

LINKEDIN –FERRAMENTA AUXILIAR NA FORMAÇÃO DE JOVENS EM CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Aline Cristina do Nascimento Oliveira¹
Suzana Medeiros Batista Amorim²

RESUMO

O cenário do mundo do trabalho na contemporaneidade tem exigido do jovem cada vez mais conhecimento e agilidade no domínio do uso das tecnologias digitais nas empresas de diferentes segmentos inseridas na Indústria 4.0. Os algoritmos vêm tomando conta de sistemas operacionais dos mais sofisticados até tarefas simples e repetitivas, o que evidencia a importância de estar sempre em contato com o que há de mais moderno no mundo dos negócios. Diante disso, observa-se que no processo educacional de jovens que buscam cursos de qualificação profissional na construção dos seus saberes, bem como para o início de suas jornadas no ambiente corporativo, a existência de dificuldade em entender que assim como pessoas físicas, as empresas também buscam redes sociais para selecionar aqueles que estão acompanhando a evolução tecnológica e apresentam perfis profissionais para enfrentamentos dos desafios do mercado atual. Nesta perspectiva, é possível refletir sobre como o incentivo ao uso de redes sociais profissionais pode ser uma alavanca para auxiliar na formação e preparação deste futuro trabalhador para além das teorias aplicadas em seus cursos de qualificação. É neste momento que a ferramenta *LinkedIn* apresenta-se como uma interessante opção para os educandos criarem e manterem um perfil atualizado, no qual destacam suas habilidades, formações, experiências e realizações. A utilização direcionada desta ferramenta facilita a construção de rede de contatos profissionais oportunizando novas vagas de emprego e construção de uma carreira consistente, podendo ser baseada na exploração dos recursos que a plataforma oferece na formação para seu uso consciente. É importante destacar que o *LinkedIn* oferece vasta gama de recursos educacionais através da área conhecida como *LinkedIn Learning*, onde os estudantes podem acessar cursos *on-line* sobre diversos temas relevantes para suas áreas de interesse, complementando o percurso da educação profissionalizante, auxiliando na aquisição de novas habilidades. Pensar além das teorias levadas para sala de aula e compartilhar ideias com pessoas de diferentes culturas e vivências, pode fazer com que a absorção de conteúdos seja melhor compreendida e potencializada, a fim de ter um profissional mais capacitado e um jovem mais preparado para as adversidades oriundas das atividades laborais diárias. A construção da aprendizagem efetiva permanece num processo investigativo instigante para os que creem no processo transformador da educação. A necessidade de subsidiar o despertar de tais conhecimentos para este público inserido na educação profissional, se faz relevante, pois com a competitividade do mercado de trabalho atual, aqueles que recebem mais destaques perante o domínio das ferramentas disponíveis obterão retornos mais promissores e satisfatórios aos olhos do mundo corporativo. Assim, os cursos de qualificação na área de Gestão ofertados na Firjan SENAI Valença - RJ e FAETEC Valença -RJ, propõem práticas pedagógicas que articulam teoria com prática nas atividades pertinentes aos cursos em que o educando está matriculado, valorizando despertar na importância de estabelecimento de relacionamentos com profissionais experientes ou em construção de carreira que compartilham seus desenvolvimentos profissionais no intuito de colaborar com os demais.

A busca por fundamentação teórica encontra-se em Paulo Freire; Antonio Novoa; estudos de Gulati, S., & Khera, S. N.. É relevante compreender o papel do instrutor/facilitador sob a perspectiva da abordagem apresentada e o impacto que pode gerar no desenvolvimento de carreira e como ele pode ser utilizado por estudantes e profissionais para melhorar suas perspectivas de emprego.

Palavras-chaves: Educação Profissional; Inovações; Habilidades; LinkedIn; Metodologias Ativas.

¹Instrutora na Firjan SENAI Valença - RJ, acnoliveira@hotmail.com

²Doutora em Educação Universidade Estácio de Sá – RJ; Profª da Universidade de Vassouras-RJ e Supervisora Educacional da FAETEC Valença, suzana-amorim@uol.com.br

INTRODUÇÃO

Ao retomar o histórico da humanidade no cunho das relações de trabalho torna-se indiscutível que as mudanças ocorreram significativamente conforme a evolução tecnológica dos meios de produção. Ainda, quando o ponto a ser observado é o público jovem, pode-se salientar como sua inserção no mundo do trabalho mudou de estágio e transformou-se conforme o conhecimento sobre as mais diversas áreas foram disseminadas.

De acordo com estudos realizados por Chiavenato, um dos principais autores de administração no Brasil, o desenvolvimento humano nas organizações é ponto de grande relevância e, por este motivo merece destaque no que se refere como a evolução destas perspectivas afetaram a construção do profissional e dos meios de se chegar a ele na contemporaneidade

Em seu livro "Introdução à Teoria Geral da Administração" (2000), Chiavenato explora a evolução das teorias de gestão, desde o modelo clássico e mecanicista até a abordagem das relações humanas, onde os trabalhadores passaram a serem vistos como parte fundamental do sistema organizacional. Ele enfatiza que o foco nas pessoas – em suas necessidades, habilidades e motivações – é essencial para o sucesso organizacional, trazendo uma visão mais humanista para as relações de trabalho.

Para melhor compreensão da evolução destas relações, considerar que as primeiras vertentes de ensino voltadas para o desempenho de ofícios foram apresentadas ainda na Idade Antiga, onde gregos e romanos transmitiam seus conhecimentos artesanais através da prática entre crianças e jovens com objetivo de prepará-lo para a vida adulta e as atuais fontes de busca por profissionais qualificados no mercado podem ser considerados quase equidistantes, mas importantes para a construção do estudo presente.

Antes, para a família, os jovens não só auxiliavam na produção para sua subsistência, mas mantinha a tradição da profissão daquele cidadão em meio a sociedade durante gerações. Com a evolução artesanal, a necessidade de se produzir mais e melhor, a especialização do trabalho e aumento populacional, os aspectos relacionados ao universo laboral foram se transformando conforme a própria sociedade.

Freire (2005) faz apontamentos sobre a necessidade da construção do conhecimento através da experiência e o cotidiano como fonte de aprendizagem para o indivíduo. E esta atuação mostra-se presente em toda a trajetória profissional da humanidade, respeitando as peculiaridades pertinentes em cada período e acesso à informações e ferramentas de cada época.

Na Renascença, no século XV, instalou-se o humanismo e a pessoa humana passou a ser o centro, a protagonista da história. As ideias progressistas trouxeram esperança aos novos

tempos e invenções importantes ocorreram, como, por exemplo, a imprensa que tornou possível a difusão das novas perspectivas e a bússola que abriu os mares às navegações de longo curso por todo o mundo, o que fomentou a troca de experiências quanto as diferentes maneiras de se produzir e relacionar no ambiente laboral.

Posteriormente, através da Revolução Industrial e Tecnológica a partir do século XVIII, as relações de trabalho sofreram alterações e a especificidade das atividades desenvolvidas transformaram a maneira de transferir o conhecimento sobre como produzir em grande escala utilizando novas ferramentas e maquinários específicos para cada área e novos locais e postos de trabalho apareceram concomitante a isso.

O interesse de diferentes frentes até então não explorada foi eclodindo até que o foco passou a ser não apenas no volume produtivo, mas na qualidade do que se produzia para a humanidade. Além disso, pode-se observar a preocupação com a humanização trabalhista e como o trabalhador precisava ser treinado e respeitado seu tempo de produção efetiva e descanso, gerando o menor dano possível à pessoa e melhor resultado no âmbito industrial.

METODOLOGIA

Para o desenvolvimento deste estudo, foi estabelecida a aplicação de metodologia direcionada à observação dos resultados alcançados após incentiva jovens iniciando suas carreiras no ambiente virtual profissional (redes sociais profissionais) e mercado de trabalho. Investigar a progressão de competências, habilidades e conhecimentos relacionados a área de atuação após atividades dinâmicas em sala de aula e as práticas pedagógicas baseadas em metodologias ativas no ensino profissionalizante.

Em seu entendimento, Fonseca (2002) aborda que a pesquisa possibilita uma aproximação e um entendimento da realidade a investigar, como um processo permanentemente inacabado. Ela se processa através de aproximações sucessivas da realidade, fornecendo subsídios para uma intervenção no real.

Seguindo este critério, a abordagem de investigar os resultados obtidos e continuar a construção dos estudos pelos critérios de observação é reforçado pela prática de metodologias ativas.

REFERENCIAL TEÓRICO

De acordo com Hobsbawm (1998), a análise histórica para compreender os fenômenos contemporâneos são importantes e observações isoladas devem ser evitadas, devendo-se

considerar os contextos amplos e complexos das mudanças sociais, políticas e econômicas, num olhar histórico abrangente para a compreensão da humanidade.

Sob esta perspectiva e caminhada para o desenvolvimento profissional até os dias atuais, o ensino profissionalizante aparece com intuito de preparar a mão de obra disponível para a produção fabril em um mercado que se apresentava crescente e já com viés competitivo, voltando os olhares para a preparação do jovem para suprir as necessidades da época.

Assim, a retomada da especialização dos postos de trabalho em âmbito mundial despertou o interesse de governantes e da sociedade para explorar novas possibilidades ocupacionais. No Brasil, sobretudo no que se refere ao ensino profissionalizante, programas de ensino/prática são incentivados pelo poder público e particulares, o que resultou no surgimento do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em 1942, voltada para o ensino e qualificação da mão de obra operária no período de industrialização do país.

Nesta época e décadas seguintes, não só a instrução técnica fazia parte do contexto do mundo do trabalho, mas a forma com que o processo de recrutamento ou apresentação do candidato era levado para as fábricas/indústrias e, posteriormente, para as empresas era mais manual.

Um currículo genérico com lacunas para serem preenchidas manualmente era vendido em papelarias e lojas e, de acordo com o grau de instrução e formação de cada trabalhador para que, no momento oportuno de entrega fosse lido e selecionado pelo empregador de acordo com as informações que constavam ali. Muitas vezes, o próprio momento de entrega do currículo também era o da entrevista que tornava o candidato apto ou não para ocupação de um determinado cargo.

Seguindo este viés, a possibilidade de um profissional se candidatar para melhores vagas ou para atuar em postos de trabalho mais distantes de seus locais de origem era mais difícil e muitos jovens que eram preparados pelo ensino profissionalizante acabavam atuando em empresas preestabelecidas pela parceria entre a escola de formação e ela. O relacionamento profissional era estabelecido naquele mesmo ambiente durante anos e a carreira geralmente desenvolvida em um único local de trabalho.

As relações de trabalho foram se transformando assim como as indústrias e as necessidades de consumo das sociedades e a partir dos anos 1990 do século XX. Poucos são os inventos na história da humanidade que podem ser comparados ao computador e a revolução que este ocasionou no mundo e o contínuo progresso que ele gerou ainda levará.

Paralelo a ele, a explosão da utilização da rede de comunicação mundial, a Internet, um leque de possibilidades foi apresentado ao público jovem que, até então pouco conhecia sobre as possibilidades de estar em mercados corporativos multinacionais.

Conforme informações apresentadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil, a Qualificação Profissional ou Formação Inicial e Continuada, aliada à qualificação social do trabalhador brasileiro, é fator indispensável para o acesso e permanência no mundo do trabalho. Sua relevância é apresentada ao adquirir conhecimentos e competências, sendo imprescindível para a superação dos desafios a serem enfrentados no mundo do trabalho.

Pensando nesta permanência e evolução, as ferramentas digitais começaram a ocupar mais espaço na produtividade, as trocas de informações ganharam velocidade nunca antes vista e a celeridade do mercado passou a habitar o universo do trabalho, trazendo consigo a visão do jovem profissional do final do século XX e início do século XXI. Além de proporcionar uma rede de contatos internacionais impensadas até então, faz com que sejam estabelecidas diversas técnicas de inserção no mercado cada vez mais exigente e competitivo.

Como consequência, é possível observar o desenvolvimento das relações trabalho ao longo do tempo e gerar uma reflexão a respeito dos processos evolutivos da própria postura e necessidade do jovem no ambiente laboral, onde apresenta aptidão crescente por inovação tecnológica, refletindo diretamente na forma com que adentra o mercado de trabalho e evolui em suas práticas profissionais.

Os antigos currículos de papel que eram entregues nas portarias das empresas ou para chefes de área estão sendo substituídos gradativamente por novas formas de apresentação do histórico de carreira do profissional do século XXI. Cabe a educação profissionalizante não só preparar tecnicamente o jovem para sua primeira oportunidade de emprego, mas mostrar como é importante saber utilizar as diferentes plataformas, programas, sites e softwares a favor da evolução de sua carreira, dando a propulsão adequada para ampliar as possibilidades de resultados de sucesso.

A compreensão dos processos que construíram as relações entre sociedade e meios de produção, retoma a perspectiva de pensar um público juvenil que tem seu interesse em aprender pautado em dinamismo, tecnologia, práxis e curiosidade aguçada. Entender a tecnologia como uma forma de aprimorar o trabalho e a qualificação do profissional que está sendo preparado para o mercado é o desafio apresentado por esta nova geração.

A busca constante em desenvolver habilidades e competências destes adolescentes para serem produtivos respeitando suas etapas de aprendizagem ao mesmo tempo que é reconhecida a existência de diversas ferramentas que podem fazer uma ponte entre o que é ensinado em

cursos especializado e como este público pode ser apresentado de maneira mais assertiva para a conquista de um vaga no mercado, ou ainda, produzir uma rede de contatos significativa que possa proporcionar oportunidades de estudos e evolução de carreira condizente com a atualidade.

Em 1997, a Fundação de Apoio à Escola Técnica (FAETEC) foi criada no Rio de Janeiro com o intuito de ser a responsável por implementar a política de educação profissional e tecnológica pública e gratuita no estado. Suas unidades de apoio estruturadas com tecnologia de ponta e oferta a população em geral fortalece a discussão sobre a importância da inclusão educacional tecnológica do jovem de diferentes classes sociais para ocupação dos novos postos de trabalho que exigem conhecimentos específicos.

Convergir atividades práticas das escolas de aprendizagem com o cotidiano do mercado de trabalho contemporâneo e incentivar o público jovem a interagir não só com intuito social, mas com objetivo de alavancar suas carreiras é o desafio proposto para os profissionais da área de ensino profissionalizante contemporâneos que concorrem com atrativas ofertas de inovações que dispersam a atenção jovens em formação em salas de aula.

Mostrar que as discussões apresentadas em aula são não só relevantes, mas praticadas pelas empresas que eles almejam participar futuramente tornou-se a principal questão a ser trabalhada dentro das propostas pedagógicas desta vertente de ensino. E, uma possível alternativa para alcançar resultados que contentem todos os atores envolvidos neste contexto, pode ser mostrar ao público-alvo o quanto este histórico evolutivo das relações de trabalho e a apresentação adequada do profissional de acordo com o momento em que vive é tão importante quanto aprender um ofício.

Entre aprender uma atividade passada de geração em geração, apresentar um currículo de papel tradicional a um chefe de setor industrial e utilizar todas as ferramentas e aplicativos digitais que estão a disposição deles para melhorar a apresentação de suas trajetórias em construção, ressaltar o quanto o mundo do trabalho mudou e dinamizou as relações e como recrutadores estão atentos à isso, pode ressignificar a visão quanto à potencialidade destes jovens perante à empresas ou outras instituições de ensino.

Motivá-los a saber mais sobre como as ferramentas digitais podem transformar a apresentação do currículo destes discentes em alavancar suas carreiras, habilidades e competências para aqueles que estão em busca de novas ideias para seus empreendimentos pode ser um diferencial competitivo que saliente seus pontos fortes enquanto um futuro profissional.

Do ponto de vista digital, as redes sociais aparecerem concomitante à evolução dos computadores, Internet e softwares dos mais diversos. Elas passaram a ser o centro das atenções

de jovens e adultos quando uma de suas propostas é levar para perto as pessoas que estejam nos pontos mais distantes de todo o mundo. Geralmente elas apresentam o cunho pessoal e conectam pessoas que desejam se relacionar ou já se relacionam de alguma forma durante a vida, seja por parentesco, amizade ou novos contatos.

A facilidade e a disponibilidade de acesso a elas fizeram com que sua disseminação tomasse conta das relações modernas, independente de faixa etária, mas que, sobretudo, fosse a maior parte do universo jovem.

Em maio de 2003, o LinkedIn surgiu com a proposta de criar uma rede de contatos profissionais, facilitando a busca de referências e indicações de empregos através da conexão de profissionais e empresas de todo o mundo, com foco no crescimento de carreiras e progressão do capital humano qualificado para estas últimas citadas.

Hoje, segundo a própria plataforma, O LinkedIn é a maior rede profissional do mundo na internet onde é possível utilizá-lo para encontrar o emprego ou estágio ideal, conectar e fortalecer as relações profissionais e aprender as competências de que precisa para ter sucesso na sua carreira.

Seu acesso pode ser realizado a partir de um desktop, aplicativo do LinkedIn ou experiência na Web para dispositivos móveis, bastando a criação de uma conta virtual e acesso à internet para utilizá-lo, o que facilita o acesso para usuários independente de como tem o hábito de apreciar redes sociais.

Desta forma, enquanto os novos usuários entram em busca de empregos/experiências e ampliar a sua rede de contatos, as empresas utilizam como fonte de informações, à procura de colaboradores e as instituições de ensino para auxiliar na divulgação de oportunidades de aprendizagem das mais diversas em todo o mundo.

É neste sentido que a integração entre cursos de qualificação profissional como os ofertados pelo SENAI e FAETEC e o LinkedIn pode ser uma ponte importante para a inserção dos jovens no mercado, proporcionando uma experiência de formação que vai além da sala de aula.

Incentivar os jovens a utilizar o LinkedIn durante a formação profissional permite que eles tenham os primeiros contatos com o mercado até então desconhecido sob a orientação de um profissional que através de técnicas pedagógicas auxilie no desenvolvimento de habilidades essenciais para a empregabilidade, como o networking digital, a construção de uma marca pessoal e o acesso a oportunidades exclusivas de vagas e cursos de atualização.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Diversos autores tratam destas perspectivas de apresentação digital dos primeiros passos dos jovens no ambiente corporativo do competitivo século XXI. Neste raciocínio, Brown e Vaughn (2011) afirmam que "uma presença on-line eficaz pode fortalecer a empregabilidade e aumentar as chances de inserção no mercado de trabalho."

Segundo os estudos de Nóvoa (1995), o diálogo entre alunos e professores é fundamental para consolidar saberes emergentes da prática profissional na área de aprendizagem. Através de experiências e aplicação de diferentes tecnologias utilizando o suporte da inovação e tecnologia, os resultados de sucesso alcançados na projeção de novas perspectivas em metodologias ativas faz com que o hábito de solucionar problemas oriundos da prática profissional seja elucidado tarefa após tarefa, numa crescente.

O LinkedIn também pode servir como uma extensão prática do aprendizado ofertando em sala de aula, como, por exemplo, propostas de criação de conteúdo na plataforma voltados para a área de formação do discente e divulgação entre os colegas de curso como uma atividade avaliativa, oferecendo aos estudantes uma visão do mercado e a oportunidade de interagir com colegas, profissionais e empresas na vertente corporativa e não apenas social.

Outra perspectiva é a possibilidade de compartilharem experiências de trabalho voluntário ou projetos acadêmicos que tenham realizado, aumentando sua credibilidade perante a atuação enquanto jovem profissional, como, por exemplo, participação em seminários, criação e apresentação de projetos ou mesmo promoção de iniciativas sociais colaborativas.

Ou seja, ele permite que os jovens desenvolvam uma marca pessoal através da criação de um perfil profissional, destacando competências, experiências e qualificações que estão obtendo ao longo de sua formação, gerando não apenas robustez em seu currículo profissional, mas a apresentação do mesmo de forma virtual e organizada, proporcionando mais chances de conquistar melhores vagas no mercado.

De acordo com Gulati (1998), em seus estudos sobre redes sociais organizacionais e a importância das conexões internas e externas para a transferência de conhecimento, são fundamentais para o desenvolvimento de capacidades técnicas laborais e as relações estabelecidas nestes ambientes virtuais, pois permitem que o conhecimento flua entre diferentes departamentos, equipes e níveis hierárquicos, o que ajuda a integrar colaboradores e futuros profissionais de almejam fazer parte das empresas em questão. Para ele, as redes não só facilitam a circulação de informações, mas também criam um ambiente onde o conhecimento pode ser utilizado de forma estratégica.

No caso do LinkedIn e as metodologias pedagógicas aplicadas aos alunos dos cursos profissionalizantes, a estratégia sugerida é o foco na articulação de oportunidades, onde o

engajamento ativo com grupos e profissionais da área sejam os atores principais para seu desenvolvimento. Ao implementar essas práticas, eles podem fortalecer sua presença on-line, construir uma reputação inicial no setor e obter acesso a oportunidades que ampliem suas chances de empregabilidade e maior qualificação.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por tudo que foi exposto, pode-se concluir que observar a evolução da humanidade no que se refere as relações estabelecidas pelo ambiente corporativo são pilares que auxiliam na criação e crescimento do profissional atualizado do século XXI, uma vez que ele pode utilizar ferramentas tecnológicas como aporte para se destacar diante de um mercado tão competitivo. Em conjunto a isso, as metodologias ativas aplicadas em cursos de qualificação profissional transmitem o apoio que os jovens procuram quando estão em seus primeiros passos na introdução do mercado.

Ter como suporte pedagógico e orientação de levadas por docentes preparados para levar de ferramentas digitais às salas de aula como alternativa a prática na internet, sobretudo redes sociais de cunho profissional, junto à aos cursos de qualificação como fonte complementar aos estudos x prática, podem potencializar a trajetória destes discentes em processo de desenvolvimento inicial de suas carreiras.

Ainda, quando inseridos nos cenários contemporâneos, tais observações e projeções podem ajudando-os a construir suas identidades profissionais, aprendendo continuamente a acessar oportunidades de empregos e atualizações em suas áreas de formação.

Ao serem incentivados a utilizar o LinkedIn desde o início de sua chegada nestes ambientes de ensino, esses futuros profissionais podem se inseridos no mercado de trabalho com destaque e melhor aproveitamento de oportunidades, fomentando uma rede mais ampla de contatos em diferentes continentes e uma compreensão aprofundada do setor em que desejam atuar.

REFERÊNCIAS

BROWN, V. R., & VAUGHN, E. D. (2011). **The writing on the (Facebook) wall: The use of social networking sites in hiring decisions.** *Journal of Business and Psychology*, 26(2), 219-225.

CHIAVENATO, I. (2000). **Introdução à Teoria Geral da Administração.** Campus.

DUTRA, J.S. **Gestão de pessoas com base em competências.** *In:* DUTRA, J. S. (org). **Gestão por competências:** um modelo avançado para o gerenciamento de pessoas. São Paulo: Ed. Gente, 2001.

DRUCKER, P. F. (1999). **Management Challenges for the 21st Century.** Harper Business.

FREIRE, D.A.L. **Treinamento e Desenvolvimento em Recursos Humanos: Encenando e efetivando resultados.** 1. ed. Curitiba: InterSaberes, 2014. 286 p.

FREIRE, P. **Pedagogia do oprimido.** 42. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2005.

GULATI, R. (1998). **Alliances and networks.** Strategic Management Journal, 19(4), 293-317.

HOBSBAWM, E. **Sobre história.** São Paulo (SP): Companhia das Letras; 1998.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. **Qualificação Profissional.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/servicos/trabalhador/qualificacao-profissional> . Acesso em: 01 de out. 2024.

NÓVOA, A. **Formação de professores e profissão docente.** Lisboa: Publicações Dom Quixote- Instituto Inovação Educacional, 1995.

SENADO FEDERAL. **O que é o Sistema S? Entenda o que é, como funciona e como surgiu.** Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/radio/1/noticia/2023/05/11/o-que-e-o-sistema-s-entenda-o-que-e-como-funciona-e-como-surgiu#:~:text=Criado%20no%20governo%20do%20presidente,per%C3%ADodo%20de%20industrializa%C3%A7%C3%A3o%20do%20pa%C3%ADs>. Acesso em: 26 out. de 2024.