

**Área temática para a qual o ARTIGO será submetido:
7 GPESS Gestão de pessoas**

**COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO: UM ESTUDO NA EMPRESA
SS SUCATAS E REAPROVEITAMENTOS LTDA**

**COMPETENCIES FOR WORK: A STUDY AT THE COMPANY SS
SUCATAS E REAPROVEITAMENTOS LTDA**

RESUMO

A proposta deste artigo é responder ao seguinte problema de pesquisa: quais as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores que atuam no ramo de sucatas na empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda? Para responder ao problema traçou-se como objetivo geral compreender as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores da empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda. Para atingir os resultados foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: registrar as competências que os colaboradores da organização possuem de acordo com as suas percepções, apontar as competências desenvolvidas pelos colaboradores no cotidiano de trabalho e reconhecer as competências necessárias para o trabalho com sucatas e reaproveitamentos na visão dos colaboradores da empresa. Utilizou-se da abordagem metodológica qualitativa com finalidade exploratória. A coleta de dados foi realizada por meio da aplicação de uma entrevista com os seis colaboradores da empresa. Os resultados obtidos demonstraram que os colaboradores têm rotinas de trabalho bem dinâmicas com várias atividades diferentes no dia, entre estas organização e operações no depósito, atendimento aos clientes e compra e venda de materiais. Também se identificou que para atuar no ramo de sucatas, na visão dos pesquisados, algumas competências são necessárias, entre estas a comunicação assertiva com os clientes e a força de vontade durante as atividades. Por fim, compreendeu-se as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores da empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda., sendo as mais citadas a capacidade para saber dizer não, atenção, interesse, disposição para aprender, flexibilidade, adaptação, proatividade e a negociação, que foi a mais mencionada.

Palavras-chave: Competências, Sentido do trabalho, Sucatas, Reaproveitamentos.

ABSTRACT

The purpose of this article is to answer the following research problem: what skills are developed in the day-to-day work of employees working in the scrap metal industry at the company SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda? To respond to the problem, the general objective was to understand the skills developed in the daily work of employees at the company SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda. To achieve the results, the following specific objectives were established: recording the skills that the organization's employees have according to their perceptions, pointing out the skills developed by employees in their daily work and recognizing the skills needed to work with scrap and reuse in the vision of the company's employees. The research has qualitative methodological approach with exploratory purpose. Data was collected by interviewing six of the company's employees. The results obtained demonstrated that employees have very dynamic work routines with several different activities during the day, including organization and warehouse operations, customer service and the purchase and sale of materials. It was also identified that to work in the scrap business, in the view of those surveyed, some skills are necessary, including assertive communication with customers and willpower during activities. Finally, the skills developed in the daily work of employees at the company SS Sucatas e

Reaproveitamentos Ltda. were understood, the most cited being the ability to know how to say no, attention, interest, willingness to learn, flexibility, adaptation, proactivity and the negotiation, which was the most mentioned.

Keywords: Skills, Meaning of work, Scraps, Reuses.

1. INTRODUÇÃO

As mudanças no modo de trabalhar fortalecem a importância do tema competências. As empresas que já atuam por gestão de competências, observam que há uma influência direta no contexto organizacional. Assim as empresas têm analisado novas estratégias, integrações, e tem recorrido a esse modelo de gestão visando planejar, captar, desenvolver e avaliar nos diferentes níveis organizacionais, as competências necessárias para realização de seus objetivos.

Nas empresas que exercem o trabalho com sucatas as competências também são importantes, e devem ser identificadas e aprimoradas, tendo em vista o forte crescimento deste ramo de atuação e o aumento dos concorrentes deste negócio. Devido a esses fatores e muitos outros, a competência individual torna-se uma estratégia da organização para alcançar seus objetivos e metas estabelecidas, não apenas para o sucesso, mas também para a permanência do negócio.

A Pesquisa FAPESP (2019) que acompanha os objetivos do desenvolvimento sustentável mostra que o Brasil está em 4º lugar dos maiores geradores de resíduos plásticos do mundo com 11,3%, ficando atrás apenas da Índia em 3º lugar com 19,3%, da China em 2º lugar com 54,7% e em 1º lugar EUA com 70,8%, resíduos estes descartados em terra firme indo para o mar e a projeção é que até 2030, serão produzidos 40% a mais do que produzimos hoje. A necessidade é urgente de uma conscientização social para o descarte correto, para o reuso e a reciclagem.

O trabalho com sucatas apresenta um destaque na economia sendo uma oportunidade de trabalho e renda. Esta atividade, que promove inúmeros benefícios tanto sociais quanto econômicos está em ascensão. O IPEA (2019) que tem como objetivo o desenvolvimento sustentável, demonstra que a meta 12.5 estabelecida até 2030 é de reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio de economia circular e suas ações de prevenção, redução, reciclagem e reuso de resíduos. Conforme o índice apresentado observamos que é um mercado em evidencia e necessita cada vez mais de profissionais neste ramo.

Cabe ressaltar a importância das competências no ambiente de trabalho com sucatas, pois nem sempre quem atua neste ramo percebe a importância do seu trabalho e o quanto de habilidades pode ser desenvolvida. Este contexto é observado e relatado por um dos autores desta pesquisa que atua neste ramo há aproximadamente 7 anos. Por isso é fundamental compreender o cotidiano de trabalho para que se consiga identificar as competências que são desenvolvidas neste cenário.

Faz-se necessário destacar a falta de publicações sobre assuntos relacionados à gestão de pessoas no contexto de trabalho com sucatas. Portanto, destaca-se uma lacuna na discussão sobre o desenvolvimento de competências na área de trabalho com sucatas e reaproveitamentos.

Sendo assim surge o seguinte problema de pesquisa: quais as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores que atuam no ramo de sucatas na empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda?

Para resolver esta questão esta pesquisa tem como objetivo geral compreender as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores da empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda. E para isso foram estabelecidos três objetivos específicos: registrar as competências que os colaboradores da organização possuem de acordo com suas percepções; apontar as competências desenvolvidas pelos colaboradores no cotidiano de trabalho, conhecer as competências necessárias para o trabalho com sucatas e reaproveitamentos na visão dos colaboradores da empresa.

2.COMPETÊNCIAS PARA O TRABALHO

A capacidade do indivíduo em saber lidar com as mais diferentes situações em diferentes contextos de atuação, reúne muitos conhecimentos em sua trajetória profissional. Por isso Zabala e Arnau (2020) afirmam que ao considerar a competência como a capacidade de resolver problemas em qualquer situação, sejam estas novas ou diferentes das já conhecidas nos contextos organizacionais, o significado adquire outro valor. Este conceito pode ser visto de muitas formas, nas palavras de Paiva e Lopes (2008) elas falam que mediante as mais diferentes visões entre autores, eles alargam o conceito evidenciando não apenas a presença de um conjunto de qualificações, mas também como a necessidade da sua realização em determinado contexto.

As habilidades necessárias para o mercado de trabalho vão sofrendo mudanças com as transformações da sociedade, é o que indicam alguns autores. “As transformações impostas pelos desafios da indústria 4.0 fazem com que as habilidades necessárias para prosperar no mercado de trabalho também estejam mudando” (Cales, 2020, p. 32). Assim, percebe-se que muitas mudanças geram necessidades de aprimoramento dos comportamentos e atitudes.

Muitas pessoas já apresentam um conjunto de habilidades e atitudes ao longo de seu desenvolvimento, e outras precisam desenvolvê-las. Sobre isso Fratel (2020, p. 129) ressalta que “algumas pessoas possuem, naturalmente, muitas competências; outras precisam desenvolvê-las ou complementá-las”. Portanto, torna-se fundamental a identificação dos pontos fortes e daqueles que precisam ser mais desenvolvidos em cada indivíduo dentro do contexto de trabalho.

Dentro desse contexto de desenvolvimento de competências existem muitas publicações que tratam do tema de maneira bem detalhada (Antunes, 2020; Antunes, 2021; Coutinho, 2021; Prette, 2021; Maximiano, 2019;). Fratel (2020), por exemplo, escreve que algumas capacidades e aspectos podem ser explorados e melhorados tais como: planejamento, estratégia analítica, autocontrole, bom relacionamento, liberdade com responsabilidade, bons hábitos, comunicação, confiabilidade e decisão.

Para o desenvolvimento dessas competências alguns aspectos são muito importantes, e o *mindset*, que é o tipo de mentalidade de cada um, é um desses fatores. Sá (2018) afirma que as pessoas que possuem uma mentalidade fixa acreditam que já nasceram com uma “cota” de inteligência e que isso não mudará e ainda declara que as pessoas com mentalidade de crescimento acreditam que quanto mais adquirem conhecimento mais inteligentes se tornam, e conseqüentemente mais próximo do sucesso através do trabalho intenso.

Portanto, compreender as próprias capacidades e competências já torna o indivíduo um profissional com um *mindset* de crescimento. Gaspar (2020, p. 115) demonstra que “as pessoas com mentalidade de crescimento buscam interpretar o espaço e analisar as próprias capacidades e competências a fim de avaliar a própria capacidade para alcançar os objetivos”. Logo, o profissional que se auto avalia demonstra um diferencial em relação aos demais.

Algumas habilidades são conceituadas como essenciais para a carreira profissional frente às mudanças e a adaptabilidade é um dos destaques devido a sua importância nas organizações. Calaes (2020, p. 31) menciona que “a adaptabilidade se tornou uma *soft Skill* essencial para o nosso sucesso, sobrevivência e felicidade, tanto no âmbito profissional quanto no pessoal”. Nunes (2016, p. 8) também aborda sobre este aspecto e descreve que a adaptabilidade “envolve dominar as tarefas de desenvolvimento vocacional, lidar com as transições ocupacionais e ajustar-se a traumas e contingências de trabalho”. Isto, deixa evidente a relevância de desenvolver esta competência tendo em vista as mudanças que ocorrem ao longo da carreira profissional.

A compreensão das *soft skills* e a sua aplicabilidade no ambiente de trabalho já é e será essencial a cada dia. Merlina (2020) afirma que o Fórum Econômico Mundial discutiu sobre as *soft skill* no ambiente de trabalho e reconheceu que elas serão cada vez mais essenciais, pois as pessoas conseguem migrar entre diferentes papéis e projetos e as suas capacidades sociais, tais como colaboração, empatia, relações interpessoais e entre outras, autor da sua principal da sua própria história. Simão (2020, p. 281) também trata desse tema relatando que, “portanto, desenvolver suas *soft skills* pode ser a chave de um caminho promissor e o mais relevante da sua realização tanto pessoal como profissional”. Essas, capacidades bem compreendidas promovem qualificação profissional e potencializam os resultados esperados dos indivíduos.

A necessidade de determinadas competências varia dependendo do tipo de empresa e do serviço prestado, pois cada ramo tem as suas particularidades. Neste sentido Sá e Amorim (2017, p. 48) evidenciam que “as competências essenciais são as competências pontuais atribuídas à razão da sobrevivência da organização e se apresentam como diferencial perante concorrentes e clientes”. Rabaglio (2015, p. 15) complementa com a ideia de que o avanço da tecnologia vai exigir cada vez mais o desenvolvimento de competências diferenciadas.

Independentemente do contexto ou do mercado de atuação, as competências comportamentais serão sempre relevantes, tal como aponta Coda (2016). O autor reflete que em qualquer contexto ou momento, alguns comportamentos considerados essenciais fornecem suporte as competências organizacionais e até mesmo ao cargo ocupado. Sendo assim, as competências comportamentais e a organização andam lado a lado e para isso faz-se necessário manter-se alinhado com as necessidades do mercado de trabalho.

3. O TRABALHO COM SUCATAS E REAPROVEITAMENTOS

A procura por outras formas de obter renda é uma das consequências das mudanças na sociedade. Essas mudanças também afetam o cenário do mundo do trabalho e ocasionam a busca por diferentes formas de organização. Dejours (2011) assevera que muitos autores e pesquisadores estão preocupados com essas mudanças, com o desgaste das condições de trabalho e ainda com o aumento considerável do desemprego.

O acúmulo de materiais descartados é algo encontrado com muita facilidade em praticamente qualquer cidade, tendo nas grandes cidades uma maior quantidade. De acordo com Fiuzza *et al.* (2015) em grandes cidades como São Paulo, existem bairros específicos que são descartados grandes quantidades de lixo diariamente. De Oliveira *et al.* (2020, p. 9) mencionam que “os lixos domésticos veem crescendo toneladas a cada dia”. Isso demonstra o quão problemática essa questão é, e ainda o quanto torna o trabalho com sucatas praticamente uma necessidade.

Com a mudança de mentalidade e de visão acerca do lixo, novas áreas vêm sendo desenvolvidas no mundo do trabalho e novos cenários vem se formando. “O trabalho trouxe a oportunidade de diálogo como currículo e as áreas do conhecimento como: Ciências, abordando a questão do meio ambiente, reciclagem, lixo e poluição do córrego” (Dias Garafalo, 2019. p. 5). Verifica-se que muitas discussões tem sido abordadas em torno do assunto trabalho e sustentabilidade, visto a importância disto para a sociedade.

Os benefícios da discussão sobre sustentabilidade surtirão maior efeito nas futuras gerações. Souza (2022, p. 8) escreve que “a sustentabilidade traz um equilíbrio holístico com particularidades econômicas, ambientais e sociais”. Ainda segundo o autor os benefícios gerados serão vistos nas gerações futuras tanto nas suas economias de recursos quanto para o meio ambiente. Assim, percebe-se a necessidade do trabalho sustentável para a sociedade.

Diante dos impactos ambientais devido a destinação incorreta de resíduos e outras questões a preocupação das pessoas é eminente. Santos-Danidenes (2020, p. 4) relata que “existem consumidores cada vez mais conectados e preocupados com questões sociais e ambientais”. Souza (2022) escreve que é notória a preocupação dos clientes com o planeta. Então, observa-se que os prejuízos causados no meio ambiente são uma preocupação atual e as pessoas estão atentas a todo esse processo que envolve a sustentabilidade.

Ao se tratar sobre a sustentabilidade surge o trabalho com sucatas que além de ser oportuno para reaproveitar o lixo acumulado. A reciclagem é o processo de transformação que surge para fazer o reaproveitamento do desperdício em nova matéria prima. Barderi-Marcos *et al.* (2019) descrevem que a reciclagem é um processo transformador de resíduos em novos produtos, e envolve algumas alterações por meio de processamento, reintegrando esses materiais e ainda economizando novas matéria-prima e energia.

A reciclagem oferece benefícios diversos e imensuráveis para o meio ambiente. Krauczuk (2019) fala sobre esse assunto e demonstra que por meio da reciclagem de materiais que seriam descartados é realizado o reaproveitamento, para que assim novos produtos possam ser feitos a partir deles, obtendo então uma fonte geradora de emprego, renda e ainda permitindo obter uma enorme contribuição com a preservação do meio ambiente. Sendo assim, é importante destacar a necessidade de “reduzir, reutilizar e reciclar” para promover inclusive o consumo sustentável por meio dessas práticas e ainda a responsabilidades social.

O trabalho com sucatas ajuda a solucionar alguns problemas de resíduos descartados de forma irregular. Fiuzza *et al.* (2015) escrevem sobre este tema e relata que um dos grandes problemas relacionados ao meio ambiente é o descarte incorreto dos resíduos. Assim, observa-se que este trabalho é fundamental para contribuir na solução de muitos problemas sociais.

Outras inovações também vêm sendo utilizadas nesse contexto de sustentabilidade como por exemplo a Economia Circular que segundo Barderi-Marcos *et al.* (2019) ressaltam é uma alternativa ao modelo convencional, possibilitando novos

modelos de negócios, novas formas de consumir estabilizando assim o crescimento e a conservação ambiental. Este modelo propõe que o rejeito não necessariamente precisa ser visto como um resíduo, mas sim como um nutriente potencial.

Este modelo oferece alguns objetivos que otimizam a utilização de recursos a fim de obter benefícios para toda a sociedade. "Este modelo se propõe a funcionar sem desperdícios, economizar recursos e estar em sinergia com a biosfera" (Santos, 2020, p.1). O autor ainda reforça que a abordagem da economia circular pode ser considerada um processo transitório para a sustentabilidade, contribuindo para mudanças em diversos setores e indústria.

É extremamente necessária a preservação de recursos naturais e nesse sentido a reciclagem vem como uma estrutura consciente nesse processo. Bello (2016) escreve que a reciclagem é necessária para a preservação do meio ambiente, pois por meio dela é possível reduzir muito a extração de novos recursos naturais não renováveis. Percebe-se então, que reciclar é um dos caminhos fundamentais para manter o meio ambiente mais sustentável e diminuir os prejuízos e os danos causados à natureza.

E neste sentido a legislação tem dado apoio para se conseguir obter a preservação do meio ambiente. Krauczuk (2019) relata que a legislação está tendo um olhar voltado para a manutenção e conservação do meio ambiente, com políticas que possam ajudar na implantação de ações e de conscientização de diminuição do consumo excessivo de resíduos sólido, e que quando descartados sejam feitos de forma consciente assim como sua destinação final.

Neste aspecto cita-se a Lei 12.305/10 que "institui a Política Nacional de Resíduos Sólidos, dispendo sobre seus princípios, objetivos e instrumentos, bem como sobre as diretrizes relativas a gestão integrada e ao gerenciamento de resíduos sólidos, e responsabilidades dos geradores e do poder público e aos instrumentos econômicos aplicáveis (Brasil, 2010). Com o apoio da legislação nessa área, além de tornar o trabalho com sucatas viável, ainda contribui muito para esta conscientização que é muito necessária para as gerações futuras e para o planeta.

A conscientização tem um dos papéis mais essenciais para um comportamento pró-ambiental. Chierrito-Arruda (2019) explica que "diante do cenário da atualidade há uma exigência da participação da sociedade na inclusão das responsabilidades individuais com ações políticas". Observa-se então, que ações políticas são importantes, porém a responsabilidade com as questões ambientais deve ser de todos e todos podem promover a sustentabilidade e trazer soluções para as questões ambientais principalmente por intermédio da conscientização.

4. MÉTODOS DA PESQUISA

Quanto à abordagem o presente estudo seguiu a metodologia qualitativa e quanto aos objetivos este estudo utilizou como método de investigação o exploratório. Para obtenção dos materiais utilizou-se o estudo de caso. A importância da pesquisa estudo de caso em diferentes campos é discutida por Yin (2015), no qual o autor menciona que este método pode ser usado em diferentes situações, de modo que contribua para o conhecimento dos eventos individuais, grupais, sociais, políticos e demais.

A população deste estudo foi composta pelos colaboradores da empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda, empresa essa que presta serviços de compra e venda de materiais de sucatas e reaproveitamentos e está no mercado há aproximadamente 7 anos. A atividade principal desta é a compra de materiais, que na

sequência são separados e classificados, para posterior destino de acordo com o tipo de material.

Foram entrevistados 06 colaboradores, sendo considerado uma pesquisa censitária. O processo de coleta de dados foi realizado por meio de entrevistas semiestruturadas. O instrumento de coleta foi desenvolvido com base em Ferreira e Baêta (2020) para atingir aos objetivos propostos. Assim, definiu-se as categorias de análise e as perguntas para cada uma das categorias. Foram elaboradas 06 (seis) perguntas, conforme demonstra o quadro 01.

Quadro 01 - Categorias de análise

Categorias	Perguntas
Competências Individuais existentes	1) Qual habilidade que você percebe que tem e que considera uma das mais importantes para empresa? 2) Qual habilidade sua que você observa que sempre é notada pelos clientes? 3) Da sua atividade que você considera mais importante, qual atitude sua é fundamental para melhor realizar essa tarefa?
Habilidades Desenvolvidas durante o trabalho atual	4) Qual habilidade você observa que aprendeu depois que entrou na empresa?
Competências individuais necessárias	5) O que você acha essencial você ter para executar as suas tarefas diárias? 6) Qual atitude sua você considera que não pode faltar durante um dia de trabalho?

Fonte: Adaptado de Ferreira e Baêta (2020).

Os dados foram coletados durante o mês de agosto de 2022. As entrevistas foram realizadas com os 06 colaboradores da empresa, de forma presencial, em um espaço privado dentro da própria empresa. Os horários foram previamente agendados com cada pesquisado de forma que a rotina de trabalho não fosse prejudicada. A duração de cada entrevista foi em torno de 1h e meia a 2 horas de conversa. Todas as entrevistas foram gravadas (mediante autorização) e depois transcritas.

Os dados coletados nas entrevistas foram analisados com a técnica de análise de conteúdo. Roesch (2013) esclarece que por intermédio deste método é possível realizar a classificação de palavras, frases, até mesmo parágrafos em categorias de conteúdo, e pode ser feito por técnicas simples ou mais profundas que se reforçam em métodos estatísticos.

5. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados serão apresentados de acordo com as suas respectivas categorias análise. O quadro 02 apresenta o relato dos pesquisados em relação à categoria de análise competências individuais existentes. Os entrevistados relataram sobre as competências que possuem de acordo com as suas percepções.

Quadro 02 - Respostas sobre a categoria competências individuais existentes.

Perguntas: - Qual habilidade que você percebe que tem e que considera uma das mais importantes para a empresa?

<p>- Qual habilidade sua que você observa que sempre é notada pelos clientes? - Pense numa atividade dentro da empresa que você considera bem importante. Qual atitude sua é fundamental para melhor realizar essa tarefa?</p>	
Entrevistado 1	<p>R1: "Eu acho que é na parte das finanças, eu sou boa nos cálculos, nas contas e também tento ter bastante paciência com os clientes, entender que ali é meu trabalho e é isso". R2: "Eu percebo que é a minha simpatia e a conversa com os clientes, eu sempre dou atenção pra eles, brinco com eles, eles sempre me elogiam por isso e também a humildade por que muitas pessoas estão em situação de rua e não são bem tratadas e eu sempre estou dando atenção pra todos igual, é isso". R3: "Eu acho que na minha paciência ainda, eu tenho que trabalhar mais nisso, ser mais paciente porque eu estou no trabalho e as vezes fica muito difícil".</p>
Entrevistado 2	<p>R1: "Eu acho que é a passar confiança mesmo, até esse é um dos motivos que nós trabalhamos só com balança digital, inclusive o cliente também pode fazer as contas dele para que veja que nós trabalhamos pelo certo, tipo passar credibilidade". R2: A simpatia, eu sou sempre simpático com os clientes, tento manter o bom humor, fazer amizades, para termos um vínculo com ele e também ter objetivo de fidelizar esse cliente para que ele sempre volte. R3: "Então eu acho que é com o jeito que eu falo com o meu ajudante de trabalho, as vezes sou muito grosso e me arrependo, tenho que tentar entender mas ele, me colocar no lugar dele talvez seja este, ter um controle maior sobre mim e aprender a administrar o meu jeito de ser".</p>
Entrevistado 3	<p>R1: "Eu aprendo sempre crescer junto com a empresa, porque eu também tenho os meus objetivos que um dia é também empreender como meu pai, eu penso sempre no futuro". R2: "A minha honestidade, eles sempre notam que eu tento agir correto, para ficar bom pra todos os lados, e também a minha agilidade, que quando chega os caminhões por exemplo eu sou sempre rápido e eles gostam de um atendimento rápido". R3: "Então muitas coisas, eu sou um pouco nervoso, tentar manter a tranquilidade e o bom humor que já ajuda muito, porque o nosso trabalho até que é bem estressante".</p>
Entrevistado 4	<p>R1: "A experiência, eu tenho bastante experiência de outros serviços principalmente com máquinas pesadas, então ali pra empresa isso é bastante importante até porque tem alguns funcionários que ainda são jovens e não sabem trabalhar com esse tipo de maquinário, então eu procuro fazer bem feito o que eu sei, é com dedicação, acho que é isso". R2: "Eu acho que alegria, está sempre de boa, sorrindo, ele sempre falam disso e elogiam, dizem que eu sou engraçado, eu posso estar com problemas mas eu tento sempre não demonstrar". R3: "Eu acho e tenho certeza que é ser pontual, eu preciso melhorar muito, ainda tenho essa dificuldade de chegar cedo no trabalho, pra mim ainda é complicado e sei que tenho que melhorar".</p>
Entrevistado 5	<p>R1: "Eu acho que a minha experiência, eu creio que ajuda bastante na empresa no dia a dia, de poder ajudar os amigos de trabalho, a experiência em várias questões até mesmo para o convívio". R2: "O que já me falaram sobre mim é a organização a limpeza do pátio, eu não espero pelos outros, eu tomo a iniciativa e vou organizando, porque ali no serviço não é fácil manter organizado e os clientes percebem e falam sobre isso". R3: "É a parte com os clientes, que não é fácil se controlar e às vezes não estourar, o que eu posso dar uma melhorada é manter esse controle do nervosismo".</p>
Entrevistado 6	<p>R1: "Saber negociar sem dúvidas, saber comprar e principalmente saber vender, o nosso negócio depende o dia todo das negociações que são feitas por que não tem preço fixo pra nada e ninguém, nem pra comprar e nem pra vender". R2: "Em primeiro lugar a humildade porque os clientes também são humildes e também a minha comunicação que eu procuro sempre dar atenção para os clientes".</p>

	R3: “Eu acho que tentar manter o meu controle, controle emocional, porque é um trabalho bem estressante e temos muitos problemas durante o dia e praticamente todos sou eu quem tenho que resolver e também de delegar as tarefas, não é fácil posso e tenho que melhorar”.
--	---

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O quadro 02 demonstra o que os pesquisados relataram sobre as competências individuais existentes, com base na auto percepção. Muitos conhecimentos, habilidades e atitudes foram mencionadas pelos entrevistados, entre elas: habilidade com cálculo, capacidade para transmitir confiança, disposição para o trabalho, disposição para aprender, paciência, simpatia, honestidade, negociação, concentração, raciocínio lógico.

Também foi mencionado sobre a existência do bom humor, agilidade, dedicação, pontualidade, comunicação, disposição para evoluir e autocontrole.

Verifica-se nas respostas que os colaboradores conseguem identificar as competências que possuem e isso é importante para o desenvolvimento de cada um. A importância da autopercepção sobre as competências é discutida por Nobre e Valentini (2019), que mencionam que isto está relacionado a uma variável psicológica que retrata a capacidade de fazer julgamento sobre as próprias capacidades de mobilizar recursos para se direcionar ao alcance de resultados.

As narrativas dos pesquisados que foram demonstradas no quadro 04 são valorizadas por Nobre e Valentini (2019, p. 9) quando relatam que “a autopercepção de competência é um importante construto mediador do desenvolvimento individual”.

O quadro 03 mostra a categoria habilidades desenvolvidas que menciona a respeito das competências desenvolvidas pelos colaboradores na atual empresa.

Quadro 03 - Respostas sobre a categoria habilidades desenvolvidas durante o trabalho atual.

Pergunta: - Qual habilidade você observa que aprendeu depois que entrou na empresa?	
Entrevistado 1	R: “O que eu aprendi muito e que eu vou levar pra vida toda é negociar né, porque ali tudo gira em torno da negociação, porque o cliente tem que ganhar e a empresa também”.
Entrevistado 2	R: “Eu aprendi muito a conhecer o material, procurei ter conhecimento sobre esses materiais, sobre a classificação, e também aprendi a fazer as negociações com os clientes, porque nesse ramo essa parte ou você sabe ou não sabe”.
Entrevistado 3	R: “Principalmente a negociar, porque parece fácil, eu achava pelo menos mas não é fácil, eu não sabia antes e aprendi muito e também a ter muita atenção na hora do trabalho”.
Entrevistado 4	R: “A ter mais interesse por esse trabalho e também a ser flexível, porque eu mudo toda hora de tarefa, de manhã faço uma coisa, a tarde faço outra e se adaptar ali no trabalho é obrigatório porque o serviço exige”.
Entrevistado 5	R: “Nessa empresa foi a de ser uma pessoa mais consciente na parte de reciclagem e também de ter atitudes de ensinar o cliente para dar a destinação correta dos materiais, ter essa iniciativa”.
Entrevistado 6	R: “Primeira coisa foi saber dizer não, que não é fácil com os clientes, muitas vezes eles não entendem e também ao mesmo tempo ser flexível para não perder clientes”.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

O quadro 03 evidencia as competências que os pesquisados observam que foram desenvolvidas ao longo das suas jornadas de trabalho na atual empresa. As competências que foram explanadas são as seguintes: saber dizer não, atenção nas tarefas, interesse, disposição para aprender, flexibilidade, adaptação e proatividade.

A competência mais mencionada foi a negociação, pois é bastante utilizada no dia a dia de trabalho.

Constata-se nas falas dos pesquisados que os mesmos observam que desenvolveram competências variadas neste trabalho e adquiriram qualificações específicas visto as exigências da rotina de trabalho. Sobre isso Rabaglio (2015, p.15) menciona que “cada vez mais, aumenta o dinamismo na tecnologia e nas atribuições dos colaboradores, o que exige competências diferenciadas e mais desenvolvidas”. Desta forma é notável que conforme as transformações tecnológicas no mundo do trabalho as competências precisam ser cada vez mais aprimoradas para atender o mercado de trabalho e seus requisitos.

O quadro 04 apresenta a categoria competências individuais necessárias, com os relatos dos pesquisados a respeito do que eles consideram importante ter ou aprender para um bom processo de trabalho.

Quadro 04 - Respostas sobre a categoria competências individuais necessárias

Perguntas: - Qual atitude ou habilidade você acha essencial ter para executar a suas tarefas diárias? - Qual atitude sua você considera que não pode faltar durante um dia de trabalho?	
Entrevistado 1	R1: O diálogo com o cliente, conversar com ele, explicar, fazer entender, porque a questão dos preços não é fácil com os clientes e nós temos um limite que podemos pagar então essa parte é complicada. R2: Eu acredito que a atenção, eu tenho que ter atenção o dia todo principalmente nas contas.
Entrevistado 2	R1: Bastante força de vontade entendi, tentar alcançar os objetivos da empresa né, eu não estou só pelo meu trabalho e estou também pela empresa. R2: Saber conversar com os cliente, tentar passar uma comunicação de uma forma que eles entendam e também a sinceridade, passar uma confiança também porque na área da sucata tem muitas desconfianças.
Entrevistado 3	R1: O essencial ali no serviço é ter humildade com os clientes, porque muitos deles são pessoas simples e também sempre procurar entender o cliente. R2: O que não pode faltar é uma boa comunicação, tipo dialogar com o cliente, conversar, saber o que ele quer e tentar negociar com ele da melhor forma possível para ele e mais ainda para empresa né.
Entrevistado 4	R1: Então eu acho que a força de vontade porque algumas coisas a gente já sabe, mas outras não, então precisa querer sempre estar aprendendo algo novo. R2: Pra falar a verdade eu penso que bom humor, porque não é fácil todo dia tem muito trabalho, e é cansativo, é pesado, então eu sempre brinco durante serviço para o dia ficar mais leve e fácil.
Entrevistado 5	R1: Na verdade são muitas coisas, mas força de vontade eu acho que é algo bem legal e comprometimento que é bem importante durante o serviço, a empresa é uma engrenagem e esse comprometimento faz com que as dificuldades diminuam. R2: Força de vontade, querer realmente trabalhar principalmente por ser um serviço pesado tem que querer trabalhar.
Entrevistado 6	R1: Bem, além de ter que ter muita responsabilidade porque é muita coisa para cuidar ao mesmo tempo todo dia, eu tenho que ter pulso firme e liderança com a equipe, esse trabalho é essencial eu acho, e estar preparado para tomar decisões o tempo todo. R2: Tomar as decisões certas, porque o nosso ramo envolve muitas coisas e uma decisão errada você perde um dia de trabalho às vezes, eu tenho que estar sempre pensando o dia todo e sendo sempre ágil em tudo que eu faço.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com base na descrição do quadro 04 constata-se que os pesquisados consideram que muitas são as competências necessárias para o bom funcionamento

do processo de trabalho. As que mais foram mencionadas pelos colaboradores são: a comunicação assertiva com os clientes e a força de vontade durante as atividades.

Também foram citadas as seguintes: ter atenção nas tarefas, ter bom humor durante o cotidiano de trabalho para obter um ambiente favorável a todos, transmitir confiança, ser humilde, estar em constante aprendizado, ter responsabilidade, ter comprometimento com a empresa, saber negociar de forma eficaz e ainda prontidão para tomar decisões.

Verifica-se que os pesquisados conseguem identificar as competências necessárias para o trabalho que desenvolvem e que entendem a relevância destas para a qualificação profissional. Sobre esse assunto Treviso *et al.* (2017, p.11) escrevem que “assim como há preocupação das instituições em relação às competências dos profissionais, o mercado exige trabalhadores qualificados, com destreza manual agregada às competências, ou seja, profissionais com perfil para atender às mudanças aceleradas do universo de trabalho”.

Portanto, destaca-se que os resultados obtidos foram suficientes para atingir aos objetivos propostos. Em relação ao primeiro objetivo específico verificou-se que as competências que os colaboradores pesquisados possuem de acordo com as suas percepções são habilidade com cálculo, capacidade para transmitir confiança, disposição para o trabalho, disposição para aprender, paciência, simpatia, honestidade, negociação, concentração, raciocínio lógico, bom humor, agilidade, dedicação, pontualidade, comunicação, disposição para evoluir e autocontrole emocional.

Em relação ao segundo objetivo específico, as competências citadas pelos pesquisados como sendo aquelas que desenvolvem no cotidiano de trabalho na empresa atual estão a capacidade para saber dizer não, atenção nas tarefas, interesse, disposição para aprender, flexibilidade, adaptação, proatividade e a negociação, que foi a mais mencionada. Percebe-se que o fator motivação que foi investigado agrega para o desenvolvimento das competências, visto que os pesquisados relataram que se sentem motivados com aspectos ligados às oportunidades, crescimento profissional e senso de responsabilidade.

Os resultados também oportunizaram atingir ao terceiro objetivo específico, sendo que as competências necessárias para atuar no ramo de sucatas e reaproveitamentos, na visão dos pesquisados, são a comunicação assertiva com os clientes e a força de vontade durante as atividades. Também foram reveladas competências como ter atenção nas tarefas, bom humor, transmitir confiança, ser humilde, estar em constante aprendizado, ter responsabilidade, comprometimento, saber negociar e ter prontidão para tomar decisões.

Visto tudo isso, os resultados possibilitaram compreender as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores da empresa SS Sucatas e Reaproveitamentos Ltda, sendo este o escopo desta pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Verificou-se que as competências que os pesquisados possuem, de acordo com as suas percepções, são a habilidade com cálculo, capacidade para transmitir confiança, disposição para o trabalho, disposição para aprender, paciência, simpatia, honestidade, negociação, concentração, raciocínio lógico, bom humor, agilidade, dedicação, pontualidade, comunicação, disposição para evoluir e autocontrole emocional.

Os resultados alcançados possibilitam destacar as competências que os pesquisados desenvolvem no cotidiano de trabalho com sucatas e reaproveitamentos. Entre as citadas estão a capacidade para saber dizer não, atenção nas tarefas, interesse, disposição para aprender, flexibilidade, adaptação, proatividade e a negociação, que foi a mais pronunciada.

Também pode-se conhecer as competências necessárias para o trabalho com sucatas na visão dos pesquisados. Dentre as muitas habilidades mencionadas foram destaque nas falas a comunicação assertiva com os clientes e a força de vontade durante as atividades. Além disso, foram reveladas competências como ter atenção nas tarefas, bom humor, transmitir confiança, ser humilde, estar em constante aprendizado, ter responsabilidade, comprometimento, saber negociar e ter prontidão para tomar decisões. Assim, os resultados possibilitaram compreender as competências desenvolvidas no cotidiano de trabalho dos colaboradores desta empresa de sucatas, sendo este o objetivo geral desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Lucedile. **SOFT SKILLS**. São Paulo: Literare Books International, 2020.

BARDEMI-MARCOS, Marcos Tavares; SOUZA, Maria Tereza Saraiva de; DEMAJOROVIC, Jacques. **Aplicação dos Princípios da Economia Circular em uma Cadeia na Indústria Automotiva**. 2019.

BELLO, Naiara Soares; SOBRAL, Luis Gonzaga Santos. **Bioextração de metais de base a partir de sucatas eletrônicas**. 2016.

BRASIL, PNRS. Lei nº 12.305, de 02 de agosto de 2010. **Política Nacional de Resíduos Sólidos (PNRS)**. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF**, v. 3, 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12305.htm. Acesso em: 08 nov. 2022.

CALAES, Daniela. Adaptabilidade. *In*: ANTUNES, Lucedile (org.). **Soft Skills: competências essenciais para os novos tempos**. São Paulo: Literare Books International, 2020. p. 1-295.

CHIERRITO-ARRUDA, Eduardo *et al.* Comportamento pró-ambiental e reciclagem: revisão de literatura e apontamentos para as políticas públicas1. **Ambiente & Sociedade**, v. 21, 2019.

CODA, Roberto. **Competências comportamentais: como mapear e desenvolver competências pessoais no trabalho**. São Paulo: Atlas, 2016.

OLIVEIRA, Elaine Ferreira de *et al.* Logística reversa: importância econômica, social e ambiental. **Brazilian Journal of Animal and Environmental Research**, v. 3, n. 4, p. 4325-4337, 2020.

DIAS GARAFALO, Débora Denise. Robótica com sucata. **Revista Brasileira de Pós-Graduação**, v. 15, n. 34, p. 1-21, 2019.

SANTOS-DANIDENES, Danielle Denes dos. **Transição para sustentabilidade na moda autoral**: um olhar a partir da economia circular, 2020.

FERREIRA, Jander Ângelo Diogo; BAËTA, Odemir Vieira. Diagnóstico de competências no setor público: o caso da Coordenação de Administração de Pessoal da UFJF. **REUNIR Revista de Administração Contabilidade e Sustentabilidade**, v. 11, n. 2, p. 42-58, 2020.

FIUZA, Edilaine Gomes *et al.* **Logística reversa de materiais recicláveis?** Um estudo de caso na empresa de Reciclagem AM Sucatas, 2015.

FRATEL, David. Negociação. *In*: ANTUNES, Lucedile (org.). **Soft Skills**: competências essenciais para os novos tempos. São Paulo: Literare Books International, 2020. p. 1-295.

GASPAR, Katia. Autodeterminação. *In*: ANTUNES, Lucedile (org.). **Soft Skills**: competências essenciais para os novos tempos. São Paulo: Literare Books International, 2020. p. 1-295.

KRAUCZUK, Helena Maria. Reciclagem. **FESPPR Pública**, v. 3, n. 1, p. 18, 2019.

MERLINA, Graziela. Pensamento empreendedor. *In*: ANTUNES, Lucedile (org.). **Soft Skills**: competências essenciais para os novos tempos. São Paulo: Literare Books International, 2020.

NOBRE, Glauber Carvalho; VALENTINI, Nadia Cristina. Autopercepção de competência: conceito, mudanças, características na infância e diferenças entre gêneros e faixas etárias. **Journal of Physical Education**, v. 30, 2019. DOI: 10.4025/jphyseduc.v30i1.3008

NUNES, Sara Araújo de Sequeira. **Adaptabilidade de carreira**: Estudo comparativo entre candidatos e estudantes do curso superior de psicologia. 2016. Tese de Doutorado. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10451/25358>. Acesso em: 14 maio 2022.

PAIVA, Kely César Martins de; LOPES, Marlene Catarina de Oliveira. Competências, gestão de competências e profissões: perspectivas de pesquisas. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 12, n. 2, p. 339-368, 2008.

PESQUISA FAPESP. **A poluição plástica, em números e imagens**. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/a-poluicao-plastica-em-numeros-e-imagens/>. Acesso em: 22 abr. 2022.

RABAGLIO, Maria Odete. **Talentos humanos**. 3. ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2015.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

SÁ, Alexandro Rodrigo de. **100 drops de hiperprodutividade**. Blumenau: 3 de maio, 2018.

SÁ, Elanuzza Gracielly Lira; AMORIM, Tânia Nobre Gonçalves Ferreira. Principais competências exigidas aos profissionais da área de controladoria em empresas comerciais da região metropolitana de Recife. **Revista Reuna**, v. 22, n. 2, p. 44-65, 2017.

SIMÃO, Ana Claudia Alvim. O valor do autoconhecimento. *In*: ANTUNES, Lucedile (org.). **Soft Skills**: competências essenciais para os novos tempos. São Paulo: Literare Books International, 2020. p. 1-295.

TREVISO, Patricia *et al.* Competências do enfermeiro na gestão do cuidado. **Revista de Administração em Saúde**, v. 17, n. 69, 2017.

YIN, Robert K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Tradução: Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZABALA, A.; ARNAU, L. **Métodos para ensinar competências**. Porto Alegre: Penso, 2020.