

Inserção dos jovens brasileiros sem experiência no mercado de trabalho

Alice Emanuella Florindo da Silva

Bianca Damacena de Castro

Flavia Cantalino Gonçalves Dantas

Gustavo Barbosa Santos

Karoline Silva De Sousa

Samuel Vinicius Borges da Silva Guimarães

Resumo

O artigo tem como objetivo compreender melhor a inserção de jovens brasileiros no mercado de trabalho, buscando entender quais são as dificuldades, desafios e quais as competências eles precisam adquirir para adentrar ao mundo corporativo. Por meio de dados estatísticos, foi possível desenvolver nosso artigo utilizando ferramentas de pesquisa visando diagnosticar este cenário e trazer possíveis soluções.

Palavras-chave: Jovens. Mercado de trabalho. Empresas. Desemprego. Qualificação.

Abstract

The article aims to better understand the insertion of young Brazilians in the job market, seeking to understand what are the difficulties, challenges and skills that they need to acquire to enter the corporate world. Through statistical data, it was possible to develop our article using research tools to diagnose this scenario and bring workable solutions.

Keywords: Youth. Job market. Companies. Unemployment. Qualification.

Introdução

Especialista em psicologia do trabalho, Adriana Cristina Ferreira Caldana, professora da faculdade (FEA-RP) USP, Ribeirão Preto declarou em seu relato ao jornal da USP que ao longo do tempo a acelerada evolução da tecnologia vem alterando os padrões do mercado de trabalho. Logo, uma parcela considerável dos jovens brasileiros encontra-se limitada frente ao dinamismo dos postos de trabalho,

ao passo que, a geração atual encontra muito mais barreiras para sua inserção no mercado.

Em um paradoxo deste cenário de 11,6 milhões de desempregados existe a falta de mão de obra qualificada, de acordo com o G1 uma pesquisa realizada pela CNI (Confederação da Indústria) em meados de 2011 a 2013 cerca de 66% das empresas reportaram dificuldades em encontrar trabalhadores qualificados em todos os níveis, além disso, esta lacuna na qualificação está embasada em dois pilares, segundo a pesquisa: Qualidade manual e foco na educação.

Mencionando o termo “desemprego” surge subcategorias proveniente deste tema de modo que, abordá-las é importante para a compreensão desta pesquisa levando em consideração que estar na condição de desempregado (a) está ligado a um problema econômico. Segundo a PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) existem indivíduos ocupados, desocupados, fora da força de trabalho e abaixo da força de trabalho. Para o IBGE, conforme apontou dados em 2021, indivíduos desocupados são aqueles que não estão trabalhando, contudo, procuram emprego, para PNDA no quarto semestre de 2021 mostra 12 milhões de desocupados no Brasil, e nessa estatística 30,8% são jovens de 18 a 24 anos, demonstrando uma situação preocupante para o país.

1. Análise de estatística de jovens desempregados

Segundo O IBGE 2021 os indivíduos desocupados são aqueles que não estão trabalhando, contudo, procuram emprego. A PNAD já no quarto semestre de 2021 o Brasil conta com cerca de 12 milhões de desocupados, desta estatística 30,8% são jovens de 18 a 24 anos demonstrando uma situação preocupante que não é de hoje no país.

Se aprofundar nas estatísticas dos desocupados abrange mais do que analisar números e porcentagens pois, atrás desses números existem diversos contextos que norteiam a elevação ou declínio dessas taxas de modo que, compreender esta série histórica dos índices desocupados no sudeste brasileiro é fundamental para o desenvolvimento deste trabalho científico. Devido ao contexto das olimpíadas 2012 e mensalão 2013, houve um grande impacto na economia Brasileira elevando os índices

de inflação. De acordo com o IBGE, os índices de desocupados com idade de 18 a 24 anos flutuam em 13% no sudeste brasileiro.

Segundo a PME (pesquisa mensal do emprego) o índice de desemprego de 2012 foi o mais baixo desde 2009 em relação à criação de emprego (CAGED 2012) visto que, 862 mil vagas foram criadas. Logo, surge um espaço para a comparação com os anos seguintes demonstrando um cenário oposto ao descrito.

O ano de 2015 demonstrou um aumento significativo nas taxas de desocupados, elevando cerca de 6,1% frente às médias dos anos de 2013 a 2014. Este ano foi marcado pelo momento em que o Brasil andou para trás em relação à inflação na economia e não servia taxas tão ruins desde 1990 (Darlan Alvarenga) G1.

Segundo o IBGE, a crise na indústria de 2015 foi generalizada. Dos 26 ramos analisados, somente as indústrias extrativas não obtiveram queda. Já no comércio o setor de veículos se encontrou na pior situação ao recuar 16,9%, chegando a níveis de 2007 segundo a associação das concessionárias da Fenabreve. Deste modo, esses dados justificam os 20,1% deles ocupados entre 18 e 24 anos na região sudeste.

Em maio de 2016, com o impeachment da então presidente Dilma Rousseff e, com a posse interina de Michel Temer, o recém nomeado ministro da Fazenda, Henrique Meirelles, colocou em pauta a revisão da queda do déficit de 2016 para 170 bilhões de reais, que logo após a confirmou em 131,2 bilhões. De modo que refletiu diretamente com a taxa de desocupados no sudeste brasileiro que chegou a 26,1%, um aumento de cerca de 6% em comparação com o último semestre de 2015.

Com a contínua crise, o ano de 2016 iniciou com taxas ainda maiores do que em 2015. O primeiro semestre de 2016 começou com uma alta de 5,1% em comparação com o término do ano anterior, chegando à marca de 25% de desocupados no sudeste brasileiro. Portanto, a recessão econômica e os demais acontecimentos ao longo do ano afetaram diretamente as taxas de desocupados. O ano de 2018 foi marcado pela lenta recuperação da economia e o crescimento da informalidade, acumulando Sete Quedas consecutivas no índice de desocupados, finalizando o ano em 26%, uma queda de 2,5% em relação ao início do ano e 2,7% em relação ao primeiro semestre de 2017.

Apesar de existirem tais quedas nas taxas de desocupados, criou-se uma grande preocupação com todo este cenário, pois, o motivo do declínio nas taxas de desocupados é o aumento do trabalho informal (sem CNPJ), de acordo com o G1. O número destes trabalhadores subiu 4,8%, totalizando 11,6 milhões de pessoas nesta situação. De modo que, cria-se um cenário de precarização do mercado de trabalho, segundo “Cimar Azeredo”, gerente de pesquisa do IBGE. A crise política e econômica juntamente com a pandemia criou um contexto de maior incerteza para os jovens brasileiros ampliando um problema que já era histórico, o desemprego. Tauá Pires, coordenadora do serviço social da Oxfam Brasil, diz que isto é confirmado pelos mais de 26,8% dos ocupados no primeiro semestre de 2021 no sudeste brasileiro.

Esta série histórica demonstra um aumento contínuo das taxas de desocupados pelas mais diversas situações que aconteceram ao longo dos anos analisados. Desde 2012 até 2020 houve pouca queda das taxas e grandes aumentos, isto é devido às grandes crises que o Brasil tem passado nas últimas décadas, seja política ou econômica.

2. Compreendendo a situação dos jovens brasileiros em referência ao mercado de trabalho

Atualmente jovens de todo Brasil enfrentam dificuldade para adentrar no mercado de trabalho que nos últimos anos tem sido cada vez mais seletivo em relação a qualquer tipo de recrutamento ou contratação. Existem três principais fatores que influenciam nessa etapa, que para muitos jovens é o primeiro contato com o mundo corporativo.

A falta de experiência na carteira é um dos fatores que influenciam e que geram muitos questionamentos, pois para que tenham experiências se faz necessário que as próprias empresas e organizações possam abrir vagas para tão disputadas oportunidades do primeiro emprego, entretanto, recrutadores de Recursos Humanos (RH) encontram dificuldade em outra área que nos leva ao segundo fator: a baixa escolaridade.

Em uma pesquisa da Folha de São Paulo mostrou com base nos dados de 2001 da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostras a Domicílios) que 57,64% de jovens

brasileiros com mais de 15 anos estudaram menos de 8 anos, período esse que mostra que os mesmos não concluíram o ensino fundamental, o que nos leva a conclusão que dessa porcentagem, 69,7 milhões de brasileiros não conseguiriam emprego na área de Gari no Rio de Janeiro, pois a Comlurb (Companhia Municipal de Limpeza Urbana) exige ensino fundamental completo para os candidatos.

Outro fator determinante é a baixa qualidade adquirida no ensino fundamental e médio, muitos estudantes encontram dificuldades em aprender por muitos motivos sendo por falta de estrutura até mesmo pela falta de qualificação dos próprios professores. Segundo um artigo do site de notícias SESC-PR, destacou que 61% dos alunos da 5ª série não conseguem interpretar textos e 60% dos alunos do 9º ano não interpretam textos dissertativos. Essa defasagem os prejudica de diversas formas, principalmente porque muitos irão passar de ano sem os devidos conhecimentos.

Precisamos citar também o caso de jovens que entram no mercado de trabalho precocemente, característica muito comum entre camadas de baixa renda na tentativa de adquirirem renda mensal para o sustento de suas famílias ou sustento pessoal, em troca, ganham muitas vezes condições precárias e altas jornadas de trabalho dificultando seu retorno à escola ou se inserindo a programas de formação de nível superior. Segundo a PNAD, em 2009 jovens de faixa etária de 15 a 24 anos a taxa de participação era 61,7%; ou seja, grande parte de jovens que deveriam estar adquirindo conhecimento estavam prestando algum tipo de serviço.

Em 2020, a PNAD destacou que mais de 7 milhões de jovens na mesma faixa de 15 a 24 anos não estudam e não trabalham no Brasil, o número equivale a 33,8% e apenas 9% dos alunos do ensino médio do país buscam pela educação profissional, valor muito abaixo comparado aos jovens europeus onde a porcentagem pode chegar aos 43% de acordo com estudo anual de Estrutura, Financiamento e Desempenho de sistemas educacionais, a Education at a Glance em 2021.

Portanto, está claro e evidenciado que para uma boa ingressão ao mercado de trabalho o candidato a qualquer área de atuação, seja como estagiário (a), menor aprendiz ou regido pela norma da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) deve se dedicar antes de mais nada exclusivamente a formação educacional obtendo a partir disso qualificações úteis para concorrer a vagas de trabalho com grandes chances de

contratação podendo assim desenvolver atividades corporativas conforme a necessidade de cada empresa.

3. Identificando os efeitos da falta de qualificação profissional entre os jovens brasileiros

Os jovens constituem um dos grupos mais vulneráveis do Brasil, a desocupação e a subutilização trazem para eles um sentimento de profunda frustração e desânimo. Ou seja, o desemprego prolongado dos jovens tem consequências altamente negativas que podem se estender por toda uma geração.

Muitos fatores dificultam a entrada dos jovens no mercado de trabalho. Dentre os principais estão a falta de experiência e o alto custo dos encargos sociais. O empresário que agora começa a sair da crise, mas ainda vê pela frente muitos sinais de incerteza, pergunta a si mesmo: por que vou contratar um jovem sem experiência se ele gera as mesmas despesas de contratação de um profissional experiente e que abundam no mercado de trabalho? É uma pergunta óbvia pois os jovens sem experiência custam tanto quanto os mais velhos com experiência. Por isso, acabam sendo protelados.

Os jovens que além de não estarem empregados, não estudam ou não estão investindo na formação profissional é o mais alarmante para o país. Estima-se que 10,6% dos brasileiros entre 15 e 29 anos não possuem formação básica (ensino médio) e correm um sério risco de não conseguirem adentrar no mercado encolhido pela crise. O número é quase o dobro da média observada pela entidade, que desde 2014 já alertava quanto à necessidade de medidas urgentes para melhorar a perspectiva profissional do jovem.

A maior preocupação está na trajetória futura e no efeito cicatriz, pois o jovem desempregado, desencorajado e sem perspectiva de inserção no mercado de trabalho, por qualquer que seja o motivo, pode ter seu futuro comprometido. O conceito da «cicatriz» se baseia em estudos que apontam que as condições iniciais do mercado de trabalho podem interferir no salário e no emprego dos jovens durante toda sua vida. Segundo ele, as preocupações são urgentes, imediatas e sentidas dentro de casa.

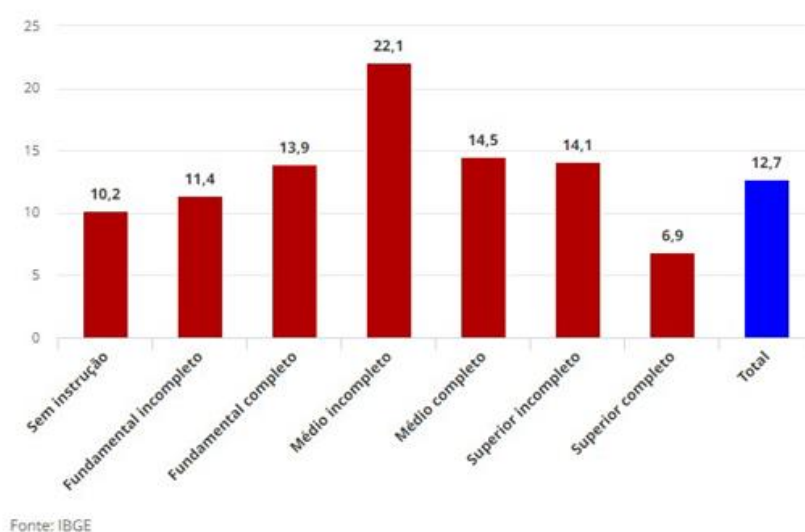
Conforme a economia também vai piorando, com a dificuldade de conseguir um emprego, acaba agravando a situação que a gente encontra dentro da nossa própria casa, desde colocar a comida na mesa de casa a conseguir pagar o aluguel no final do mês. Além disso, os efeitos negativos sob essa parcela da população podem perdurar muito mais do que a própria crise, por não terem a chance de desenvolver uma profissão e seguir uma carreira, esses indivíduos se tornam menos competitivos mesmo após o país ter superado esse momento adverso.

Um jovem com pós-graduação mais qualificado pode entrar no mercado com um salário mais baixo, pois o poder de barganha é maior. Quem não tem qualificação sofre mais, quem saiu do ensino médio sem formação técnica ou sem uma qualificação específica numa área sofre mais.

Jovens menos qualificados comprometem a produtividade do Brasil, diminuindo ainda mais o potencial de crescimento da economia, e produzem uma pressão adicional para as contas públicas.

Embora o desemprego afete os jovens de todos os níveis de formação, quem tem nível educacional menor sofre mais dentro desse cenário. Os dados incluindo todas as faixas etárias mostram que a população com ensino superior completo tem as menores taxas de desemprego.

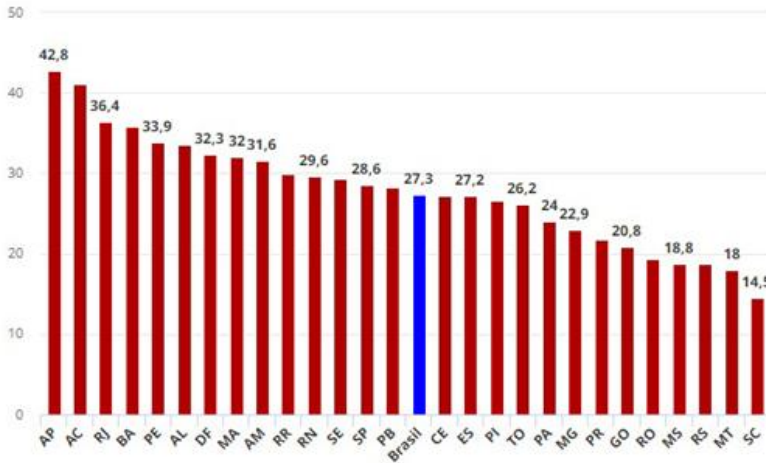
Taxa de desemprego por nível de instrução:



A situação é mais grave para os jovens do Amapá e do Acre. Nesses estados, o desemprego passa de 40% para os que têm entre 18 e 24 anos. Mas mesmo em

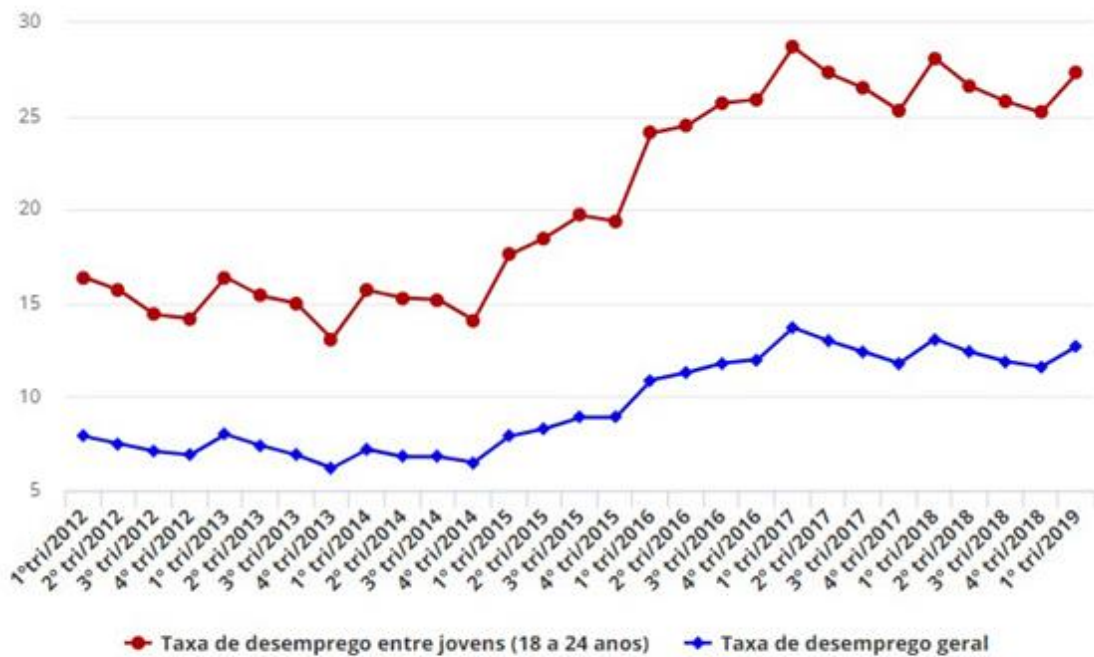
Santa Catarina, estado com o menor desemprego nessa faixa etária, a taxa ainda é alta, chegando a 14,5%, superando o desemprego geral no total do país (12,7%).

Desemprego entre jovens (18 a 24 anos) por estado:



Fonte: IBGE

Histórico do desemprego entre jovens:



Fonte: IBGE

Com isso temos uma definição que pode auxiliar o jovem a entrar no mercado de trabalho, proporcionar oportunidades de qualificação para os jovens inexperientes e reduzir o custo de contratação para os empregadores. Com isso não iremos diminuir o caso de desemprego no Brasil e sim focar no nicho dos jovens por meio de duas medidas apropriadas para o caso: dar prioridade à qualificação dos jovens e reduzir os encargos sociais para a sua contratação e investir em programas de estágio e aprendizagem são estratégias válidas – ainda que o mercado esteja mais restritivo, essas oportunidades são, muitas vezes, direcionadas exclusivamente para essa parcela da população e, por serem mais flexíveis, são a principal porta de entrada de estudantes para o emprego formal e qualificação profissional.

4. Os efeitos dos jovens no trabalho informal na economia do Brasil

Jovens menos qualificados comprometem a produtividade do Brasil, diminuindo ainda mais o potencial de crescimento da economia, e produzem uma pressão adicional para as contas públicas.

Com os trabalhadores mais novos fora do mercado de trabalho, haverá menos contribuição para o sistema previdenciário e, portanto, um prejuízo para as contas da previdência.

Tem muita gente trabalhando na informalidade ou por conta própria. O jovem não tem capital para empreender, por isso vai para a informalidade, trabalhando sem carteira assinada. E tem também os jovens que trabalham em atividades ilegais, vendendo produtos sem nota ou sem estar autorizado pelos órgãos competentes.

É um sintoma claro que os jovens querem se colocar no mercado, então arrumam alternativas, seja na informalidade ou ilegalidade para ter a sua renda.

O efeito perverso do desemprego para os jovens brasileiros não vai se dar apenas no curto prazo. Para o futuro, o quadro é bastante preocupante, segundo os economistas, porque os jovens desempregados de hoje não vão ter qualificação e experiência suficientes para entrar no mercado de trabalho se a economia voltar a crescer.

Embora o desemprego afete os jovens de todos os níveis de formação, quem tem nível educacional menor sofre mais dentro desse cenário.

5. Efeitos do dinamismo no mercado de trabalho entre os jovens

No contexto atual, o mercado de trabalho vem enfrentando diversas mudanças significativas nos últimos 20 anos, como consequência da globalização e do avanço tecnológico. Esse fato não impacta apenas o mercado, mas também os trabalhadores e os jovens brasileiros que querem ingressar no mesmo, uma vez que agora é imposto novas condições e habilidades para a permanência no mercado

Takahashi (2000, p.21) destaca que houve modificação estrutural no mercado de trabalho, como no perfil do emprego, novas especializações profissionais surgiram, outras foram substituídas ou mesmo eliminadas. Logo, os trabalhadores precisaram se adaptar às novas transições de um mercado que está se tornando cada vez mais competitivo e exigente, de modo a adquirir habilidades e competências compatíveis com as novas demandas presentes.

A globalização influencia a situação do mercado atual, pois foi em sua decorrência que a expansão da economia global e outros fatores se tornaram possíveis. De acordo com o website Ibmec, o mundo globalizado traz novidades constantemente, e isso faz com que o mercado precise ser flexível e dinâmico. Saber se adaptar às novas práticas e aprender a trabalhar com elas é algo que afeta diretamente o futuro de suas carreiras. Portanto, aqueles que buscam se manter atualizados em suas profissões, terão muito mais chances em um mercado globalizado como o atual. Além disso, com a alta competitividade, certamente garantirá vantagem perante a concorrência, uma vez que, quanto mais capacitado e preparado para realizar multitarefas, melhor será.

Influências históricas (como as Revoluções Industriais) que tiveram influência no mercado de trabalho brasileiro ainda acontecem atualmente, como a própria pandemia da Covid-19 (2020-2022). Depois do ano de 2020, diversas organizações aprenderam que existem muitos fatores que estão fora de seu controle, o que ficou claro nesta pandemia. Logo, as corporações viram a necessidade de ajuste e o preparo antecipado às novas realidades que podem surgir.

No Brasil, o pensamento dinâmico e aberto à constante mutação do mercado se transformou em um requisito para a contratação, à medida que as companhias

precisam de pessoas com essas competências. Porém, muitos jovens deixam de conseguir uma vaga de emprego, justamente pela falta de preparo para o dinamismo que o mercado de trabalho vem apresentando ao decorrer do tempo.

Heverson Feliciano, coordenador de Ecossistemas de Inovação do Sebrae/PR destaca uma característica essencial que todo profissional que vive em um mundo dinâmico deve ter.

"Uma característica que já era importante para todo profissional de qualquer área, seja ele menos qualificado ou mais qualificado, é a capacidade de desaprender e aprender novamente. Você tem que ter uma capacidade de abertura a novos conhecimentos, a novos relacionamentos, novos formatos, novas formas de fazer negócio que serão criados."

O profissional dinâmico é aquele que procura estar sempre alinhado ao que o mercado propõe, busca novos conhecimentos, sempre está atualizado nas tendências mundiais e tem a capacidade de executar tarefas distintas. Um mercado dinâmico precisa de profissionais dinâmicos.

6. Qualificação interna empresarial

Capacitação interna é o ato de investir no conhecimento intelectual de um determinado colaborador. De modo que, essa capacitação profissional pode ser direcionada por meio de treinamentos, universidades corporativas, descontos em cursos profissionalizantes e ensino superior.

Um colaborador que recebe um bom treinamento exerce sua função de maneira mais eficiente e confiante, tendo um aumento de sua motivação no trabalho e conseqüentemente a redução da rotatividade de funcionários dentro da organização.

[...] o Treinamento é uma maneira eficaz de delegar valor às pessoas, à organização e aos Clientes. Ele enriquece o patrimônio humano das organizações (CHIAVENATO, 1999, p. 294).

O treinamento consiste no conjunto de métodos utilizados para transmitir aos colaboradores novos e antigos as habilidades necessárias para o desempenho do trabalho. (DESSLER, 2005, p. 140).

De acordo com os autores, podemos compreender que através de treinamentos, os colaboradores são valorizados e ganham novas habilidades para executar da melhor forma seus serviços dentro da organização.

Quando o funcionário entra em um treinamento, ele não exerce sua atividade, e dependendo da área pode gerar pequenas desvantagens a empresa, mas em compensação, reduz a possibilidade de possíveis erros e prejuízos futuros.

De acordo com AMARAL[...] “educação corporativa é o sistema educacional de uma organização que contempla um conjunto multidimensional de possibilidades de desenvolvimento humano e oportuniza um processo contínuo, crescente e interdependente de conexões de aprendizagens individuais e coletivas na organização (colaboradores e membros da cadeia de valor), tendo a finalidade de organizar a capacitação da empresa para atuar num contexto de competitividade (AMARAL,2003, p.46)”.

Ou seja, esse tipo de universidade se destaca pelo desenvolvimento das capacidades, qualificações, realizações e desenvolvimento pessoal de um indivíduo ou uma equipe que faz parte de uma empresa, no qual o conhecimento adquirido é colocado em prática dentro da organização onde trabalham.

As organizações que aderem a esse tipo de universidade, engajam toda a hierarquia das pessoas relacionadas à empresa e dão uma igual oportunidade para desenvolver e criar conhecimento sobre as diversas áreas, beneficiando o crescimento pessoal e da organização.

Ao planejar a implantação de uma universidade corporativa, deve-se estar atento a gestão, preparos financeiros e, implementação do sistema e quais ferramentas irá utilizar, para que não se torne uma desvantagem.

Os convênios de faculdades com empresas é uma parceria na qual a faculdade disponibiliza desconto na mensalidade do colaborador da empresa conveniada.

Com uma educação superior, o colaborador ganha conhecimentos necessários para ter uma oportunidade de crescimento de cargo dentro da organização, a empresa consegue reter os talentos internos e reduzir a rotatividade dos funcionários e a instituição de ensino aumenta os números de alunos ativos.

Considerações Finais

O objetivo do trabalho foi entender o perfil do jovem sem experiência laboral para que seja possível encontrar possíveis caminhos para inseri-los no mercado de trabalho. Vale ressaltar também que a empresa que contrata o jovem sem experiência, contribui com a diminuição do desemprego e com a qualificação empresarial através de treinamentos e cursos.

Através desse artigo foi possível entender o motivo do aumento da taxa dos jovens desempregados que ocorreram por conta de aumento de inflação, crises financeiras, industriais e econômicas.

Observamos que há muitos jovens disputando poucas vagas de emprego e que de acordo com a visão empresarial, o que falta no jovem para que ele consiga entrar no mercado de trabalho é a experiência exigida ou qualificação e conhecimento na área. Porém uma estrutura precária e um ensino de má qualidade no qual o jovem teve um contato, interfere na busca pela inserção no mercado.

Pode-se dizer também que por conta dos avanços tecnológicos, o mercado de trabalho se tornou mais exigente e competitivo e para se adequar, o jovem tem que estar atualizado com as tendências atuais.

Além do desemprego prejudicar a renda do jovem, prejudica a economia do país, já que não contribui para manter o ciclo da previdência. Para que a inserção do jovem ocorra, as empresas devem desenvolver uma qualificação interna para possibilitar um aprendizado na prática desenvolvendo suas habilidades, competências e experiência no mundo do trabalho.

Referências

Jovens são os mais afetados pela piora do mercado de trabalho e comprometem futuro da Previdência. Disponível em: <<https://www.cnpl.org.br/jovens-sao-os-mais-afetados-pela-piora-do-mercado-de-trabalho-e-comprometem-futuro-da-previdencia/>>. Acesso em: 9 abril 2022.

DELL. JOVENS E O MERCADO DE TRABALHO. [S.d.]. Acesso em: 9 de Abril 2022.

MARTINS, Thays. Jovens são os que têm mais dificuldade de conseguir emprego. Correio Braziliense, [S.d.]. Disponível em: <<https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/eu-estudante/trabalho-e-formacao/2019/04/03/interna-trabalhoeformacao-2019,746493/jovens-tem-mais-dificuldade-para-conseguir-emprego-e-mais-chance-de-se.shtml>>. Acesso em: 9 Abril 2022.

FOLHA, Mie Francine Chiba - Grupo. As transformações do mercado de trabalho com a pandemia. Folha de Londrina, 1 Mai 2021. Disponível em: . Acesso em: 9 abr 2022

ARAÚJO, Maria. Globalização e Mercado de Trabalho: Educação e Empregabilidade. Disponível em: . Acesso em: 9 abr 2022

JUNIOR, Aleksandro Bueno. Você está preparado para o dinamismo que o mercado exige? Administradores.com, 14 Ago 2018. Disponível em: . Acesso em: 28 mar 2022

BRAUNA, Antonio. O DESAFIO NO MERCADO DINÂMICO E COMPETITIVO. Administradores.com, 19 Mar 2006. Disponível em: . Acesso em: 28 mar 2022

ANA. EasyLMS, 2021. Disponível em: <https://www.easy-lms.com/pt/centro-de-conhecimento/treinamento-de-funcionarios/principais-beneficios-e-desvantagens-do-treinamento-de-funcionarios/item12790>. Acesso em: 07 abr. 2022.

EQUIPE OHUB. Ohub, 2022. Disponível em: <https://www.ohub.com.br/ideias/qual-a-diferenca-entre-treinamento-e-capacitacao/>. Acesso em: 18 março 2022.

EQUIPE VESTIBULARES. vestibulares, 2020. Disponível em: <https://dicas.vestibulares.com.br/faculdade-com-convenio-empresa/>. Acesso em: 01 abr. 2022.

MESQUITA, A. Oitchau, 2020. Disponível em: <https://www.oitchau.com.br/blog/capacitacao-interna-o-que-e-como-realizar-na-sua-empresa/>. Acesso em: 18 Março 2022.

BRANDÃO, Giselle Reis. Educação corporativa: a experiência da universidade corporativa. In: BRANDÃO, Giselle Reis. A UNIVERSIDADE CORPORATIVA e a GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS:NOVAS CONFIGURAÇÕES PARA ANTIGAS FUNÇÕES?. 2004. Dissertação (Mestrado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, [S. l.], 2004.

