUEIREDO; SOUZA, 2005, p.73).

O questionário é uma ferramenta que vai ser utilizada para identificar alguns pontos do objetivo específico. O questionário vai ser elaborado durante o mês de Março e Abril de 2015, contendo 14 perguntas fechadas, de múltipla escolha.

Utilizando-se perguntas objetivas facilita para os participantes responderem, o que possibilita a execução da pesquisa de campo com maior rapidez e confiança. A empresa Vagas Noroeste possui um site que possui em média 110 usuários por dia, sendo que o questionário será aplicado através de um link no site, atingindo uma quantidade possível de identificar os objetivos específicos.

As perguntas fechadas destinam-se obter respostas mais precisas, sendo mais utilizadas nas pesquisas quantitativas. As questões são padronizadas e estruturadas de forma a impor limite nas respostas (FIGUEIREDO; SOUZA, 2005, p. 99).

As perguntas de múltipla escolha destinam-se a obter respostas abrangendo vários aspectos do mesmo assunto, Esse tipo de pergunta permite uma maior exploração do tema e é facilmente tabulada (FIGUEIREDO; SOUZA, 2005, p. 101).

Se tratando de um questionamento será solicitado para os usuários do site que preencham o questionário no site e contar com a ajuda deles para fazer esse trabalho. O questionário estará disponível na página inicial do site [www.vagasnoroeste.com.br](http://www.vagasnoroeste.com.br), junto com o questionário terá um aviso explicando a natureza e os objetivos da pesquisa. O questionário foi uma das ferramentas utilizada para responder os objetivos específicos.

Nesse tipo de instrumento os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles. Isto significa que os fenômenos do mundo físico e humano são estudados, mas não manipulados pelo pesquisador (ANDRADE, 2010, p.112).

Os participantes desse trabalho científico são as pessoas que acessam o site, e empresários de empresas de capacitação profissional que divulgam no site. Para essa amostra foi utilizado 106 pessoas que acessam o site Vagas Noroeste.

As perguntas abertas destinam-se a obter respostas livres, o informante tem total liberdade para emitir sua opinião, por isso permitem investigações mais profundas. Geralmente as respostas são agrupadas por semelhança, para só então serem analisadas (FIGUEIREDO; SOUZA, 2005, p. 99).

Para que uma amostra seja aleatória, os elementos da população devem ter uma probabilidade igual ou conhecida, distinta de zero, de ser selecionados para formar parte da amostra. No caso de selecionar os elementos da amostragem será denominada ao acaso. Quanto maior for a fração de amostragem, maior será a probabilidade de obter uma amostra representativa (RICHARDSON, 1999).

O tipo de amostragem probabilística se baseia-se na escolha aleatória dos pesquisados, significando o aleatório que a seleção se faz de forma que cada membro da população tinha a mesma probabilidade de ser escolhido. Esta maneira permite a utilização de tratamento estatístico, que possibilita compensar erros amostrais (LAKATOS, 2011).

A pesquisa exploratória consiste em investigações empíricas, porém o objetivo é a formulação de questões ou de um problema, com tripla finalidade: desenvolver hipótese, aumentar a familiaridade do pesquisador com um ambiente, fato ou fenômeno ou modificar e clarificar conceitos (FIGUEIREDO; SOUZA, 2005).

A Estrutura do trabalho é a seguinte: O capítulo 1 apresenta temas como organização empresarial, recursos humanos, capacitação e empreendedorismo, temas esses que são apresentados por diversos autores são eles: Drucker, Cury, Oliveira, Chiavenato, Pereira, França, Dornelas, Degen, Almeida e Bernardi. O capítulo 2 apresenta os temas vagas noroeste, caracterização da organização, PIB, economia regional, características, crescimento populacional dos pequenos municípios no Brasil, metodologia para calcular a estimativa populacional. Informações que foram solicitadas para os órgãos responsáveis. O capítulo 3 apresenta a apresentação e discussão dos resultados, a análise dos resultados das perguntas abertas e análise da pesquisa de campo. O capítulo 4 apresenta as considerações finais contendo o resultado do trabalho.

# **1. Organização Empresarial, Recursos Humanos, Capacitação e Empreendedorismo.**

## **1.1. Organização Empresarial**

A organização é um sistema planejado de esforço conjunto na qual cada integrante tem um papel definido a desempenhar deveres e tarefas a executar. Embora os objetivos de uma organização formal sejam mais explícitos, sua estrutura seja o resultado de decisões conscientemente tomadas e muitos de seus processos internos sejam também consequentemente planejados, algumas vezes pode ocorrer que a estrutura informal tenha uma influencia tão penetrante que leve a uma redefinição da estrutura formal (CURY, 2000).

Na Sociedade complexa em que vivemos, o homem, em todas as etapas da vida, desde o nascimento até a morte, depende das organizações, é controlado por organizações e nelas passa a maior parte de seu tempo. Muita gente que trabalha para as organizações sente-se frustrada e alienada em consequência de seu trabalho. Com o desenvolvimento da sociedade, a organizações também alcançou um grande desenvolvimento (CURY, 2000).

Segundo (DRUCKER, 2006) para saber o que é uma empresa, precisamos saber qual sua finalidade. Essa finalidade precisa ser externa a própria empresa. A finalidade deve social, já que a empresa é órgão da sociedade. Só uma finalidade será válida para a empresa: criar seu cliente. É o cliente que determina o que será a empresa. Só o cliente, munido da disposição de pagar por determinado bem ou serviço, pode transformar os recursos econômicos em riqueza, coisas em bens.

O que a empresa acha que produz não tem maior importância-especialmente em relação ao seu próprio futuro e êxito. A qualidade tipicamente entendida pelos técnicos é difícil de conseguir, complicada e cara! Mas isso não é qualidade: é incompetência. É aquilo que o cliente acha que está comprando, aquilo que ele considera de valor, que é decisivo e determina o que é a empresa, o que produz, e se prosperará. E o que o cliente compra e considera de valor nunca é um produto. É sempre utilidade, isto é, o que o produto ou serviço faz por ele. O Cliente é o que mantém a empresa viva, só ele cria empregos, para entender aos desejos e

necessidades dos clientes, a sociedade confia à empresa recursos capazes de gerar riqueza (DRUCKER, 2006).

Sem a organização, não haveria administração. Mas sem administração poderia haver apenas um amontoado de gente, não uma organização. A organização em si mesma constitui órgão da sociedade e existe apenas para cooperar com a sociedade, a economia e as pessoas, contribuindo com o resultado necessário. Os órgãos, contudo, nunca se definem por aquilo que fazem, menos ainda pela forma como o fazem. Eles se definem pela contribuição que prestam. E é a administração que permite à respectiva organização prestar sua cooperação (DRUCKER, 2006, p 5).

A estrutura informal não é planejada, naturalmente, da interação social dos profissionais de uma empresa, a estrutura informal é a rede de relações sociais e pessoais que não é estabelecida ou solicitadas pela estrutura formal. Surge da interação social das pessoas, o que significa que se desenvolve, espontaneamente, quando as pessoas se reúnem. Portanto, apresenta relações que, usualmente, não aparecem no organograma. E a estrutura formal, objeto de grande parte de estudo das organizações empresariais, é aquela de em alguns de seus aspectos, pelo organograma (OLIVEIRA, 2002).

A empresa privada é criada e dirigida por pessoas e não pelo governo. As forças econômicas fixam os limites à atuação da direção. Criam oportunidades para em seu interior para ela agir. Mas não determinam por si mesmas o que a empresa seja ou faça. Conclusão é que a empresa não pode ser compreendida nem explicada em termos do lucro. Quando perguntado nem explicado em termos do seu lucro (DRUCKER, 2006).

Segundo (DRUCKER, 2006) o Lucro e a lucratividade são realmente decisivos para a sociedade mais ainda do que para a empresa isoladamente. No entanto, a lucratividade não constitui a finalidade da empresa, mas sim um fator que a limita. O lucro não é a explicação, nem a causa, nem o fundamento das decisões da empresa, mas sim sua validade. Se fossem seres divinos e não empresários e se sentarem às mesas da diretoria, ainda assim teriam de preocupar-se com a lucratividade, a despeito de sua total falta de interesse pessoal em conseguir lucros. Qualquer empresa tem que se preocupar em conseguir lucro suficiente para cobrir as despesas e os riscos de sua atividade econômica, e assim evitar prejuízos.

A motivação ao lucro é desimportante em relação à função da empresa, a sua finalidade é a tarefa de dirigi-la, a motivação ao lucro é prejudicial. É a principal



causa da incompreensão que em nossa sociedade ocorre a respeito da natureza do lucro, bem como a hostilidade dessa mesma sociedade ao lucro, doenças que se colocam entre as mais perigosas para um país industrializado (DRUCKER, 2006).

Grande parte responsável pelos erros da política governamental, rigidamente fundados na incapacidade de compreender a natureza, função e finalidade da empresa privada. E é também grandemente responsável pela ideia, predominante, da existência de uma contradição entre o lucro e a capacidade da empresa, só poderá prestar qualquer contribuição social se for lucrativa em alto grau. Uma empresa falida dificilmente será boa para nela se trabalhar, nem para dela ser vizinho ou colega de comunidade (DRUCKER, 2006).

Para (DRUCKER, 2006) as organizações existem para permitir que seres humanos façam coisas extraordinárias, pois nenhuma empresa pode depender dos gênios; o aparecimento de gênios é sempre raro e precário. A prova por que tem que passar as organizações é fazer com que pessoas comuns apresentem uma atuação superior. A Empresa deve ser preparar para receber em sua empresa uma pessoa que ainda ficará como ela quer.

A Organização demonstra elevado espírito de realização se estiver permanentemente voltada para as oportunidades, e não para os problemas. A empresa deve prever os problemas e não gastar o tempo resolvendo-os. Ela sentirá a emoção, a sensação do desafio e a satisfação da realização, quando suas energias se concentrarem na consecução dos resultados, ou, seja, nas oportunidades que aparecem. É claro que não se pode menosprezar os problemas, mas a organização que se concentra em seus problemas e não esta sempre na defesa, em uma organização que se dá por satisfeita quando as coisas não pioram. Toda administração que deseja infundir e manter acesso em sua organização o espírito de realização destaca, por isso mesmo, a importância de se aproveitarem as oportunidades, mas exigirá também que as oportunidades sejam transformadas em resultados reais (DRUCKER, 2006).

O espírito de realização exige da mais ampla expectativa para cada qual que leva a excelência a prática de suas qualidades. O foco é concentrar as atenções e constituir-se dos pontos fortes, aquilo que as pessoas são capazes de fazer, e não aquilo que de que são incapazes. Uma organização humana tem espírito de realização quando a energia que produz é maior do que a soma dos esforços nelas aplicados. Isso não se consegue por meios mecânicos, uma maquina não pode

fornecer uma energia maior que do que aquela que recebe, produzir mais do que recebe só é possível no campo moral (DRUCKER, 2006).

Na organização baseada no saber, todos os serviços, até o do mais baixo nível profissional ou gerencial, precisam concentrar-se nos objetivos da empresa. Precisam concentrar-se na colaboração que prestam e precisam possuir objetivos próprios. Precisam ser organizados de conformidade com os serviços a executar. Precisam ser examinados e estruturados de acordo com o fluxo de informações de e para cada cargo. E precisam ter seu lugar dentro da estrutura das decisões. Eles não podem mais ser criados apenas em termos de autoridade que flui de cima para baixo (DRUCKER, 2006).

Toda organização precisa reunir recursos e competências para garantir vantagem competitiva em um mundo de negócios extremamente dinâmico, sazonal e concorrencial. Mas, para alcançar seus objetivos da maneira mais eficaz ela precisa se concentrar com ênfase nos recursos mais relevantes, problemáticos, difíceis e escassos em perda da preocupação e atenção dada aos recursos mais fáceis, abundantes e irrelevantes. O que é menos importante precisa dar espaço para aquilo que é mais importante a fim de fazer o que precisa ser feito em primeiro lugar. E isso está acontecendo com a área de recursos humanos em nossas organizações (CHIAVENATO, 2009).

Para (MAXIMIANO, 1995) em muitas organizações existe uma infra-estrutura de Recursos Financeiros, Recursos Humanos e Serviços Gerais, a qual é subordinada pelo diretor administrativo e presidente da empresa, que pode ser menor ou maior em função do tamanho da organização e o volume de suas operações de linha possam andar e para que os gerentes de linha possam administrar recursos específicos, Nas organizações pequenas ou pouco complexas, pode não haver uma área especializada no apoio administrativo, e a distinção com as áreas de produção e comercialização costuma ser pouco nítida, Uma organização é uma combinação de esforço individuais que tem por finalidade realizar propósito coletivos. Além de pessoas, as organizações utilizam outros recursos, como máquinas e equipamentos, dinheiro, tempo, espaço e conhecimento

## 1.2. Recursos Humanos

A Administração de recursos humanos é o conjunto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionados com as pessoas, incluindo recrutamento, seleção, treinamento, recompensas e avaliação de desempenho. Os gerentes são, em certo sentido, gerente de pessoas, porque todos eles estão envolvidos em atividade, influenciam a eficácia dos colaboradores e das organizações (CHIAVENATO, 2010).

Segundo (DRUCKER, 2006) as decisões relativas à contratação e promoção do pessoal são crucialmente importantes para a organização, e exigem, acima de tudo, reflexões cuidadosas, bem como normas e procedimentos claros que se revistam de elevados critérios de justiça. Elas jamais devem ter por base opiniões pessoais. Devem sim, basear-se, por exemplo, em fichas de desempenho que contenham fatos relativos a metas e objetivos explícitos.

O segredo do sucesso de uma equipe está nas limitações de um que são compensadas pelos talentos de outros. Cada indivíduo pertence a um grupo, projetar sua importância e disseminar um envolvimento motivador em que uns trocem pelos outros sem as preocupações de hierarquia e poder, é desejado por qualquer empresa, buscar a maturidade, onde a exposição de sua falha não seja usada contra si mesmo, pois devemos fazer com que cada indivíduo se sinta único e importante. O segredo do gestor é esclarecer aos componentes da equipe a importância da participação e interesse de cada indivíduo e de suas ações na construção desta unidade, mesmo tendo objetivos, desejos, necessidades e anseios diferentes. As pessoas só se tornam mais responsáveis e comprometidas quando percebem que fazem parte de algo que tem a ver com seus ideais particulares e suas aspirações, caso contrário, só cumprem suas obrigações (PEREIRA, 2009).

Segundo (CHIAVENATO, 2009) administrar pessoas constitui, sem dúvida alguma, o elemento central do trabalho de todo gerente. Embora a atividade gerencial seja dedicada a alguma área empresarial específica, como finanças, produção, marketing e cada gerente precisa lidar com as pessoas de sua equipe para poder realizar com eficiência e eficácia a sua atividade, alcançar objetivos e entregar resultados, gerenciar significa fazer algo através das pessoas. Ele sempre depende das pessoas que formam sua equipe e precisa delas para fazer o trabalho

solicitado pela sua organização. O segredo do gerente bem sucedido é saber oferecer os meios adequados para que seus subordinados desempenhem seus trabalhos de maneira excelente.

As organizações funcionam por meio das pessoas, que delas fazem parte e que decidem e agem em seu nome. Vários termos são utilizados para definir as pessoas que trabalham nas organizações. E esses termos definem como as organizações encaram as pessoas. Elas são chamadas de funcionário, empregado, pessoal, trabalhadores, operários, quando as organizações as tratam assim. São chamados também de recursos humanos, colaboradores, associados, se as organizações os tratam dessa maneira, outras formas de chamar são de talento humano, capital humano, capital intelectual, se as pessoas têm um valor maior para a organização, a denominação dada a elas reflete o grau de importância que elas tem para as organizações, como mensalista e horista, para separar e classificar-los, mas existe empresa que chamados de mão de obra, pessoal produtivo, (CHIAVENATO, 2010).

Segundo (DRUCKER, 2006) os dirigentes das empresas gostam de dizer que o principal ativo são os funcionários. Eles gostam de repetir que a única diferença real entre uma organização e outra está no desempenho dos respectivos colaboradores. A maior parte desses dirigentes sabe perfeitamente que de todos os seus recursos o menos utilizado é aquele representado pelo seu pessoal, e que só uma pequena parte do potencial humano é aproveitado e posto a trabalhar em qualquer organização.

Os recursos humanos, contam-se entre os principais meios de que dispõem as organizações para atingir suas metas. Quanto mais orientadas para esse enfoque, tanto mais eficientes elas são. Os empregados satisfeitos trabalharam mais e melhor que os frustrados. Dentro de certos limites, a felicidade eleva a eficiência nas organizações e, inversamente, sem organizações eficientes, não há que pensar em nossa felicidade (CURY, 2000, p 104).

O método de trabalho desempenhado por cada funcionário e pela força de trabalho. É preciso que o serviço de cada um tenha seus objetivos, fixados por quem deve alcançá-los, em conjunto com o respectivo superior hierárquico. O próprio trabalho precisa tornar-se produtivo, para que o empregado possa trabalhar de maneira a conseguir realizar-se. E quem trabalha não pode dispensar as exigências, a disciplina e os incentivos proporcionados pela responsabilidade. O dirigente

precisa tratar as pessoas com as quais trabalha como recursos seu. Precisa fazer que aceitem como responsabilidade delas permitir a seus chefes trabalhar melhor e com mais eficácia, buscar nelas orientações para seu próprio serviço, incutir no serviço de casa um de seus colaboradores o senso de responsabilidade pelo serviço de seu chefe, bem como a ideia de que precisa colaborar para a boa execução desse serviço (DRUCKER, 2006).

Os empresários podem ser tratados como recursos produtivos das organizações, mas as pessoas devem ser visualizadas como colaboradoras ou parceiras das organizações, pois elas são fornecedoras de conhecimento, habilidades, competências e a inteligência que proporciona decisões racionais, neste sentido, as pessoas constituem em parte integrante do capital intelectual da organização. As organizações bem sucedidas se deram conta disso e tratam seus funcionários como parceiros de negócios e fornecedores de competência e não mais como simples funcionário ou empregados contratados (CHIAVENATO, 2010).

O mais importante elemento na atividade de dirigir seres humanos é colocá-los onde suas qualidades possam mostrar-se produtivas, pois dirigir seres humanos é algo que destaca a seleção para o engajamento. Não parece muito certo que os resultados justifiquem o esforço e os elaborados métodos de testes, entrevistas e procedimentos de seleção que se tem criado. A colocação do pessoal é em grande parte deixada, nas empresas, ao acaso. Mas não há duas pessoas que apresentem o mesmo conjunto de deficiências ou qualidades (DRUCKER, 2006).

É importante que a pessoa se sinta pessoalmente responsável pelo sucesso ou falha das tarefas que executa. Quando o gerente centraliza essa responsabilidade, o trabalhador percebe que os resultados não são devidos ao seu próprio esforço, o que reduz sua motivação interna a respeito próprio trabalho, buscando melhorar a cada dia (CHIAVENATO, 2009).

### **1.3. Capacitação**

Processos que objetivam estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas e da organização são mais sensíveis à abordagem por competência. Principalmente, pela possibilidade de definir o desenvolvimento profissional da

pessoa como capacidade para assumir atribuições e responsabilidades de níveis crescentes de complexidade (DUTRA, 2011).

A reclamação por pessoal mais capacitado provavelmente seja mais antiga ainda do que a crença de que as entidades prestadoras de serviço se salvariam se operassem ao estilo das empresas. Ela é mencionada nos mais antigos textos chineses sobre o governo. E esteve na boca de todos os reformadores norte-americanos, desde Henry Adams, logo após a guerra da secessão, até Ralph Nader, hoje em dia. Eles acham que o que realmente falta às repartições governamentais é pessoal mais capacitado (DRUCKER, 2006).

A valorização das pessoas é medida pelas empresas por elas recebidas como contrapartida de seu trabalho para a organização. Essas recompensas podem ser entendidas como o atendimento às expectativas e necessidades das pessoas como a econômicas, de crescimento pessoal, segurança, projeção social, reconhecimento, possibilidade de expressar-se através do trabalho (DUTRA, 2011).

As entidades prestadores de serviços não podem querer mais do que as empresas que seus postos de direção e gerencia sejam ocupados por super-homens ou domadores de leões. Muitas são as entidades que precisam ser atendidas, se não puderem ser dirigidas e administradas por pessoas de capacidade normal, as entidades prestadoras de serviço serão na verdade ingovernáveis (DRUCKER, 2006).

Em virtude das constantes modificações no mercado, competição por nichos e segmentos de mercado e maior competição interna por ascensão na carreira, é um consenso nas organizações a importância do treinamento em todos os níveis empresariais, pois as pessoas preparadas produzem melhor e se sentem mais autoconfiantes. Por outro lado, aqueles que não possuem um preparo adequado ao cargo estão mais propensos à tomada de decisão incorreta e frequentemente culpam terceiros por sua falha (FRANÇA, 2015).

Os seres humanos aprendem muito rápidos e a cada dia aprendem novas coisas. E importante não ficar estagnado, pois tem áreas da vida que podem ser melhoradas como as habilidades, finanças, saúde, crescimento espiritual, carreira e relacionamentos pessoais, talvez você tenha atingido certo nível de sucesso, contudo, sempre terá novos desafios e novas montanhas para escalar (ZORZI, apud ROMA 2013).

O treinamento deve, além de passar o conceito e técnicas, transmitir valores necessários ao desempenho da função tanto atual quanto futura, acarretando um desenvolvimento profissional e humano ao empregado. Após o treinamento, todos devem saber não só o que e como deve fazer o trabalho, mas por que e pra quem. O Treinamento deve ser usado como meio de valorização do empregado, tornando-o comprometido com a empresa. E todos devem ser treinados quanto às comunicações orientadas para o serviço e habilidades de intenção (FRANÇA, 2015, p 153).

Segundo (FRANÇA, 2015) quando uma necessidade de treinamento é detectada em determinado setor, normalmente vem com muita burocracia, muitas vezes o plano original é arquivado, já que, neste mundo globalizado e de recursos escassos, cada vez menos se prioriza o fator humano. O treinamento dificilmente alcança todos aqueles que necessitam do treinamento, ficando restrito aos vendedores e a realização de um curso ao diretor. Muitas vezes, é o próprio gerente de área é o responsável por correr atrás de qualificação para seus subordinados e dificilmente os cursos conseguidos pelo gerente são efetivos, já que é comum o gerente conseguir um curso que não preenche todas as lacunas que necessitam preencher os seus funcionários.

Os cursos oferecidos através do ensino baseado em competência é que o aluno não era obrigado a adquirir um pacote inteiro, que muitas vezes, possuíam módulos que ele já dominava. Ele poderia escolher apenas o modulo que ainda não conhecia, tornando o seu aprendizado mais ágil e dinâmico. Eram dois focos distintos, a individualidade e rapidez na conclusão de acordo com sua competência, entretanto o mercado de trabalho também exige respeito a valores, atitudes e ética, exigidos em todas as profissões (CAVEDAGNE, 2013).

Segundo (CAVEDAGNE, 2013) as estratégias de aprendizagem se concretizam como excelente recurso para o aprendizado do educando, podemos destacar algumas delas, mais utilizadas como a empresa pedagógica, empresa simulada, exposição dialogada, demonstração, prática supervisionada, soluções de problemas, estagio supervisionado, telecomunicações/educação à distância, ensino semipresencial, estudo de caso, metodologia de pesquisa, pedagógica de projetos, educação flexível, simulação de aprendizagem, dramatização, entrevista, brainstorming e dinâmica de grupo.

#### 1.4. Empreendedorismo

Ser empreendedor significa ter, acima de tudo, a necessidade de realizar coisas novas, pôr em prática ideias próprias, característica de personalidade e comportamento que nem sempre é fácil de encontrar, pois muitos aparecem através da necessidade. O empreendedor de uma forma ou de outra, acredita nas vantagens que a livre iniciativa pode trazer, não só ao desenvolvimento de sua carreira profissional, como também à economia do país de modo geral. Considerando a possibilidade de trabalhar por conta própria, abrindo o seu negócio, como real opção de carreira em empresas, além de tentar mostrar que o sucesso do empreendedor depende da aplicação sistêmica de técnicas gerenciais sintonizadas para o desenvolvimento de novos empreendedores (DEGEN, 1989).

Não existe um único tipo de empreendedor ou um modelo padrão que possa ser identificado, sendo assim tornar-se empreendedor é algo que pode acontecer a qualquer um, existem vários tipos de empreendedor, o empreendedor nato, o empreendedor que aprende o empreendedor serial, o empreendedor corporativo, o empreendedor social, o empreendedor por necessidade, o empreendedor herdeiro e o normal. Então, o empreendedor normal seria o mais completo do ponto de vista de definição de empreendedor e o que a teria como referencia a ser seguida, mas que na pratica ainda não representa um quantidade considerável de empreendedores. O empreendedor normal é que planeja, é aquele que prevê os problemas e evita-os, usa técnicas para garantir melhores resultados, busca minimizar os riscos, se preocupa com o próximo passo do negocio, tem uma visão clara do futuro, trabalha em função de metas, mas a maioria dos empreendedores ainda não se encaixa na categoria normal. (DORNELAS, 2007).

O empreendedorismo corporativo tem ficado mais em evidencia atualmente tendo em vista a sua importância e devido à necessidade das grandes organizações de se renovar, inovar e criar novos negócios. São geralmente executivos muito competentes, com capacidade gerencial e conhecimento de ferramentas administrativas, trabalham de olho nos resultados para crescer no mundo corporativo, assume riscos e tem o desafio de lidar com a falta de autonomia, já que nunca terão o caminho 100% livre para agir. Isso faz com que desenvolvam estratégias avançadas de negociação. São hábeis comunicadores e vendedores de



suas idéias, desenvolvem sua rede de contatos dentro e fora da organização, convencem as pessoas a fazerem parte de seu time, mas sabem reconhecer o empenho da equipe, sabem se autopromover e são ambiciosos, não se contentam em ganhar o que ganham e adoram planos com metas ousadas e recompensas variáveis (DORNELAS, 2007).

A ideia de um empreendimento surge da observação, da percepção e análise de atividades, tendências e desenvolvimento, na cultura, na sociedade, nos hábitos sociais e de consumo. As oportunidades detectadas ou visualizadas, racionais ou intuitivamente, das necessidades e da demanda prováveis, atuais e futuras, e necessidades não atendidas definem a ideia do empreendimento (BERNARDI, 2011, p 63).

Os empreendedores são otimistas e conseguem transformar tragédia em oportunidade, uma situação de desemprego pode ser encarada não como fim do mundo, mas como o início de uma grande oportunidade de começar um negócio, eles se motivam para tornar uma ideia possível. A habilidade de começar com quase nada é uma das mais importantes. A capacidade de vender a ideia é, sem dúvida, uma grande habilidade dos empreendedores (ALMEIDA, 2001).

O desenvolvimento dos novos empreendedores é fundamental, não só para aqueles que decidem viver diretamente de seu trabalho como empreendedores, mas também para os executivos que atuam em empresas, sendo eles os empreendedores corporativos. Isto porque as empresas precisam manter sua vitalidade empreendedora desenvolvendo novos negócios a fim de continuarem a crescer e não se tornarem obsoletas (DEGEN, 1989).

É possível desenvolver o empreendedorismo, pois existem várias circunstâncias que dão origem a um empreendedor, que podem ou não relacionar aos traços de personalidade. Sendo os seguintes traços, o empreendedor nato que desde cedo demonstra a vocação, o herdeiro que dá continuidade ao empreendimento, o funcionário da empresa que dentro da empresa adquire o empreendedorismo, excelentes técnicos possuidores de experiência no ramo, vendedores que possuem entusiasmo e conhecem o mercado e opção ao desemprego, uma modalidade que arrisca por causa das circunstâncias que vivem (BERNARDI, 2011).

A riqueza de uma nação é medida por sua capacidade de produzir, em quantidade suficiente, os bens e serviços necessários ao bem estar da população. E por este motivo, acredita-se que o melhor recurso de que dispõem para solucionar

os graves problemas socioeconômicos pelos quais o Brasil passa é a liberação da criatividade dos empreendedores, através da livre iniciativa, para produzir esses bens e serviços (DEGEN, 1989).

Para ser empreendedor a pessoa precisa se dispor para assumir riscos, nem todas as pessoas tem a mesma disposição para assumir riscos, muitos precisam de uma vida regrada, horários certos, salário garantido no fim do mês e assim por diante. Esse tipo de pessoa não foi feita pra ser empreendedor. O empreendedor, por definição, tem de assumir riscos, e o seu sucesso esta na sua capacidade de conviver cm eles e sobreviver a eles. Os riscos fazem parte de qualquer atividade, e é preciso aprender a administrá-los. O risco profissional é quase inexistente, porque uma experiência empreendedora, mesmo que malsucedida, normalmente enriquece o currículo e ajuda a encontrar um novo emprego (DEGEN, 1989).

## 2. Caracterização da organização, PIB e Economia Regional.

### 2.1. Caracterização da organização

O site Vagas Noroeste foi uma ideia surgida que através de uma pesquisa em que se descobriu a necessidade de criar uma agência de publicidade focada em oportunidades, em 01 de Agosto de 2012 foi criado à página do Facebook Vagas de Emprego Unai que hoje se chama Vagas Unai.

Desde então a empresa vem participando de treinamentos do SEBRAE para a abertura da empresa oficial em cartório, a qual começou as atividades em 06 de maio de 2013. Atuando desde Novembro de 2013, o site Vagas Noroeste é um dos maiores portais de empregos e carreiras do noroeste de Minas.

O site é uma fonte tanto para quem visa recrutar um novo colaborador, quanto para quem busca uma nova oportunidade no mercado de trabalho. A nossa equipe tem como objetivo gerar oportunidades de emprego para pessoas qualificadas e promover a divulgação do seu currículo.

Além da divulgação de empregos a empresa divulga Cursos para que as pessoas se capacitem para o mercado de trabalho; Concurso para aqueles que querem trabalhar em um serviço público; Palestras para divulgar o trabalho do proprietário do site; Dicas para todas as áreas de atuação do site; Colunas com textos de vários temas feitas por 8 colunistas que falam cada um sobre um tema diferente e estágio para aqueles que necessitam de horas para a faculdade ou escola.

A missão da empresa é trabalhar junto a internauta no alcance de suas maiores e mais importantes conquistas profissionais, e orientando através de um serviço sério e transparente, a um preço justo.

**Missão:** Servir com uma elevada qualidade, e informar as oportunidades profissionais para os nossos Clientes e Parceiros.

**Visão:** Ser o melhor site de informações sobre capacitação profissional do Noroeste de Minas Gerais.

**Valores:** Prestação de serviço comunitário, Ética, Compromisso e Qualidade.

## 2.2. PIB

O Principal agregado das contas nacionais é o produto interno bruto ( PIB), que fornece parâmetros importantes sobre o resultado da atividade econômica do país. O PIB pode ser calculado sobre três enfoques: Produto, Renda e Despesa.

É uma medida do valor dos bens e serviços que o país produz num período, na agropecuária, indústria e serviços.

Objetivo é Medir a atividade econômica e o nível de riqueza de uma região. Quanto mais se produz, mais se está consumindo, investindo e vendendo

Em 2011, a região Central representava 47% do PIB estadual, seguido pelo Sul de Minas (12,7%), Triângulo (11,1%), Mata (7,2%), Rio Doce (5,6%), Centro Oeste (4,6%), Norte (3,9%), Alto Paranaíba (3,9%), Jequitinhonha/ Mucuri (1,9%) e Noroeste (1,9%).

O noroeste de minas teve o PIB de 7.490.839 (R\$ MIL) é a participação relativa (%), segundo regiões de planejamento - minas gerais 2011.



Mapa regional de Minas Gerais

Fonte: [www.verdejawa.com.br](http://www.verdejawa.com.br)



**Mapa do noroeste de minas**

Fonte: <http://www.amvale.org.br/site/noticias/amvale-repassa-experiencias-a-coirma-do-noroeste-de-minas-1141.html>

### 2.3. Economia Regional

Com base nos Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística sobre crescimento da Mesorregião do Noroeste de Minas Gerais chegou a seguinte informação sobre os dados do noroeste de minas, os dados analisados foram: população, comércio e produção agrícola. Baseados em dados oficiais: Censo de 2010 (divulgação dada em abril de 2011); e dados estimativos: Estatísticas do Registro Civil (última divulgação dada em agosto de 2014).

A princípio, a agência do IBGE trabalha com a microrregião de Unaí contendo os seguintes municípios: Arinos, Bonfinópolis de Minas, Buritis, Cabeceira Grande, Dom Bosco, Formoso, Natalândia, Riachinho, Uruana e Unaí.

O Estado de Minas Gerais (Secretaria Estadual de Planejamento e Gestão) adota uma divisão por mesorregiões que exclui da Região Noroeste o município de Riachinho.

### 2.3.1.1. Características

Tabela de Dados sobre os 3 maiores municípios do Noroeste de Minas conforme dados do Censo de 2010:

<b>Município</b>	<b>População (hab.)</b>	<b>Renda média mensal</b>
João Pinheiro	45.260	R\$ 939,62
Paracatu	84.718	R\$ 1133,42
Unaí	77.565	R\$ 1145,35
<b>TOTAL</b>	<b>207.543 hab.</b>	<b>R\$1.072,79 (média)</b>

**Fonte:** IBGE 2010

### 2.3.1.2. Crescimento populacional dos pequenos municípios no Brasil

Os pequenos municípios brasileiros, em média, apresentam as menores taxas de crescimento populacional entre os anos de 2013 e 2014. O baixo crescimento, ou até decréscimo em muitos casos, pode ser explicado pelo componente migratório, influenciado por seu baixo dinamismo econômico. Para os municípios com população de até 100 mil habitantes, a taxa de crescimento estimada foi de 0,72%.

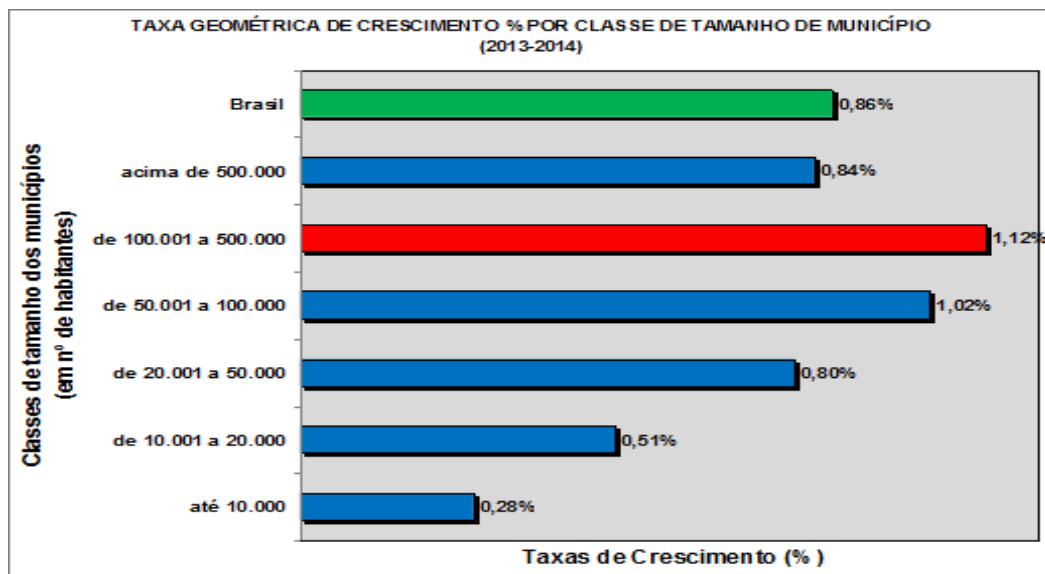


Gráfico A: Taxa Geométrica de crescimento% por classe de tamanho de Município (2013-2014)

### 2.3.1.3. Metodologia para calcular a estimativa populacional

Em 2013, o IBGE divulgou a projeção da população para as unidades da federação do país, por gênero e idade, pelo método das componentes demográficas, o que representou um aprimoramento metodológico. Dessa forma, as estimativas da população residente para os municípios brasileiros, com data de referência em 1º de julho de 2014, foram elaboradas a partir dessa projeção para cada estado, incorporando os resultados dos parâmetros demográficos calculados com base nos resultados do censo demográfico 2010 e nas informações mais recentes dos registros de nascimentos e óbitos.

### 3. APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O questionário para responder ficou disponível no site Vagas Noroeste onde teve um link para o [https://docs.google.com/forms/d/1\\_sBFkCJUyAiK8EP96zr2wXeA6plxP0qByhmniSRa-h0/viewform](https://docs.google.com/forms/d/1_sBFkCJUyAiK8EP96zr2wXeA6plxP0qByhmniSRa-h0/viewform)

Para responder o objetivo específico: Identificar qual o perfil dos pesquisado do site Vagas Noroeste, foram feitas as seguintes perguntas.

1 – Gênero, 2 – Idade, 3 - Estado Civil, 4 - Grau de escolaridade, 5 - Qual sua renda mensal, 6 - Qual a frequência que você acessa o Site Vagas Noroeste, 7 - Que tipo de conteúdo você mais se interessa no site.

Para responder o objetivo específico: Listar os pontos fortes e fracos do site Vagas Noroeste, foram feitas as seguintes perguntas.

8 - Qual o Ponto forte do site, 9 - Qual o Fraco forte do site, 10 - Como você avalia o conteúdo do site, 11 - O que você acha que poderia melhorar nos conteúdos do site, 12 - Qual a sua nota para o site Vagas Noroeste de uma forma geral?

Para responder o objetivo específico: Descrever qual a contribuição que a empresa passa para a comunidade, foram feitas as seguintes perguntas.

13 - O Site já te ajudou em algum conteúdo, 14 - Antes de existir o site como você obtinha informações sobre capacitação profissional,

Para responder o Objetivo específico: Verificar quais são as empresas de qualificação profissional que divulgam no site, foram concedidas pelas empresas as informações.

Para responder o Objetivo específico: Descrever qual a importância do site para as empresa de qualificação profissional, foram realizadas perguntas Abertas com as 7 empresas cadastradas no site.

Com as respostas do questionário e as perguntas Abertas foi possível responder o objetivo geral que é descobrir a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional. E com isso responder o



problema: Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento do Empreendedorismo capacitação profissional?

### **3.1. Análise dos resultados das perguntas abertas**

As perguntas abertas foram realizadas junto as 7 empresas que divulgam capacitação profissional, o objetivo específico foi “Descrever qual a importância do site para as empresa de qualificação profissional”, Objetivo Geral “Descobrir a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional” e a questão do trabalho “Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento da capacitação profissional” para isso foram feitas 5 pergunta abertas que foi feita.

1. Há Quanto tempo a sua empresa está em funcionamento?
2. Quanto tempo a sua empresa está sendo divulgada no site Vagas Noroeste?
3. Qual a importância do site para as empresas de qualificação profissional?
4. Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento da capacitação profissional?
5. Qual a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional?

#### **Análise da pergunta – 1**

As empresas B, D e E são empresas que tem até 5 anos que estão em funcionamento na cidade de Unaí. A Empresa A e F tem de 5 as 10 anos em funcionamento e a Empresa C tem mais de 10 anos, com isso podemos afirmar que a maioria das empresas possuem até 5 anos de funcionamento, sendo um fato muito importante, isso mostra a importância de conhecer as características da subcultura que segundo (CHURCHILL JR; PETER, 2010) são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade.

**Análise da pergunta – 2**

A empresa C, D e F tem até 6 meses que estão divulgando seus cursos no site Vagas Noroeste, A empresa A esta divulgando na empresa Vagas Noroeste a mais de um ano e As empresas B e E estão divulgando a mais de um ano e seis meses. Esses dados mostram a importância das organizações existem para permitir que seres humanos comuns façam coisas extraordinárias, pois para (DRUCKER, 2006), nenhuma organização pode depender dos gênios; o aparecimento de gênios é sempre raro e precário. A prova por que em que passar as organizações é fazer com que pessoas comuns apresentem uma atuação superior.

**Análise da pergunta – 3**

As Empresas A, B e E disseram que é uma solução para aqueles que procuram informações sobre capacitação profissional é estão interessados ter essa informações em um só lugar.

As Empresas C e D se preocupam em divulgar entre seus concorrentes mesmo tendo outras formas de divulgação.

A Empresa F se preocupa com a quantidade de publicações e quanto a assuntos atuais.

Esses dados mostram a importância da capacitação e das pessoas ficarem sabendo sobre os treinamentos deve, pois para (FRANÇA, 2015) além de passar o conceito e técnicas, transmitir valores necessários ao desempenho da função tanto atual quanto futura, o treinamento acarreta um desenvolvimento profissional e humano ao empregado.

**Análise da pergunta - 4**

As empresas C e E se disseram que a empresa facilita o acesso a informações específica.

As empresas A, B e D disseram que a empresa dá oportunidades de conhecerem vários tipos de cursos ajudando em sua capacitação.

A Empresa F preocupa com a quantidade de publicações e quanto a assuntos atuais.

Esses dados mostram que as pessoas preparadas produzem melhor e se sentem mais autoconfiantes. (FRANÇA, 2015) também diz que por outro lado, aqueles que não possuem um preparo adequado ao cargo estão mais propensos à tomada de decisão incorreta e frequentemente culpam terceiros por sua falha.

### **Análise da pergunta – 5**

As empresas A, B, C e E disseram que o site Vagas Noroeste auxilia os internautas a se qualificarem através de uma divulgação específica, gerando assim uma maior variedade de cursos para escolher.

A Empresa D disse que a empresa se preocupa também na capacitação profissional das pessoas das cidades vizinhas.

A Empresa F acredita que a empresa precisa melhorar e aumentar seus conteúdos.

Esses dados informam a importância de utilizar uma estratégia para divulgar a capacitação profissional, e adotar outras estratégias com, por exemplo, de aprendizagem que segundo (CAVEDAGNE, 2013) concretizam como excelente recurso para o aprendizado do educando, podemos destacar algumas delas, mais utilizadas: Empresa pedagógica, Empresa Simulada, Exposição dialogada, Demonstração, Prática supervisionada, Soluções de problemas, estágio supervisionado, telecomunicações/Educação a distância, ensino semipresencial, estudo de caso, metodologia de pesquisa, pedagógica de projetos, educação flexível, simulação de aprendizagem, dramatização, entrevista, brainstorming e dinâmica de grupo.

### 3.1.1. Análise da pesquisa de campo

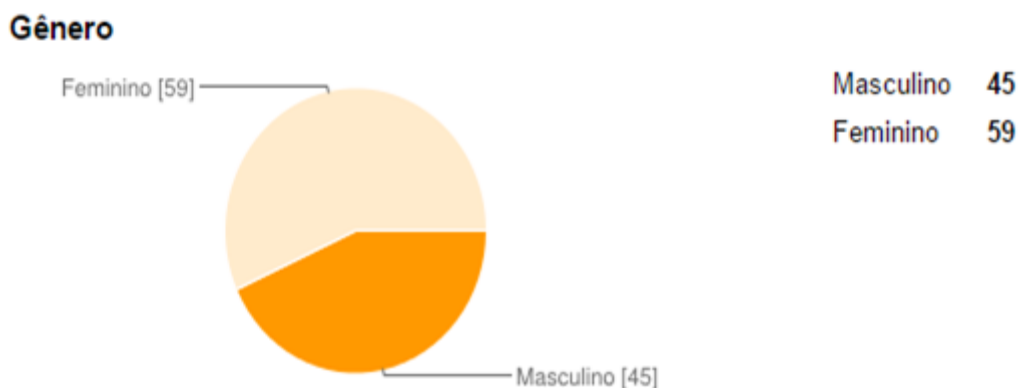


Gráfico 1 : Gênero

Fonte: Elaborado pelo autor através dos dados da pesquisa.

Conforme constatado na pesquisa 59 clientes dentre os 106 pesquisados são do gênero feminino, 45 clientes são do gênero masculino. Com esse resultado é possível verificar que a empresa possui um número maior de clientes do gênero Feminino.

As características da subcultura são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade. (CHURCHILL JR; PETER, 2010)

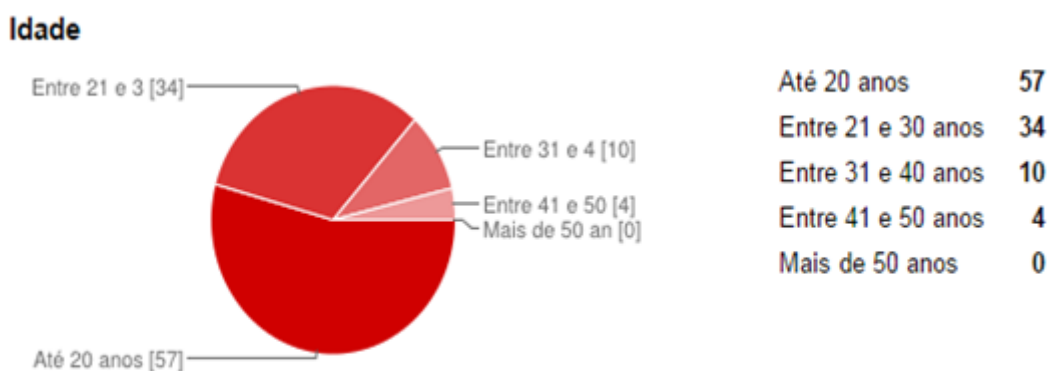


Gráfico 2 : Idade

Fonte: Elaborado pelo autor através dos dados da pesquisa.

O gráfico 2 apresenta a faixa de idade dos clientes em pesquisa.

Conforme constatado da pesquisa 57 clientes dentre os 106 pesquisados tem até 20 anos, 34 clientes têm entre 21 e 30 anos e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

As características da subcultura são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade. (CHURCHILL JR; PETER, 2010)

**Estado Civil**



Gráfico 3 : Estado Civil

Fonte: Elaborado pelo autor através dos dados da pesquisa.

O gráfico 3 apresenta o estado civil dos clientes em pesquisa, conforme constatado na pesquisa 90 clientes dentre os 106 pesquisados pertence ao estado civil de Solteiro (a) e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

As características da subcultura são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade. (CHURCHILL JR; PETER, 2010)

**Grau de escolaridade**

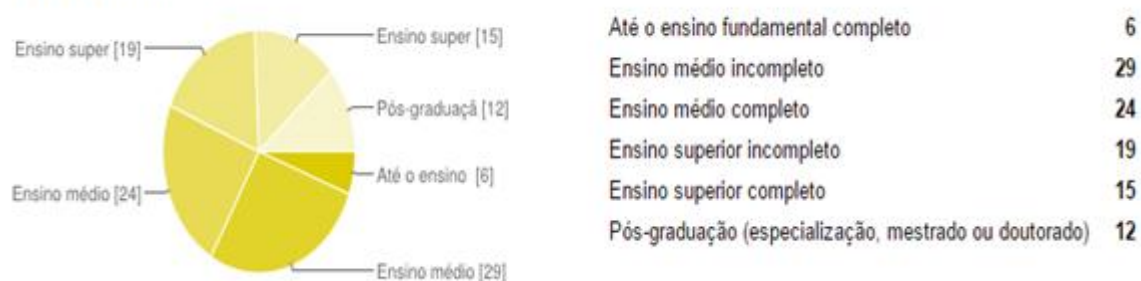


Gráfico 4: Grau de Escolaridade

Fonte: Elaborado pelo autor através dos dados da pesquisa.

O gráfico 4 apresenta o grau de escolaridade dos clientes em pesquisa sendo que 29 clientes dentre os 106 pesquisados, tem o grau de escolaridade de ensino

médio incompleto, 24 clientes tem o grau de escolaridade de ensino médio completo e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Com esse resultado é possível verificar que a empresa possui um número maior de clientes com o grau de escolaridade de ensino médio incompleto.

As características da subcultura são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade. (CHURCHILL JR; PETER, 2010)

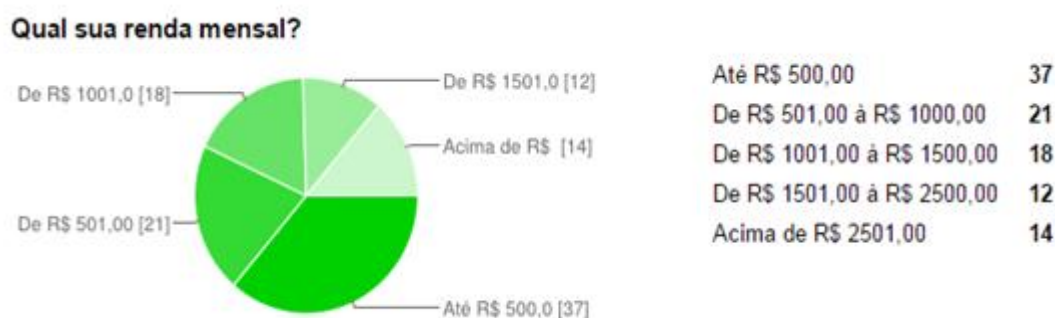


Gráfico 5: Renda Mensal

Fonte: Elaborado pelo autor através dos dados da pesquisa.

O gráfico 5 apresenta a renda mensal dos clientes em pesquisa, sendo que 37 clientes dentre os 106 pesquisados tem a renda mensal de até R\$ 500,00, 21 clientes tem a renda mensal de R\$ 501,00 à R\$ 1000,00, e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Com esse resultado é possível verificar que a empresa possui um número maior de clientes que tem a renda mensal de até R\$ 500,00.

As características da subcultura são idade, religião, raça, nível de renda, nacionalidade, sexo, tipo de família, ocupação, região geográfica e a comunidade. (CHURCHILL JR; PETER, 2010)

### Qual a frequência que você acessa o Site Vagas Noroeste

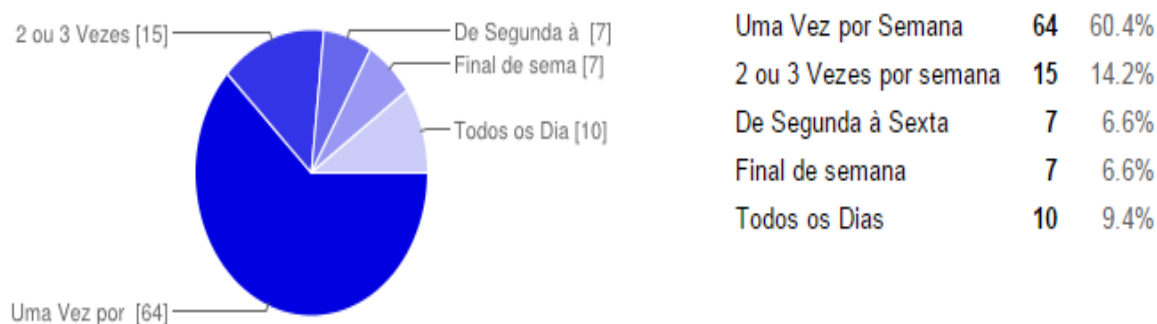


Gráfico 6: Frequência de acesso

O Gráfico 6 apresenta a frequência que o usuário acessa o Site Vagas Noroeste, sendo que 64 dentre os 106 pesquisados acessam uma Vez por Semana, e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Com esse resultado é possível verificar que a empresa possui um número maior de clientes que acessa o site Vagas Noroeste uma vez por semana.

Durante a etapa pós compra, os Clientes continuam o processo que iniciaram na etapa do encontro de serviço, avaliando a qualidade do serviço e sua satisfação ou insatisfação com a experiência do serviço. O resultado desse processo afetará suas intenções futuras, tais como se permanecem ou não fiéis a seu fornecedor de serviço e se transmitirão ou não recomendações positivas para membros de sua família e outros conhecidos. CHURCHILL JR E PETER, 2010

### Que tipo de conteúdo você mais se interessa no site.

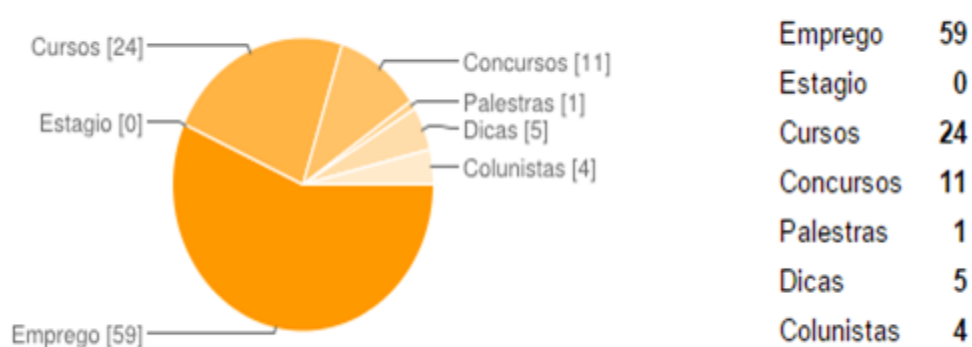


Gráfico 7: Conteúdo mais interessante

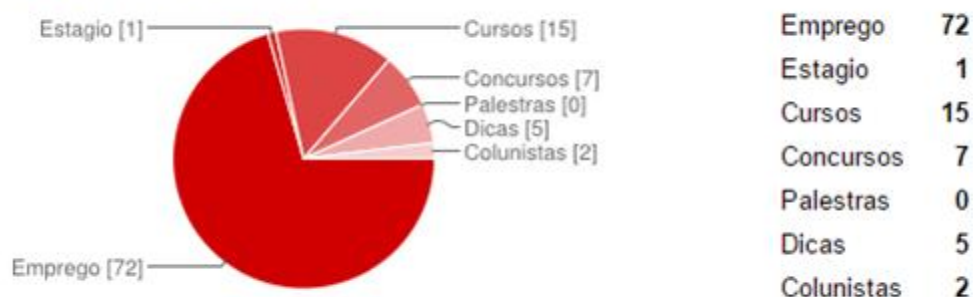
O gráfico 7 apresenta que tipo de conteúdo o usuário mais se interessa no site, sendo que 59 dentre os 106 pesquisados se interessam mais pelo conteúdo

Emprego, 0 pesquisado se interessam mais pelo Estagio, 24 pesquisado se interessam mais pelos Cursos, e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Processos que objetivam estimular e criar condições para o desenvolvimento das pessoas e da organização são mais sensíveis à abordagem por competência. Principalmente, pela possibilidade de definir o desenvolvimento profissional da pessoa como capacidade para assumir atribuições e responsabilidades de níveis crescentes de complexidade (DUTRA, 2011).

Com base nestes gráficos afirmamos que ao analisar o perfil do cliente chegou a conclusão que a empresa tem 59 clientes do gênero sexo feminino, 57 clientes tem até 20 anos, 90 são solteiro (a), 29 tem o ensino superior incompleto e 24 tem o ensino superior completo, 37 tem a renda mensal de até R\$ 500,00 e 21 tem a renda mensal de R\$ 501,00 à R\$ 1000,00,também que 64 cliente da empresa acessam o site Vagas Noroeste uma vez por semana, 59 clientes se interessam pelo conteúdo emprego.

**Qual o Ponto forte do site**



**Gráfico 8: Ponto forte**

O Gráfico 8 apresenta o ponto forte da empresa na opinião dos pesquisado, sendo que 72 dentre os 106 pesquisados escolheram Emprego, 1 Estagio, 15 Cursos, 7 Concursos, 0 Palestras, 5 Dicas, 2 Colunistas.

Com esse resultado é possível concluir que a empresa possui um número maior de clientes que disseram que o ponto forte do site é emprego.



O foco a concentrar as atenções deve constituir-se dos pontos fortes, aquilo que as pessoas são capazes de fazer, e não aquilo que de que são incapazes. (DRUCKER, 2006)

### Qual o ponto Fraco do site

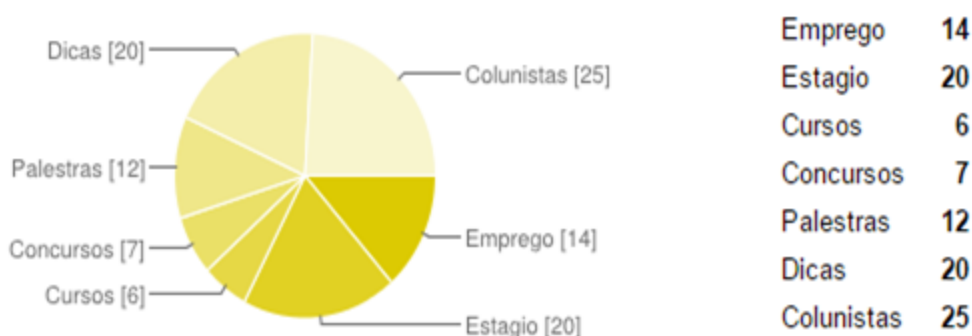


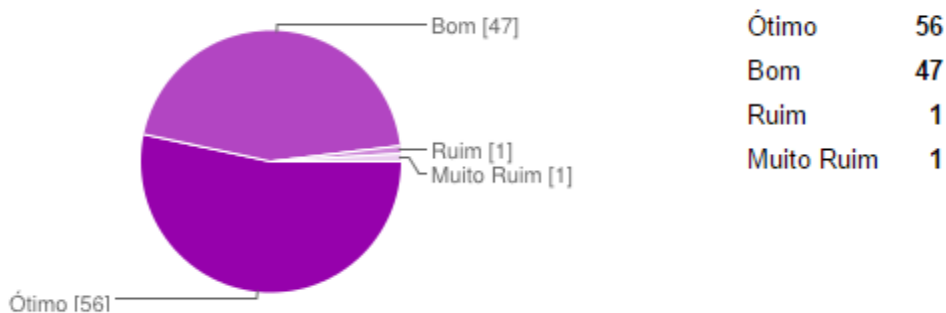
Gráfico 9: Fraco forte.

O Gráfico 9 apresenta o ponto fraco da empresa na opinião dos usuários, sendo que 14 dentre os 106 pesquisados acham o ponto fraco a opção Emprego, 20 clientes acham Estagio, 6 Cursos, 7 Concursos, 12 Palestras, 20 Dicas, 25 Colunistas.

Com esse resultado é possível verificar que a empresa possui um número maior de clientes que disseram que o ponto fraco são os colunistas, estagio e dicas.

O segredo do sucesso de uma equipe está nas limitações de um que são compensadas pelos talentos de outros. Cada indivíduo pertence a um grupo, projetar sua importância e disseminar um envolvimento motivador em que uns trocem pelos outros sem as preocupações de hierarquia e poder, buscar a maturidade, onde a exposição de sua vulnerabilidade não seja usada contra si mesmo, pois devemos fazer com que cada indivíduo se sinta único e importante. (PEREIRA, 2009).

### Como você avalia o conteúdo do site



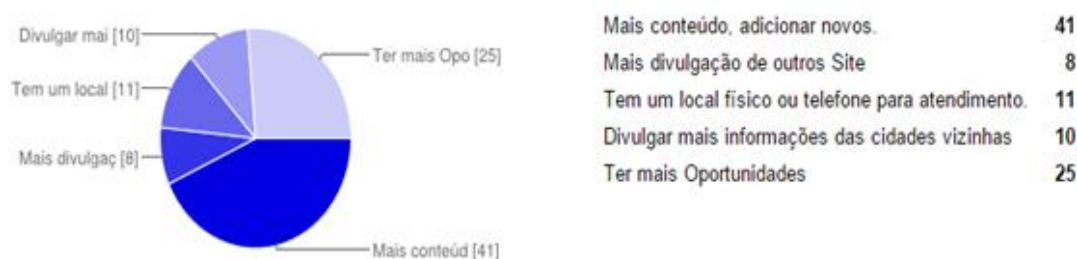
### Gráfico 10: Avaliação do conteúdo

O Gráfico 10 apresenta a avaliação do conteúdo do site, sendo que 56 dentre os 106 pesquisados avalia como Ótimo, 47 avalia como Bom, 1 avalia como Ruim, 1 avalia como Muito Ruim.

Com esse resultado é possível concluir que a maioria dos pesquisados avaliaram o conteúdo do site com ótimo.

“Etapa pós compra é a etapa final no processo do serviço, na qual o cliente avalia a qualidade do serviço e sua satisfação ou insatisfação com o resultado do serviço”. (LOVERLOCK e WRIGHT, 2001, p. 88).

#### O que você acha que poderia melhorar nos conteúdos do site



### Gráfico 11: Melhoraria nos conteúdos

O Gráfico 11 apresenta o que poderia melhorar nos conteúdos do site sendo que 41 responderam Mais conteúdo, adicionar novos e 25 responderam Ter mais Oportunidades e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Com esse resultado é possível concluir que os conteúdos que poderia melhorar são mais conteúdo, adicionar novos e ter mais oportunidades.

Os cursos oferecidos através do ensino baseado em competência é que o aluno não era obrigado a adquirir um pacote inteiro, que muitas vezes, possuíam módulos que ele já dominava. Ele poderia escolher apenas o módulo que ainda não conhecia, tornando o seu aprendizado mais ágil e dinâmico. Eram dois focos distintos: individualidade e rapidez na conclusão de acordo com sua competência, porém o mercado de trabalho também exige respeito a valores, atitudes e ética, exigidos em todas as profissões (CAVEDAGNE, 2013).

### Qual a sua nota para o site Vagas Noroeste de uma forma geral?.

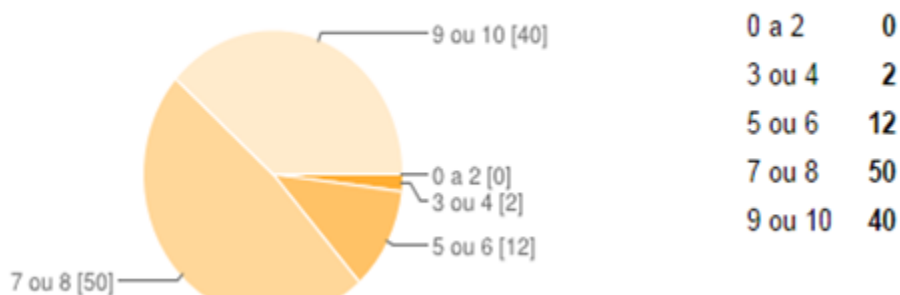


Gráfico 12: Nota para o site

O Gráfico 12 apresenta a nota de avaliação do site, sendo que 0 avaliaram de 0 a 2, 2 avaliaram 3 ou 4, 12 avaliaram 5 ou 6, 50 avaliaram 7 ou 8, 40 avaliaram 9 ou 10.

Com esse resultado é possível concluir que a maioria avalia de uma forma geral o site com nota de 7 a 10.

Etapa pós compra é a etapa final no processo do serviço, na qual o cliente avalia a qualidade do serviço e sua satisfação ou insatisfação com o resultado do serviço. (LOVERLOCK e WRIGHT, 2001, p. 88).

### O Site já te informou algo importante em algum conteúdo? Qual Conteúdo?

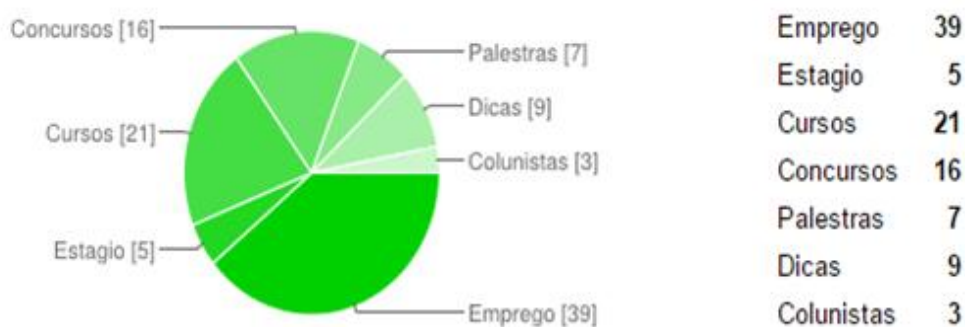


Gráfico 13: Informação importante

O Gráfico 13 apresenta a importância dos conteúdos, sendo que 39 informaram que o conteúdo relevante é Emprego, 5 Estagio, 21 Cursos, 16 Concursos, 7 Palestras, 9 Dicas, 3 Colunistas.

Com esse resultado é possível concluir que o conteúdo informado que foi importante são o emprego e os cursos.

O mais importante elemento na atividade de dirigir seres humanos é colocá-los onde suas qualidades possam mostrar-se produtivas, pois dirigir seres humanos é algo que destaca a seleção para o engajamento. Não parece muito certo que os

resultados justifiquem o tremendo esforço e os elaborados métodos de testes, entrevistas e procedimentos de seleção que se tem criado. A colocação do pessoal é em grande parte deixada, nas empresas, ao acaso. Mas não há duas pessoas que apresentem o mesmo conjunto de deficiências ou qualidades (DRUCKER, 2006).

#### Antes de existir o site como você obtinha informações sobre capacitação profissional?

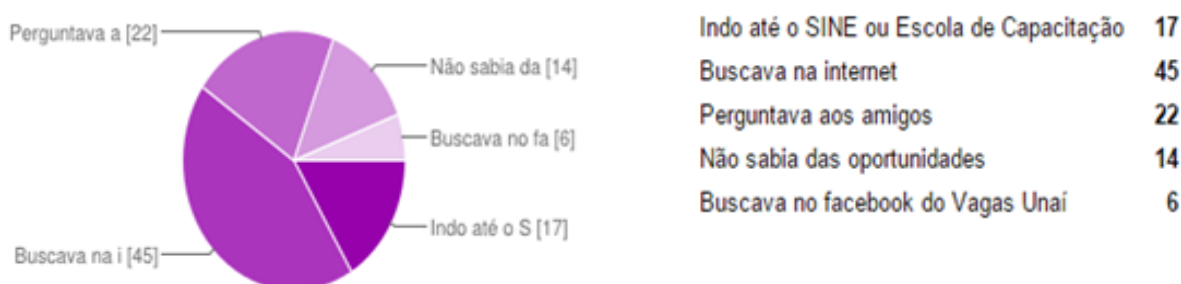


Gráfico 14: Busca de informações

O Gráfico 14 apresenta como era a busca de informação antes do site, sendo que 45 responderam Buscava na internet, 22 responderam Perguntava aos amigos e o restante dos dados segue com uma porcentagem menor, como pode ser visto no gráfico acima.

Com base nestes gráficos afirmamos que o ponto forte do site é emprego, o ponto fraco é os colunistas, o conteúdo do site foi avaliado com ótimo, os conteúdos que poderia melhorar são: mais conteúdo, adicionar novos e ter mais oportunidades, a avaliação de uma forma geral para o site foi de 7 a 10, os conteúdos informados que foram importantes são emprego e os cursos.

Os empresários podem ser tratados como recursos produtivos das organizações, mas as pessoas devem ser visualizadas como parceiras das organizações, pois elas são fornecedoras de conhecimento, habilidades, competências e a inteligência que proporciona decisões racionais, neste sentido, as pessoas constituem em parte integrante do capital intelectual da organização. (CHIAVENATO, 2010).

#### 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo descobrir a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional. E deste modo conclui-se que a contribuição do site Vagas Noroestes de dar opções aos internautas para que eles escolham a melhor forma de se capacitarem profissionalmente, conseguindo crescer profissionalmente ou até conseguindo um novo emprego, pois como foi mostrado através do trabalho de campo que a empresa divulga muitas vagas de emprego e cursos.

Conhecendo a contribuição da empresa para o crescimento da capacitação profissional, a empresa vai atuando gradativamente na cidade de Unaí, sendo que mesmo não muito conhecida na cidade a empresa vem trabalhando com a ajuda da comunidade para que possa existir mais oportunidade para a cidade.

Com base neste trabalho é possível afirmar o perfil dos pesquisados, sendo 55,7% dos seus clientes do gênero sexo feminino, 53,8% dos clientes tem até 20 anos, 84,9% são solteiro(a), o conteúdo de grau de escolaridade, não teve um item que ficou com mais de 50% ficando da seguinte forma 27,4% tem o ensino superior incompleto e 22,6 tem o ensino superior completo, o item de renda também não teve uma opção que ficasse sobressaltando as outras ficando assim 34,9% tem a renda mensal de até R\$ 500,00 e 19,8% tem a renda mensal de R\$ 501,00 à R\$ 1000,00, também que 60,4% dos cliente da empresa acessam o site Vagas Noroeste uma vez por semana, 55,7% dos clientes se interessam pelo conteúdo emprego.

Foram identificados os pontos fortes e fracos do site Vagas Noroeste, sendo que o ponto forte do site é emprego assinalado por 67,9% dos pesquisados, o ponto fraco são os colonistas, estagio e dicas, afirmado por respectivamente 25%, 20% e 20%. O Conteúdo teve a avaliação ótima por 52,8 %, os conteúdos que tem que melhorar no site são: mais conteúdo, adicionar novos e ter mais oportunidades, que teve 38,7% e 23,6% dos pesquisados. A nota de avaliação do site Vagas Noroeste de uma forma geral foi de 7 a 8 e 9 a 10, tendo a porcentagem de 47,2% e 37,7% respectivamente. Os assuntos que o site informa que são mais importantes segundo a pesquisa são emprego e cursos, tendo 36,8% e 19,8%, antes de existir o site os

pesquisado obtinham as informações sobre capacitação profissional pela internet e perguntando aos amigos como responderam 42,5% e 20,8% dos pesquisados.

A contribuição que a empresa passa para a comunidade são que o Vagas Noroeste contribui satisfatoriamente para o crescimento da capacitação profissional, pois o mesmo sempre auxilia os seus internautas e empresas a se qualificarem cada vez mais, faz com que a busca seja mais rápida, pois foca na localização. É uma ferramenta de busca local. Contribuí com a divulgação de vagas de emprego e cursos profissionalizantes em Unaí, Paracatu e região. A disponibilização do espaço para empresas de capacitação profissional proporciona uma ampla abrangência de candidatos encontrarem o curso ideal para se aperfeiçoarem para o mercado de trabalho.

As empresas de qualificação profissional que divulgam no site são: BIT Control, SENAC, CCAA, IEL, Futura, Solução. A importância do site para as empresas de qualificação profissional é que os clientes encontram de uma forma atualizada as oportunidades em um só lugar, pois o foco do site é capacitação profissional.

As empresas trabalham com um recurso específico chamado Gente. Trabalhar com gente significa sempre formá-la, capacitá-la e treiná-la. O rumo que toma essa formação determinará se esse colaborador será promovido, conseguirá um emprego melhor ou despedido. Isso se aplica não só a quem esteja sendo dirigido como também ao próprio administrador. O fato do administrador decidir se aprimora seus colaboradores, ajudando-os a se desenvolver e se tornar melhor, determinará se ele próprio se desenvolverá, se crescerá ou não.

O resultado obtido com a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste é que a empresa contribui para o fomento do empreendedorismo e capacitação profissional através do incentivo ao profissional para capacitar-se cada vez mais, incentivando aqueles que não estão trabalhando a buscar o conhecimento através dos cursos. Acreditando e ajudando os jovens que querem o primeiro emprego e precisa de capacitação. Facilitando o acesso à informação, onde hoje o tempo está cada vez mais disputado, ter uma ferramenta onde encontramos o que precisamos é ideal, ofertando oportunidades tanto para cursos profissionalizantes quanto para vagas de emprego, possibilitando acesso a informações constantes e atualizada dos cursos disponíveis no mercado.

Este trabalho foi uma boa experiência, pois ter um retorno de uma quantidade satisfatória das pessoas que acessam o site Vagas Noroeste, pois o site Vagas Noroeste recebe elogios, reclamações, dicas, sugestões em uma quantidade bem irrisória, diferente da experiência que este trabalho trouxe, saber os pontos fracos do site é muito relevante para melhorá-lo cada vez mais, chegando assim quem sabe em sua visão de ser o melhor site de informações sobre capacitação profissional do Noroeste de Minas Gerais.

Algumas perguntas podem complementar ou atualizar esse trabalho com base em casos de outras empresas como cursos de inglês, cursinho preparatório para o ENEM ou cursinho para concurso, realizar essa mesma pesquisa daqui a cinco anos, realizando pode-se saber se vai dar o mesmo resultado.

O presente trabalho teve algumas limitações, a principio era para ser entrevista com os empresários ao invés de perguntas abertas, pois não foi possível organizar um horário para que o entrevistado e o entrevistador pudessem conversar, e também alguns empresários ficaram com o questionário mais de uma semana, sem preencher, mesmo indo a empresa todos os dias para ver se ele havia preenchido. O questionário foi melhor que a entrevista porque ele poderão escrever a vontade, sem a pressão da entrevista.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Flavio de. **Ser Empreendedor de sucesso**: como fazer sua estrela brilhar. Belo horizonte. Editora: leitura, 2001.
- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**: Elaboração de trabalhos na graduação. 10. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BERNARDI, Luiz Antonio. **Manual de empreendedorismo e gestão**: Fundamentos, estratégia e dinâmica- 1 ed.-11. reimpr.São Paulo: Atlas, 2011.
- CAVEDAGNE, Léa dos Santos. **Caminhos pedagógicos do SENAC Minas**. Belo Horizonte: SENAC/MG/SEMD, 2013.84p.II. Inclui Bibliografia.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Desempenho humano nas empresa**: como desenhar cargos e avaliar o desempenho para alcançar resultados. 6ed.rev.e.atual.Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010- 6a reimpressão.
- CHURCHILL JR, Gilbert A; PETER J.Paul. **Marketing**: Criando valor para os clientes. 2. Ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- CURY, Antonio. Organizações e métodos: uma visão holística. 7.ed.rev.eampl.São Paulo: Atlas,2000.
- DEGEN, Ronald Jean. **O Empreendedor**: Fundamentos da iniciativa empresarial. 8 ed.São Paulo: McGraw-hill,1989.
- DORNELAS, Jose Carlos Assis. **Empreendedorismo na prática**: mitos e verdades do empreendedor de sucesso. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. -7° Reimpressão
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Introdução à administração**.São Paulo: Thomson Learning, 2006.
- DUTRA, Joel Souza. **Competências**: conceito e instrumento para a gestão de pessoas na empresa moderna. 1ed. 9 reimpr, São Paulo: Atlas, 2011.
- FIGUEIREDO, Antonio Macena de,; SOUZA Soraia Riva Goudinho de. **Projetos, Monografias, Dissertações e Teses**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris,2005
- FRANÇA, Ana Cristina Limongi.**Praticas de recursos humanos**: Conceitos,Ferramentas e Procedimentos. São Paulo: Atlas 2015.



LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos**. 7.ed. – 6 reimpr. São Paulo: Atlas, 2011.

LOVERLOCK Christopher; WRIGHT Lauren. **Serviços: Marketing e Gestão** São Paulo: Saraiva, 2001.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução a administração**. 4.ed. rev. r ampl. – são Paulo: Atlas, 1995

OLIVERIA, Djalma de pinho Rebouças de. **Sistemas, organização e métodos: uma abordagem gerencial**. 13.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

PEREIRA, José Inácio da Silva. **A natureza do sucesso: dez leis da natureza aplicadas para o sucesso da vida e nos negócios**. Belo Horizonte: Editora 361, 2009.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROMA Andreia. **PNL & Coaching: guia pratico, com grandes especialistas, para vocês liderar ainda mais sua vida pessoal e profissional**. 1. Ed. São Paulo: Editora Leader, 2013.

VERGARA Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

**APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO APLICADO**

Este questionário é um trabalho de conclusão de curso de Pós Graduação em Gestão Empresarial do UNICEUB, sua identidade não será revelada.

Desde já Obrigado por contribuir para essa pesquisa.

A Empresa Vagas Noroeste é proprietária do site Vagas Noroeste e das pagina do Facebook Vagas Unaí, Vagas Noroeste, Vagas Paracatu entre outras.

Gênero

Feminino             Masculino

Idade

Até 20 anos     Entre 21 e 30 anos     Entre 31 e 40 anos  
 Entre 41 e 50 anos     Mais de 50 anos

Estado Civil

Solteiro(a)             Separado(a) / desquitado(a) / divorciado(a)  
 Casado(a)             Viúvo(a)

Grau de escolaridade

Até o ensino fundamental completo             Ensino médio incompleto  
 Ensino médio completo  
 Ensino superior incompleto             Ensino superior completo  
 Pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado)

Qual sua renda mensal?

Até R\$ 500,00             De R\$ 501,00 à R\$ 1000,00  
 De R\$ 1001,00 à R\$ 1500,00             De R\$ 1501,00 à R\$ 2500,00  
 Acima de R\$ 2501,00

Qual a frequência que você acessa o Site Vagas Noroeste

Uma Vez por Semana  2 ou 3 Vezes por semana  De Segunda a Sexta  
 Final de semana  Todos os Dias

Que tipo de conteúdo você mais se interessa no site.

Emprego  Estagio  Cursos  Concursos  Palestras  Dicas   
Colunistas

Qual o Ponto forte do site

Emprego  Estagio  Cursos  Concursos  Palestras  Dicas   
Colunistas

Qual o Fraco forte do site

Emprego  Estagio  Cursos  Concursos  Palestras  Dicas   
Colunistas

Como você avalia o conteúdo do site

Ótimo  Bom  Ruim  Muito Ruim

O que você acha que poderia melhorar nos conteúdos do site

Mais conteúdo  Mais divulgação do Site  Tem um local físico  Divulgar  
mais informações das cidades vizinhas

Qual a sua nota para o site Vagas Noroeste de uma forma geral?.

0 a 2  3 ou 4  5 ou 6  7 ou 8  9 ou 10

Antes de existir o site como você obtinha informações sobre capacitação profissional

Indo até o SINE ou escola de capacitação  Buscava na internet   
Perguntava aos amigos  Não sabia das oportunidades

O Site já te informou algo importante em algum conteúdo? Qual Conteúdo?

Emprego  Estagio  Cursos  Concursos  Palestras  Dicas   
Colunistas

**APÊNDICE B – Questões Abertas para os Empresários**

Qual o perfil dos clientes e avaliação do site Vagas Noroeste?

Este questionário é um trabalho de conclusão de curso de Pós Graduação em Gestão Empresarial do UNICEUB, sua identidade não será revelada.

A Empresa Vagas Noroeste é proprietária do site Vagas Noroeste e das pagina do Facebook Vagas Unai, Vagas Noroeste, Vagas Paracatu entre outras.

Desde já Obrigado por contribuir para essa pesquisa.

1. Há Quanto tempo a sua empresa está em funcionamento?

---

2. Quanto tempo a sua empresa está sendo divulgada no site Vagas Noroeste?

---

3. Qual a importância do site para as empresas de qualificação profissional?

---

---

---

4. Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento da capacitação profissional?

---

---

---

5. Qual a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional?

---

---

---

---

**APÊNDICE C – Resposta das questões abertas para os empresários**

**Respostas da pergunta 1:** Há Quanto tempo a sua empresa está em funcionamento?

- a. 8 anos
- b. Há 2 anos
- c. 30 anos
- d. 5 anos
- e. 5 anos
- f. 22 anos

**Respostas da pergunta 2 :** Quanto tempo a sua empresa está sendo divulgada no site Vagas Noroeste?

- a. 1 ano mais ou menos
- b. Há 2 anos
- c. 3 meses
- d. 6 meses
- e. 2 anos
- f. 2 meses

**Respostas da Pergunta 3 :** Qual a importância do site para as empresas de qualificação profissional?

- a. Agiliza muito a informação, pois o site é uma solução para os nossos alunos mais novos, pois não temos uma divulgação pela internet, só através do seu site.
- b. O site é muitíssimo importante aos clientes que procuram qualificação profissional, pois o mesmo é sempre atualizado e útil.
- c. Estar presente entre as empresas buscadas pelos internautas da região.
- d. Divulga o trabalho das empresas
- e. A oportunidade de divulgar o cursos para um público específico.
- f. É de suma importância, até porque o objetivo primordial é divulgação dos serviços que visam preparar melhor o profissional para o mercado de trabalho.

**Respostas da pergunta 4 :** Como a divulgação de cursos realizada pela Empresa Vagas Noroeste pode contribuir para o fomento da capacitação profissional?

- a. A empresa ajuda mais os jovens que querem o primeiro emprego e precisa de capacitação.
- b. Incentivando ao profissional a capacitar-se cada vez mais, com os anúncios e divulgação de curso na região.
- c. Facilitar o acesso à informação, onde o tempo esta cada vez mais disputado, ter uma ferramenta onde encontramos o que precisamos é ideal.
- d. Está divulgação contribui por ser de ampla abrangência e ofertar oportunidades tanto para cursos profissionalizantes quanto para vagas de emprego.
- e. Possibilitando acesso a informações constantes e atualizada dos cursos disponíveis no mercado.
- f. Inserindo no site tendências mercadológicas atuais.

**Respostas da pergunta 5:** Qual a contribuição da empresa Vagas Noroeste para o crescimento da capacitação profissional?.

- a. O site tem varias empresas, as pessoas olham e escolhem o que quer fazer.
- b. O Vagas Noroeste contribui satisfatoriamente para o crescimento da capacitação profissional, pois o mesmo sempre auxilia os seus internautas e empresas a se qualificarem cada vez mais.
- c. Faz com que a busca seja mais rápida, pois foca na localização. E uma ferramenta de busca local.
- d. Contribuí com a divulgação de vagas de emprego e cursos profissionalizantes em Unaí, Paracatu e região.
- e. A disponibilização do espaço para empresas de capacitação profissional proporciona uma ampla abrangência de candidatos encontrarem o curso ideal para se aperfeiçoarem para o mercado de trabalho.
- f. Pode ser melhor observando as tendências mercadológicas.