



Fatores Determinantes Para a Opção da Capacitação Profissional na Área de Alimentos nos Estabelecimentos Gastronômicos da Cidade de Tiradentes – MG

Frederico Divino Dias
Sophia Delva Campello Davilla

RESUMO

O presente artigo toma por referência a educação profissional e suas influências no mercado atual. Dentro deste espectro, foi feita uma pesquisa na cidade de Tiradentes – MG com os trabalhadores da área de alimentação dos mais variados estabelecimentos bem como seus gestores. Este estudo objetivou analisar os fatores que influenciam diretamente na educação profissional dos trabalhadores de cozinha e conscientizar empregados e empregadores da necessidade da capacitação. Esta pesquisa apresentou as conceituações pertinentes para o desenvolvimento do estudo, expondo a cidade de Tiradentes-MG, a educação profissional (EP) e a motivação; foi a campo entrevistando os gestores dos estabelecimentos, bem como os trabalhadores. Ao final detectou-se que os contratados se enquadram no segundo nível de carências de acordo com o pensamento de Maslow em seus ambientes de trabalho.

Palavras chave: Educação Profissional. Gastronomia. Tiradentes. Motivação. Turismo.

ABSTRACT

This article refers to professional education and its influences in the current market. Within this spectrum, a survey was carried out in the city of Tiradentes - MG, with food workers from various establishments as well as their managers. This study aimed to analyze the factors that directly influence the professional education of kitchen workers and to make employees and employers aware of the need for training. This research presented the relevant concepts for the development of the study, exposing the city of Tiradentes-MG, professional education (PE) and motivation; went to the field interviewing the managers of the establishments, as well as the workers. In the end it was found that employees fall into the second level of deprivation according to Maslow's thinking in his work environments.

Key-words: Professional Education. Gastronomy. Tiradntes. Motivation. Tourism.

INTRODUÇÃO

A cidade de Tiradentes está localizada no centro de Minas Gerais e faz parte das regiões turísticas da Estrada Real e trilha dos Inconfidentes. Está a 203km de Belo Horizonte, 51km de Barbacena, 451km de São Paulo, 772km Brasília e 331km do Rio de Janeiro (INSTITUTO ESTRADA REAL, 2016). Até o final da década de 1970 Tiradentes viveu o apogeu e a decadência da atividade mineradora. A partir dos anos 1980 a atividade turística se fortaleceu na região com a construção de diversos hotéis, pousadas, restaurantes e lojas de artesanato; fazendo parte do seu calendário o Festival Gastronômico e Festival de Cinema, atraindo turistas do Brasil e do mundo.



Devido à alta demanda turística, a cidade teve de adaptar-se para que pudesse acolher bem seus visitantes garantindo-lhes satisfação e prazer em sua estadia para gerar a fidelização destas pessoas e posterior elevação das receitas no município. Empresários dos mais diversos setores iniciam então a busca pela qualidade para o bom atendimento aos seus muitos clientes (turistas), como por exemplo, para os apreciadores de boa comida que participam anualmente do Festival de Gastronomia que reuniu cerca de 45 mil pessoas na edição de 2016 através de 200 atrações gastronômicas (FARTURA, 2017).

Como apresentado por SEBRAE (2015), o setor de alimentação é um dos que mais cresce no Brasil e, devido a esse fator relevante, torna-se necessária a capacitação do profissional, levando aos trabalhadores o conhecimento e habilidade na qualidade e segurança dos alimentos, permitindo uma fácil disseminação do conhecimento. Por meio da capacitação, os trabalhadores teriam a oportunidade de desenvolverem novas habilidades, saberes e competências que, segundo SENAI.DN (2011) e Steffen e Fischer (2008) irão muni-lo de ferramentas as quais facilitarão sua inserção e permanência no mundo do trabalho.

Germano e Germano (2003), ao abordarem a Qualidade nos estabelecimentos gastronômicos, afirmam que as pessoas não fazem somente parte da vida produtiva das organizações, elas constituem o princípio essencial de sua dinâmica, conferem vitalidade às atividades e processos, inovam, criam, recriam contextos e situações que podem levar as organizações a se posicionarem de maneira competitiva, cooperativa e no ambiente de negócios em geral. Visto que os trabalhadores são esse cerne da vida produtiva da organização, entende-se a importância atual da formação de uma mão de obra de qualidade para que elas possam destacarem-se e atrair novos mercados.

Mussak (2010, s-p) em sua obra afirma que: “foi-se o tempo que trabalhávamos com a força dos músculos. Agora vale a força do conhecimento, da inteligência e do caráter”. Pautado na afirmação de Mussak é necessário entender a importância atual que é dada à formação integral dos seres humanos, principalmente os trabalhadores. Os conceitos de utilização apenas das forças físicas no trabalho, assim como visto no fragmento acima, já estão



ultrapassados. Os trabalhadores são seres dotados de vários atributos os quais devem ser desenvolvidos e utilizados em toda e qualquer prática de trabalho.

Na área de alimentação, porém, é possível observar que os profissionais são muitas vezes desvalorizados e desqualificados, indo na contramão da tendência dos trabalhadores atuais. De acordo com Assunção, Rocha e Ribas (2012), alguns dos tópicos de maior problema na área da alimentação são a falta de capacitação e, na maioria das vezes, credita-se isso à baixa escolaridade, baixa remuneração, jornada de trabalho extensas, entre outros pontos. Eles apontam que 63% dos profissionais trabalham por vocação, 31% por necessidade e 6% por falta de opção; porém eles argumentam que a ‘vocação’ exposta pelos trabalhadores é na realidade um “discurso-comum para justificar a falta de oportunidades” (ASSUNÇÃO; ROCHA; RIBAS, 2010, p. 35).

A gestão de pessoas torna-se fator essencial para o sucesso atualmente, pois essa nova era torna obrigatório rever permanentemente, conhecimentos, hábitos e comportamentos. Um novo modelo se impõe, no qual a aprendizagem deve ser pensada como um processo contínuo de aperfeiçoamento e responsabilidade de todos.

Visando aprofundar um pouco mais no entendimento das relações entre trabalho e educação, o presente estudo objetivou levantar quais são os fatores motivacionais que influenciam diretamente na capacitação, ou não capacitação, dos profissionais de cozinha na cidade de Tiradentes-MG.

TIRADENTES – MG

Surgida no final do século XVI, a atual cidade de Tiradentes teve seu início marcado pela corrida pelo ouro. Localizada na região do curso médio do Rio das Mortes e do paredão sul da serra de São José, a localidade servia de passagem para o interior das minas. Tiradentes, inicialmente Arraial de Santo Antônio, teve seu desenvolvimento acelerado devido ao fato de os bandeirantes encontrarem ouro nas encostas da serra, o que fez com que se tornasse um dos centros urbanos mais importantes de Minas Gerais; no ano de 1718 foi elevada à condição de vila: Vila de São José del-Rei (CARVALHO, 2013).



Com o avançar das décadas os contornos da vila foram moldando-se às determinações naturais e físicas. No início do século XIX a vila encontrava-se estruturada com as principais infraestruturas fundamentais para seu desenvolvimento. Carvalho (2013) aponta, porém, que no decorrer deste século a vila começa sua fase de decadência inclusive com a anexação de suas terras ao território de São João del-Rei. Apenas no ano de 1881, quando da inauguração da 'Ferrovia Oeste de Minas' altera-se o nome do município para Tiradentes – homenagem ao mártir da Inconfidência Mineira.

A partir de 1960 a localidade é apresentada como cidade histórica por ser possuidora de um rico acervo barroco, o município amplia seu potencial turístico e atrai os olhares de pessoas de todas as partes do país e do mundo (SILVEIRA, 2008). Na década de 1980 a cidade é vista por Yves Alves (ex-diretor da rede Globo) que cria a Sociedade dos Amigos de Tiradentes (SAT) para cuidar do patrimônio que se encontrava em ruínas. A partir disso a própria emissora cuida de promover o município como 'patrimônio histórico' e 'vende' a imagem da localidade através de propagandas e utilização da mesma como cenário de suas novelas (NEVES; CARNEIRO, 2014).

Atualmente a cidade conta com uma população de 7.726 pessoas e, tratando-se dos dados econômicos, emprega mais de 1.200 habitantes no setor dos serviços que gera cerca de 6,1 milhões de reais de Produto Interno Bruto (PIB) anualmente (IBGE, 2016). O município possui atualmente inúmeros eventos que constituem seu calendário oficial, dentre eles merecem destaque o 'Festival Brasileiro de Cinema' que é promovido no mês de janeiro; o 'Festival de Cultura e Gastronomia' que ocorre no mês de agosto; o 'Festival de Inverno' e o 'Carnaval de rua' (SILVEIRA, 2008).

O festival de cultura e gastronomia foi criado no ano de 1998 e visava "reunir *chefs*, dar oportunidade à formação profissional, oferecer workshops, desenvolver a alta gastronomia no Brasil e melhorar o fluxo de turistas na cidade de Tiradentes" (FURTADO, 2015, p. 84). Este evento, criado por Ralph Justino, quis utilizar a cidade para a promoção da gastronomia; o 'pai do festival' argumenta que os festivais eram, antigamente, realizados apenas nos hotéis cinco estrelas do eixo Rio-São Paulo e, devido a isso, ele pensou em trazer a

gastronomia para a rua e popularizá-la para todos. No festival ocorrem 'festins' – pequenos jantares –, 'fórum gastronômico', 'tour gastronômico', *workshops*, palestras, apresentações de teatro e dança (FURTADO, 2015).

EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Os trabalhadores, devido à necessidade de permanência no mundo do trabalho, pautado pelo novo modelo de acumulação do capital a partir dos anos 1970 (ALBERTO, 2005), passam a ter a obrigação de destacarem-se dos outros trabalhadores agregando valor à sua força de trabalho.

Apresentada a partir da necessidade de aprimorar e destacar-se em meio a um grupo de sujeitos de determinada localidade e de repassar às pessoas mais novas os ofícios de tradição familiar e de determinadas comunidades, a educação profissional acompanha a história da humanidade em vários momentos. Perpassando a época do homem das cavernas até o momento atual, a educação profissional “passa a ser investida de novas funções voltadas para a formação de um trabalhador com um novo perfil” (ALBERTO, 2005, p. 30).

Muitos autores, ao longo de seus estudos, discutem amplamente a educação profissional como ferramenta de formação que garantiria ao trabalhador oportunidades diferenciadas além da possibilidade de manutenção de seu emprego. Steffen e Fischer (2008), por exemplo, afirmam que a formação profissional deverá aliar os conhecimentos práticos de dada função, juntamente com as habilidades teóricas e, a partir disso, poderão ser desenvolvidas habilidades cognitivas, operacionais e comportamentais nestes trabalhadores.

Autores como Alberto (2005) e SENAI.DN (2011) discutem a educação profissional como uma ferramenta que atuaria diretamente na qualificação/capacitação dos trabalhadores visando aperfeiçoar a mão de obra destes profissionais. Os autores argumentam ainda que este tipo de educação deveria desenvolver nos alunos o pensamento crítico, além de uma ampliação de visão de mundo destes sujeitos. Partindo-se desta relação entre a educação e a formação profissional Manfredi (1998) diz que seria fruto da formação profissional o desenvolvimento de saberes nos trabalhadores que os imputarão



capacidades necessárias para lidar com as mais diversas situações e imprevistos no trabalho diariamente.

A educação passa a ser vista como uma forma de construção de uma sociedade com maiores benefícios. A partir de uma qualificação para os trabalhadores, Rocha-Vidigal e Vidigal (2012) afirmam que as empresas e a sociedade sentiriam os efeitos benéficos desta formação. A sociedade perceberia como benefício o crescimento econômico a partir da elevação da produtividade das empresas. O crescimento impulsionado pela qualificação seria “revertido a toda sociedade sob a forma de redução das desigualdades políticas, econômicas e sociais, assim como melhorias na qualidade de vida dos indivíduos” (p. 42).

De forma oposta a toda discussão apresentada até o momento, autores como Carmo (2015) e Dias, Machado e Figueiredo (2016) argumentam que a atual educação profissional é apenas uma forma de qualificar trabalhadores para a resposta imediata às necessidades do mercado. Os autores afirmam que a educação é vista na atual sociedade com um sentido dúplice: educa-se de forma propedêutica e de forma profissional. Os trabalhadores passam então a receber uma forma de qualificação simplificada, instrumental e encurtada, não se preocupando com a formação politécnica, integral e vinculada a um projeto social argumentado acima (OLIVEIRA; MACHADO, 2012; CARMO, 2015; DIAS, MACHADO; FIGUEIREDO, 2016).

MOTIVAÇÃO

Visto a importância da qualificação para as pessoas nas organizações entende-se a necessidade de os gestores das empresas dos mais variados ramos atuarem nesta área que lida diretamente no seu pessoal e que pode influenciar de forma direta nos lucros e prejuízos de sua empresa.

Dentro das organizações a área responsável pelas questões de pessoal é denominada das mais variadas formas e recebe algumas das funções mais importantes da empresa. Conforme afirma Dutra (2011) com as grandes mudanças ocorridas no último século, a forma de gerir pessoas mudou radicalmente e tais gestores devem manter seu foco em novos conceitos da



gestão de pessoas priorizando a capacitação nas organizações para dar resposta à globalização e o rápido desenvolvimento tecnológico da sociedade.

Um dos fatores que influenciaria diretamente na qualificação dos profissionais nos diversos ramos empresariais (das mais variadas naturezas) seria a motivação por parte dos trabalhadores que os impulsionaria a buscarem e participarem dos diversos processos formativos disponíveis atualmente.

De acordo com Vergara (2011), a motivação é um processo bem amplo e ininterrupto, as pessoas sempre teriam algo que as motivaria em determinado campo de sua vida. Os argumentos de Daft (1999) e Maximiano (2007, *apud* FERREIRA *et. al.*, 2015, p. 188) convergem ao afirmar que “motivação refere-se à força, à energia que impulsiona o indivíduo a ter certo tipo de comportamento, pensamento ou ação, em busca de algum objetivo específico”.

Teoria de Maslow

Maslow (2003) afirma que a motivação é a mobilização de forças para a resposta a determinada carência ou desequilíbrio. O autor apresenta ainda que as motivações dos sujeitos nas mais variadas áreas de carências perpassam por determinado ciclo. Tal ciclo motivacional inicia-se com o surgimento de uma necessidade – provocada por um estado de desequilíbrio, uma carência – logo após este desequilíbrio é necessária uma pulsão – impulso – do sujeito a agir na direção deste problema e pôr fim a resposta a esta pulsão.

No mesmo livro, Maslow (2003) defende que as necessidades humanas estão organizadas de forma hierárquica e subdivide-as em cinco grupos, sendo que as necessidades humanas progridem da base (fisiológicas) e atingem o cume (autorrealização) e atuam diretamente no ciclo motivacional dos sujeitos. Maslow (2003) afirma que a medida que as necessidades vão sendo atendidas, surgem os novos anseios (avanço na pirâmide) e o indivíduo progredirá até o alcance ao topo da mesma.

Em concordância com os autores Maslow (2003), Chiavenato (1999) e Vergara (2011) pode-se questionar quais seriam os meios de satisfação para tais necessidades exemplificadas acima. Entender quais são as necessidades

que impulsionam o ciclo motivacional nas pessoas é função da área de Recursos Humanos nas organizações modernas para que seus trabalhadores possam lidar melhor com as situações imprevistas, melhor sua atuação dentro da empresa entre outros benefícios.

Teoria de Herzberg

Desenvolvida por Frederick Herzberg, esta teoria é pautada pelos fatores que geram satisfação ou insatisfação aos sujeitos; o pesquisador buscou levantar o que agradava e o que desagradava os trabalhadores em seus ambientes de convívio e em suas próprias vidas (PERES, 2014; MOURA *et. al.*, 2016).

Os autores apresentam a teoria dos dois fatores – nomenclatura admitida nesta vertente de estudo – como a avaliação dos fatores internos e externos ao sujeito; para o teórico tudo o que é intrínseco aos trabalhadores (fatores motivacionais) são tópicos primordiais ligados à satisfação destas pessoas e, de forma oposta, tudo o que é extrínseco (fatores higiênicos) são tópicos básicos para a insatisfação dos sujeitos (Quadro 1).

Quadro 1 - Fatores da teoria de Herzberg

Fatores intrínsecos	Diretrizes da empresa, supervisão, condições de trabalho, salário e segurança
Fatores extrínsecos	Realização profissional, reconhecimento, trabalho interessante, responsabilidade, perspectiva de promoção.

Fonte: autoral, baseado em Braga Junior *et. al.*, 2013

Peres (2014) concorda de forma clara com a discussão apresentada por Moura *et. al.* (2016) dessa relação e aprofunda o entendimento das satisfações ao afirmar que “uma pessoa pode estar satisfeita, mas não está motivada, ou estar motivada e não estar satisfeita nas suas atividades profissionais, já que os fatores que geram satisfação e motivação são distintos e podem ser alcançados de forma isolada” (PERES, 2013, p. 14).

Para os dois autores assim como para Borlot e Marques (2012) e Pacífico e Gonçalves (2011), os fatores apresentados pelo teórico geram uma



discussão que permeia a motivação a partir das satisfações dos sujeitos em determinada atividade. A não insatisfação do trabalhador não necessariamente gerará sua satisfação, bem como a sua não satisfação não gerará automaticamente sua insatisfação. Para os autores a falta dos fatores motivacionais (intrínsecos) não implicará na insatisfação, apenas na não satisfação de determinada tarefa ou função, porém a falta dos fatores higiênicos (extrínsecos) poderá não gerar a satisfação além de implicar na insatisfação do trabalhador (PERES, 2014).

A discussão desta teoria apresenta o conceito de que a motivação se insere subjetivamente nos sujeitos; os seres humanos são responsáveis por sua própria ação motivadora, os fatores extrínsecos serão responsáveis pela criação de um ambiente propício para a satisfação (fatores intrínsecos) e consequente motivação das pessoas (BRAGA JUNIOR *et. al.*, 2013; PERES, 2014; MOURA *et. al.*, 2016)

METODOLOGIA

O presente estudo utilizou o método dedutivo de investigação e baseou-se em uma abordagem de uma pesquisa qualitativa, pois visou examinar aspectos mais profundos e subjetivos do tema em estudo. Foi realizada uma pesquisa descritiva que levantou documentação indireta e posteriormente realizou de uma pesquisa de campo.

O levantamento dos dados ocorreu na cidade de Tiradentes-MG e, para tal, foram utilizados roteiros de entrevistas semiestruturadas aplicadas aos grupos avaliados no estudo, a saber: os gestores dos estabelecimentos gastronômicos (grupo 1) e os trabalhadora(s) destes estabelecimentos (grupo 2).

Para a definição do número amostral dos grupos 1 e 2 tomou-se por referencial a classificação dos restaurantes disponibilizada no “guia 4 rodas”; foram selecionados seis restaurantes, dentre os quais três são classificados como “Confortável” e três classificados como “Médio conforto”, todos de forma aleatória.



Tratando-se da análise dos dados, tomou-se por referência as diretrizes de análise de conteúdo de temática de Bardin (2016) além do software Atlas.ti.

APRESENTAÇÃO DOS DADOS

Quanto aos dados demográficos da amostra, foram entrevistadas três gestorxs do sexo feminino e um do sexo masculino, sendo que o tempo de serviço prestado ao estabelecimento no qual se encontra varia de 6 meses a três anos; os entrevistadxs estão numa faixa de idade de 31 a 50 anos e possuem formações variadas (ensino fundamental a ensino superior). Em relação ao número de trabalhadorxs em suas casas, os gestores afirmaram possuir de dois a quinze com os mais variados níveis de escolaridade.

Tratando-se dos trabalhadorxs, foram ouvidas quatro do sexo feminino e quatro do sexo masculino em uma faixa de idade que vai dos 21 aos 49 anos. O tempo de trabalho em suas respectivas empresas varia entre dois meses e 6 anos, gerando uma média de um ano e sete meses. Em relação à escolaridade percebeu-se que os entrevistados possuem como titulação mínima o ensino fundamental completo e como máxima o ensino superior.

Educação profissional

Gestorxs

Quando questionados a respeito da importância da EP, todos concordaram que é de valor elevado este tipo de processo de aprendizagem, “tudo gira em torno né, o mercado em si gira em torno do conhecimento” (entrevistadx 02). Eles afirmaram ainda que apenas uma instituição oferta cursos de qualificação na cidade “pelo ‘X’ né a gente tem tanto lá no centro quanto no ‘X’ aqui, costuma ter cursos né, gratuitos também muita das vezes” (entrevsitadx 02).

Em relação às influências do processo educativo na melhoria das práticas dos trabalhadorxs, os gestores opinaram que



Sim. É... a técnica fica muito melhor, lógico que tem funcionário técnico que não tem experiência, mas eu acho que o profissional ideal para mim seria com formação. (entrevistadx 01)

Sem dúvida. Eu acho que quanto mais conhecimento, é... melhor fica o trabalho, melhor é adequação, melhor administração tanto de alimentos, quanto de salão. (entrevistadx 02)

Com certeza! Porque não são só praticas, é o que a gente faz quando as pessoas chegam no restaurante né... Para pode explicar as coisas, para aquele cliente que está atendendo, eu acho importante... (entrevistadx 03)

Um fator de extrema importância e concordância entre os gestores é a questão da experiência e aptidão para a prática, ao serem indagados sobre a preferência da contratação de um profissional que possui formação na área de alimentos, todos argumentaram que contratariam porém iriam observar, muito além da prática, se a pessoa possui aptidão e experiência com a função que lhe é designada.

Quando provocados em relação à existência de uma ligação entre a quantidade de formação ofertada aos trabalhadorxs e a imagem que o estabelecimento possui, todos eles afirmaram que acreditam existir sim essa dinâmica e, devido a este fato, buscam incentivar frequentemente seus trabalhadorxs a buscarem formações e qualificações.

Trabalhadorxs

Ouvindo a opinião dos trabalhadorxs dos estabelecimentos selecionados foi visível que 7 dos 8 entrevistados gostam de cozinha e de cozinhar “Sim, amo... (risos) Adoro. A cozinha é o coração de todo lugar! ” (entrevistadx 08). Quando questionados a respeito de sua formação, metade deles afirmou não possuir nenhum curso na área ou possui na instituição ‘X’ citada pelos gestores anteriormente. Todos eles concordam, ainda, ser de fundamental importância possui algum curso na área de alimentos para trabalhar em um restaurante; “acho que sim, seria valido... Conhecimento, os valores nutricionais do alimento... é importante...” (entrevistadx 06).



Ao serem indagados a respeito do desejo de fazer algum curso na área, todos – mesmo os que já haviam passado por algum tipo de formação – responderam positivamente “claro! [...] com certeza!” (entrevistadx 08), “eu tenho vontade e já fiz alguns [...] é muito bom!” (entrevistadx 06). Em relação ao aprimoramento de mão-de-obra e domínio técnico que a EP poderia lhes fornecer, os trabalhadorxs afirmaram, em unanimidade, que aprimora o trabalho prático, “acho que sim. Eu acho que vai.....[...] porque a gente aprende mais coisa! Trata os clientes melhor [...]” (entrevistadx 11), “sem dúvida! É assim importante para você simplesmente não ter complicações na hora de executar uma tarefa” (entrevistadx 08).

Quando a pesquisadora buscou informações a respeito da influência da EP na permanência no mundo do trabalho, cinco entrevistados afirmaram que sim, a qualificação iria refletir diretamente em sua permanência no trabalho “com certeza! Porque quando você estuda você traz coisas novas, né, quanto mais você puder trazer, e agregar... é importante... Então o curso é fundamental...” (entrevistadx 12). Porém ou outros três trabalhadorxs afirmaram que a EP é apenas uma das variáveis que pode influenciar em sua permanência “manter mais tempo no emprego, eu acho que vai depender do funcionário, com o curso, a pessoa... eu creio que ia ser um passaporte, para... um passaporte para a cozinha, para conservar também o emprego” (entrevistadx 07).

Questionados a respeito das mudanças em suas vidas a partir da influência da EP em seu trabalho, todos afirmaram que ocorre mudança (alguns com maior ênfase e outros com menor veemência), porém todos os assalariados apresentaram mudanças apenas em suas realidades profissionais, em nenhum dos depoimentos foi apresentada alguma modificação nas realidades sociais.

Motivação

Gestorxs

Quando indagados a respeito dos motivos que estimulam a presença dos trabalhadorxs neste estabelecimento, tais profissionais afirmaram ser o



dinheiro a principal mola propulsora e, posteriormente, o gosto pela área e incentivos externos.

Provocados em relação à motivação baseados nos pressupostos teóricos da teoria de Maslow, os gestores afirmaram que eles veem a presença de seus contratados mais pela necessidade de estarem trabalhando (necessidades fisiológicas e de segurança) e, em menor escala, a realização de alguns outros fatores (sociais, estima e autorrealização).

Em relação a eles próprios serem vistos como profissionais que motivam seus empregados, todos são claros em afirmar positivamente sua posição de estimuladores.

Ah sim, incentivo demais! Eu pago curso... quando tem assim algum, lançamento de curso eu levo elas comigo, eu assim incentivo, eu gosto do trabalho delas eu tenho que incentivar né isso é muito bacana... [...] Apesar do trabalho nós temos uma amizade assim... e é bom para os clientes né, o atendimento para os clientes... (entrevistadx 03)

Sim...Eu por exemplo, quando eu vejo que tem assim, um colaborador que está querendo aprender, eu incentivo, ensino atendimento, as vezes quando tem uma pessoa na área, eu tento ajudar, de estar presenciando entendeu? De as vezes estar sempre incentivando... Treinos nas folgas até aprender. (entrevistadx 01)

Por fim, quando questionados da relação entre a motivação e educação com os retornos para o estabelecimento (incluindo o financeiro) todos os gestores entendem que há sim uma ligação. “Sim... Vai, acredito que sim é investir, né... é um retorno..” (entrevistadx 01), “Sim... Soma né vai agregar, né...” (entrevistadx 04).

Trabalhadorxs

Questionados acerca do motivo de estarem ali, os trabalhadorxs não apresentaram repostas uniformes, alguns pois foi uma forma de trabalhar e ter retorno financeiro, outros optaram por não responder e por fim apenas um funcionárix afirmou estar ali “porque eu gosto muito de mexer com massas” (entrevistadx 06).



Quando indagados sobre o potencial motivador do atual emprego para buscar novos conhecimentos, apenas três afirmaram positivamente, o restante optou por não responder.

Em relação à influência do trabalho deles na melhora da imagem do estabelecimento, todos os contratados afirmaram que sim, “é essencial, a pessoa vem para comer, então se a comida for boa e ela for tratada bem vai agregar mais...” (entrevistadx 12).

Em relação aos estímulos externos (elogios, incentivos, motivações) provenientes dos gestores, apenas três trabalhadorxs disseram que os recebe, o restante dos entrevistados apresentou respostas evasivas ou optou por não responder. Dentre os contratados, cinco argumentaram ainda que este emprego os torna pessoas mais independentes e criativas.

Fechando os questionamentos sobre a motivação, todos os entrevistados concordam sobre a importância da motivação para trabalhar em todas as áreas e, neste caso estudado, na cozinha. Os entrevistados argumentaram ainda que se sentem motivados a estarem ali diariamente, porém alguns deles já tem essa motivação em todas as áreas de suas vidas, não podem creditar isso apenas a sua atuação profissional.

DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A partir do exposto ao longo dos capítulos anteriores, é possível observar que a EP é uma forma de educação reconhecidamente – ao menos na teoria – tanto por gestores quanto por trabalhadorxs como algo benéfico, que elevará a escolaridade deste grupo, aumentará seu domínio técnico e desenvolverá potencialidades necessárias para a atuação na área da alimentação, indo ao encontro aos pensamentos de Alberto (2005), Steffen e Fischer (2008) e SENAI.DN (2011).

A EP reveste-se, de acordo alguns contratados, da autoridade de poder que será conferida aos trabalhadorxs para garantirem a manutenção em seus cargos nas organizações que ocupam, conforme afirmam Steffen e Fischer (2008); porém no pensamento dos gestores apenas a EP não bastaria como



fator primordial para permanência no trabalho, a experiência e aptidão contariam pontos positivos.

A EP, assim como argumentam Rocha-Vidigal e Vidigal (2012), creditará às empresas que optarem por lançar mão de tal processo, melhoras na imagem da organização perante a sociedade e em seus próprios processos internos. Os gestores, bem como os trabalhadorxs entrevistados, corroboram este ideal apresentado, uma vez que reconhecem o fato de que o desenvolvimento de novas potencialidades impulsionará a imagem da organização como um processo geral.

Divergente porém do apresentado na teoria básica do estudo, a EP não está necessariamente vinculada a um projeto social amplo como afirmam Brasil (2004) e Castioni, os reflexos da EP na vida dos trabalhadores são vistos diretamente em sua atuação profissional, não são mencionadas as outras variáveis.

Cabe levantar então os questionamentos de Carmo (2015), Dias, Machado e Figueiredo (2016) e Oliveira e Machado (2012), até que ponto a EP está realmente formando os trabalhadores para atuarem como seres dotados de todas as potencialidades humanas? A afirmação das mudanças de vida, porém apenas com o cunho trabalhista, não seria uma ratificação das ideias expostas de uma formação encurtada e de resposta ao mercado capitalista?

Tratando-se da motivação dos trabalhadorxs, os gestores afirmam que a mola propulsora que influencia em seus contratados seria a remuneração dos serviços prestados, o que é confirmado em parte pelo depoimento de alguns e rejeitado por apenas um deles que afirma estar ali porque gosta da área (funcionárix 06). Indo ao encontro das discussões de Chiavenato (1999), Maslow (2003) e Vergara (2011), tais profissionais enquadram-se a priori no segundo nível da teoria das necessidades; eles apresentam em suas falas argumentos pertinentes à segurança, mais enfaticamente à seguridade financeira.

Os gestores ouvidos enunciaram que se veem como agentes de estímulo para seus contratados e entendem a importância da motivação com reflexos inclusive na imagem da organização a qual estão à frente. Tais estímulos poderiam ir de encontro ao exposto pelos autores que discutem a



teoria de Herzberg no estudo, segundo eles tais estímulos externos (extrínsecos/higiênicos) não garantirão necessariamente a motivação dos trabalhadorxs, ao contrário irão apenas minimizar as chances de insatisfação.

Ao analisar as falas dos contratados é possível ainda ver que, na percepção deles, apenas alguns dizem ser estimulados e motivados em suas funções trabalhistas; muitos deles optaram por apresentar respostas vagas e/ou omitir tal informação. Todos creem ser a motivação um fator primordial para as relações cotidianas, e para alguns a motivação não é vinda pelas relações atuais de trabalho, mas sim pode ser vista como uma motivação interna (fatores intrínsecos/motivacionais).

Os sujeitos analisados destacam ainda uma informação relevante ao relatarem que a partir de seu trabalho se veem como sujeitos mais criativos e independentes. Cabe novamente questionar qual o conceito que foi proferido por eles ao citarem a independência; poderia este ser a independência financeira, social, familiar, dos estudos?

Os fatores apresentados pelos trabalhadorxs e gestores vão de encontro com as teorias discutidas anteriormente. A teoria de Maslow posiciona neste estudo o nível de carência e necessidades imposta atualmente para tais trabalhadores, o que gera por consequência sua posição estrutural nesta teoria. Já a teoria de Herzberg apresenta de forma clara a determinação dos fatores externos como não primordiais para o estímulo da satisfação dos contratados. Os gestores entendem ser sujeitos estimuladores para seus empregados porém muitos deles não necessariamente veem nos administradores estímulo o suficiente para buscarem maior qualificação na EP e satisfação no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

A partir de todo o exposto entende-se a importância da EP nos ambientes de alimentação. O referido trabalho buscou informações em uma cidade apenas com uma pequena parcela dos inúmeros estabelecimentos neste ramo de atuação, mas em proporção suficiente para ver que a EP é entendida e valorizada pelos trabalhadorxs que enxergam nela a oportunidade de manterem-



se em determinado trabalho além de auxiliarem no processo de satisfação de seus clientes. Os gestores, responsáveis administrativos de tais organizações, entendem também a importância desta modalidade de ensino ao menos em seus discursos.

A oportunidade de qualificação, inserção e manutenção no mundo do trabalho por meio da EP, é um discurso amplamente propagado nas mídias e até mesmo na comunidade acadêmica, porém são necessárias maiores discussões e análises para ver até que ponto esta EP posta atualmente realmente preocupa-se com os sujeitos trabalhadorxs e não apenas com uma resposta neoliberal.

A motivação, mola propulsora para o ciclo motivacional, pode e deve na visão dos entrevistados agir em benefício de todos, inclusive da organização. Como visto pelas análises as carências humanas observadas neste recorte pautam-se ainda em um nível baixo na teoria das necessidades humanas; os teóricos trazidos ao longo do texto apontam na direção de que as satisfações humanas podem não estar sendo atingidas. Os estímulos externos, quando percebidos pelos contratados, não são o suficiente para trazê-los para perto de novos processos, novas necessidades, despertar novos interesses e estimulá-los na busca pela EP. As carências de necessidade de segurança podem ser vistas de forma clara nesta pesquisa, a busca pela manutenção no trabalho, a segurança de seus salários são os estímulos muitas vezes notados por gestores e pelos próprios trabalhadorxs.

Entende-se então que a motivação é fator primordial dentro das relações nos ambientes de trabalho na área de alimentação e que, na maioria das vezes, tais estímulos motivacionais, prendem-se ainda às mais básicas necessidades humanas o que não leva necessariamente os contratados à procura pela EP como uma forma de emancipação e formação integral. O objetivo inicial da referida proposta de estudo foi atingido deixando de forma clara as motivações e apresentando algumas outras variáveis que atuam diretamente na opção pela qualificação ou não destes trabalhadorxs.



REFERÊNCIAS

ALBERTO, M. A. A noção de empregabilidade nas políticas de qualificação e educação profissional no Brasil nos anos de 1990. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 3, n. 2, p. 295-330, 2005.

ASSUNÇÃO, A. T. C.; ROCHA, F. G.; RIBAS, L. C. C. Perfil dos trabalhadores de cozinha da Via Gastronômica de Coqueiros e notas sobre a qualificação profissional no setor de alimentos e bebidas em Florianópolis/SC. *Revista Brasileira de Pesquisa em Turismo*. v.4, n.3, p.24-40, 2010.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo, Edições 70, 2016.

BORLOT, M. N. R.; MARQUES, R. O papel da liderança na motivação de equipe. *Gestão contemporânea*, v. 2, n. 2, p. 69-92, 2012.

BRAGA JUNIOR, S. S.; SANTOS, R. R.; CARVALHO, J. S.; SILVA, G. P.; SILVA, D. Possibilidades entre Motivação e Produtividade: Um Estudo de Caso no Alto Tietê. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*, Rio de Janeiro, v. 8, n. 3, 2013.

BRASIL. **Políticas públicas para educação profissional e tecnológica**. Brasília, 2004.

CARMO, J. C. Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, no contexto das novas formas de educação. *Trabalho e Educação*, v. 24, n.3, p. 91-103, 2015.

CARVALHO, A. C. **Convergências contemporâneas nas cidades tombadas: a ascensão turística e o tráfego na cidade de Tiradentes-MG**. Juiz de Fora: UFJF, 2013.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

DIAS, F. D.; MACHADO, L. R. S.; FIGUEIREDO, F. C. A dualidade do sistema educacional brasileiro e a Educação Profissional à luz da divisão do trabalho em Marx. In: Simpósio Nacional Educação, Marxismo e Socialismo, 1, 2016, Belo Horizonte. **Anais**. Belo Horizonte, 2016.

DUTRA, J. S. **Gestão de Pessoas: Modelo, Processos, Tendências e Perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2011.

ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS DO TRABALHO. **Anais: Avaliação de Políticas Públicas: modelos e usos da avaliação de impacto em programas de formação profissional**. Belo Horizonte: ABET/Universidade Federal de Minas Gerais, v. 2. p. 881-904, 1999.



FARTURA. **Projeto Fartura Gastronomia**. Festival Cultura e Gastronomia de Tiradentes. Disponível em:

<<http://www.faturagastronomia.com.br/festival/festival-cultura-e-gastronomia-tiradentes>> Acesso em 11 nov. de 2016

FURTADO, S. M. **Indústrias criativas**: festival de cultura e gastronomia de Tiradentes/Minas Gerais/Brasil. São Paulo: PUC-SP, 2015.

GERMANO, M. I. S.; GERMANO, P. M. L. **Sistema de gestão, qualidade e segurança de alimentos**. São Paulo: Manole, 2013.

IBGE. **Tiradentes**. Disponível em:

<<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=316880&search=||in%20fogr%20E1ficos:-informa%20E7%20F5es-completas>> Acesso em 20 out. 2016.

INSTITUTO ESTRADA REAL. **Tiradentes**. Disponível em:

<<http://www.institutoestrada-real.com.br/cidades/tiradentes/149>> Acesso em 18 mar. 2016

MANFREDI, S. M. Trabalho, qualificação e competência profissional – das dimensões conceituais e políticas. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 9, nº 64., 1998.

MASLOW, A. H. Psicologia humanista e hierarquia de necessidades. IN: Cloninger SC. **Teorias da personalidade**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

MOURA, D. S.; NUNES, L. C.; REIS, L. S.; NUNES, M. S.; CASTRO, L. S.; LOPES, J. M. A motivação como ferramenta para inovação nas organizações: uma revisão de literatura. **Revista Diálogos e Ciências**, v. 16, n. 37, 2016.

MUSSAK, E. **Gestão de Pessoas**. Disponível em:

<<http://www.magnumpalestras.com.br/uncategorized/eugenio-mussak/>> Acesso em 18 mar. 2016.

NEVES, R.; CARNEIRO, E. J. Empreendedorismo e marketing urbano: a mercadorização do centro “histórico” de Tiradentes, Minas Gerais, na ótica do turismo. **CENÁRIO**, Brasília, v.2, n.2, p. 65-81, 2014.

OLIVEIRA, J. M. D.; MACHADO, L. R. S. Núcleo politécnico comum: concepções, diretrizes e desafios aos cursos técnicos. **B. Téc. Senac: a R. Educ. Prof.**, v. 38, n. 3, p. 17-29, 2012.

PACÍFICO, A.; GONÇALVES, J. A. T. Os fatores motivacionais nas organizações: satisfação e desempenho dos funcionários. **ETIC - Encontro de iniciação científica**, v. 7, n. 7, 2011.



PERES, M. J. S. **Identificando os fatores da Teoria de Herzberg nos profissionais do PSF-UBSF Inácio Mayer**. Campina Grande: UEPB, 2014.

ROCHA-VIDIGAL, C. B.; VIDIGAL, V. G. Investimento na qualificação profissional: uma abordagem econômica sobre sua importância. **Acta Scientiarum**. Human and Social Sciences, Maringá, v. 34, n. 1, p. 41-48, 2012.

SEBRAE. **Bares e restaurantes**: um setor em expansão. 2015. Recuperado em 15 maio, 2016, de <http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/bares-e-restaurantes-um-setor-em-expansao,1038d53342603410VgnVCM100000b272010aRCRD>

SENAI.DN. **Pró-docente**: curso de iniciação à docência na educação profissional e tecnológica / SENAI.DN. Brasília: [s.n.], 2011.

SILVEIRA, G. T. **Turismo, Emprego e Renda**: o caso da cidade histórica de Tiradentes-MG. Caxias do Sul: UFCS, 2008.

STEFFEN, E. M.; FISCHER, M. C. B. Qualificação profissional do técnico industrial em plásticos. **Cadernos de Educação**, Pelotas, nº 31, p. 227-248, 2008.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Atlas, 2011.