

## A qualificação profissional e a empregabilidade: um estudo de caso na Fábrica de Laticínios Belo Vale

### *Professional qualification and employability: a case study at the Belo Vale Dairy Factory*

*Dayane de Lima Silva Fernandes<sup>1</sup>, Fagno Dallino Rolim<sup>2</sup>, Anderson Fernandes de Abrantes<sup>3</sup>, Richard José Cavalcante Santos<sup>4</sup>, Wyara Ferreira Melo<sup>5</sup>, Lidiane Lopes Queiroga Santos<sup>6</sup>; Jorge Robério dos Santos Lopes<sup>7</sup>*

**Resumo:** O atual mercado no qual as organizações estão inseridas, caracterizado pelo acirramento da concorrência, complexidade, exigência cada vez maior dos consumidores, inovações tecnológicas etc., faz com que as empresas busquem adotar ferramentas que facilitem seu gerenciamento, lhes tragam vantagens competitivas, ganhos de produtividade e as tornem mais produtivas. Partindo do princípio de que para se diferenciar no mercado, devem-se criar novas estratégias para a melhor prestação dos serviços/produtos, torna-se um grande diferencial a preocupação com a qualificação do empregado, visto que, para uma organização ser bem sucedida, é necessário contar com pessoas capacitadas. Destaca-se que a importância da qualificação profissional está ligada à preparação do indivíduo frente aos novos desafios de ocupação e renda contemplados no atual processo de globalização, dos avanços tecnológicos e das mudanças nas relações de trabalho. Nesse contexto, o estudo em questão buscou analisar de que modo a capacitação profissional contribui para o aumento da empregabilidade no setor industrial da cidade de Sousa – PB. A temática do estudo foi escolhida devido a ser um assunto que desperta o interesse de todos os segmentos, tanto das organizações, que almejam reter bons profissionais, quanto dos colaboradores, que buscam inserir-se no mercado de trabalho, bem como elevar sua empregabilidade através da capacitação e qualificação. O procedimento metodológico que delineou o estudo foi a pesquisa descritiva e exploratória, desenvolvida em uma indústria na cidade de Sousa – PB. Constatou-se que a carência de mão-de-obra qualificada se mostra presente, sobretudo na área de produção das indústrias, restringindo o aumento da competitividade. Para contornar esse problema, a empresa foco do estudo deve oferecer programas de capacitação e incentivos para atrair e reter mão-de-obra qualificada.

**Palavras-chaves:** Recursos Humanos. Qualificação Profissional. Empregabilidade.

**Abstract:** The current market in which organizations are inserted, characterized by rising competition, complexity, the growing demand of consumers, technological innovations, etc., makes companies seek to adopt tools that facilitate their management, bring them competitive advantages, productivity gains and become more productive. Assuming that to differentiate themselves in the market, one must create new strategies for a better providing of services/products, it becomes a major differentiator the concerning about the qualifications of the employee, since, for an organization to be successful, you need to have capacitated people. It is noteworthy that the importance of professional qualifications is linked to the preparation of the individual facing the new challenges of occupation and income contemplated in the current process of globalization, technological advances and changes in working relationships. In this context, the present study sought to examine how the professional training contributes to increase employability in the industrial sector of Sousa - PB. The thematic of the study was chosen because it is a subject that arouses the interest of all segments, either organizations, that aim to retain good professionals, or employees, who seek to insert themselves in the labor market, as well as increase their employability through training and qualification. The methodological procedure that outlined the study was descriptive and exploratory research, developed in one industry in Sousa-PB. It is noted that the lack of qualified manpower is present, especially in the area of industries production, restricting the increase of competitiveness. To overcome this problem, the company focus of the study should provide training and incentive programs to attract and retain qualified manpower.

**Keywords:** Human Resources. Professional Qualification. Employability.

\*Autor para correspondência

Recebido para publicação em 20/01/2018; aprovado em 02/05/2018

<sup>1</sup> Bacharel em Administração de Empresas, Faculdade Santa Maria. E-mail. dayane\_afa@hotmail.com

<sup>2</sup> Bacharel em Administração de Empresas - UNIPÊ, Mestre em Sistemas Agroindustriais, Universidade Federal de Campina Grande, E-mail: dallino@hotmail.com

<sup>3</sup> Bacharel em Administração de Empresas, Faculdade Santa Maria – FSM. E-mail. afadls@hotmail.com

<sup>4</sup> Graduado em Pedagogia, Faculdade São Francisco – FASP, Especialista em Metodologia do Ensino Superior – FASP. E-mail. zodiacozeus@hotmail.com

<sup>5</sup> Bacharel em Enfermagem, Mestre em Sistemas Agroindustriais, Universidade Federal de Campina Grande, E-mail. wyara\_mello@hotmail.com

<sup>6</sup> Bacharel em Ciências Sociais E-mail: annesergio@yahoo.com.br

<sup>7</sup> Bacharel em Administração de Empresas, Faculdade Santa Maria – FSM. E-mail. jorgerobério.cz@gmail.com

## INTRODUÇÃO

Um vasto contingente de pessoas, por falta de qualificação, acabam por ver fechadas as oportunidades de trabalho regular e remunerado. Sendo assim, não basta apenas a capacitação adquirida em cursos de formação técnica ou universitária para assegurar a inserção de um profissional em determinada organização, e muito menos sua permanência durante alguns anos. Nesse ínterim, é cada vez mais relevante para o profissional conduzir sua própria carreira (BARBOSA; BITENCOURT, 2005).

Segundo Oliveira (2005) a concepção de empregabilidade emergiu com a ampliação da economia no país, uma vez que o processo de internacionalização das empresas e os efeitos da globalização incentivam uma demanda nas grandes corporações voltada à necessidade de buscar novos mercados, acirrando a disputa por novos consumidores. As empresas, para poderem fazer frente a essa disputa, implementam inovações tecnológicas e adotam novos modelos de gestão, no caso, a gestão por competência para sobreviver nesse novo mercado.

Para Saad (2002) o conceito de empregabilidade é imprescindível para compreender nossas potencialidades versus as oportunidades do mercado de trabalho. Como nossas competências e as oportunidades de mercado encontram-se em intensiva mudança, estar atualizado com as exigências do próprio tempo é condição do sucesso de todo e qualquer profissional. Empregabilidade é a aptidão existente em cada um para gerar trabalho e renda.

A sociedade capitalista acaba por requerer um maior nível de escolaridade, qualificação/capacitação, profissionais atualizados e com domínio de novas tecnologias para que sua inserção ocorra de forma mais rápida no mercado competitivo, bem como para que este adquira o sucesso profissional. Porém, faz-se necessário atribuir mais valor a importância social do trabalho para o cidadão, sua autoafirmação e realização, tanto pessoal quanto profissional.

Os gestores devem visualizar os colaboradores como o principal ativo das empresas, tendo em vista que é através deles que todos os processos e operações se desenvolvem nas mesmas, os funcionários devem ser tidos como peças fundamentais que determinam o crescimento e elevam a competitividade das organizações. Com base na perspectiva apresentada acima, buscou-se desenvolver uma análise da qualificação dos profissionais de nível tático na Fábrica de Laticínios Belo Vale, situada na cidade de Sousa - PB.

No que diz respeito às demandas que requerem o aumento no nível de escolaridade dos profissionais que buscam uma posição no mercado de trabalho, estas parecem ser um ponto em comum entre os pesquisadores da temática envolvendo a empregabilidade, presente seja qual for o país, o setor, o segmento de mercado, o porte da empresa ou o tipo de atividade econômica a que se faça referência. Esse tipo de constatação sobrepõe como plano de fundo a questão da melhoria da qualidade do ensino formal, de forma mais acentuada em países como o Brasil, no qual a qualidade ainda é bastante questionada, tanto sob a ótica do aprendizado como da capacidade de manter os alunos na escola.

Oliveira (2005) compreende que o conjunto de competências que são necessárias ao profissional do século XXI, na Era do Conhecimento, posicionará de forma muito mais acurada a relevância da educação formal e da

complementação profissional, propiciando a formação integral do trabalhador em um processo de educação continuada. Para esse autor, os investimentos em recursos humanos deverão ser cada vez mais numerosos para viabilizar a incorporação de novas tecnologias. Portanto, novos empregos emergirão num ritmo mais lento, entretanto, os novos empregos deverão ser qualitativamente melhores e mais duradouros.

A importância da qualificação profissional está relacionada à preparação do indivíduo frente aos desafios de ocupação e renda inseridos no cenário contemporâneo do processo de globalização, da evolução tecnológica, bem como das constantes modificações nas relações de trabalho. Entretanto, para que essas evoluções realmente se concretizem é fundamental que o desenvolvimento profissional seja realizado de forma eficaz, ou seja, de maneira consistente, se adaptando às novas necessidades do mercado. Uma vez realizado de tal forma, o processo de qualificação e inserção no mercado de trabalho acontecerá adequadamente, vindo a atender às demandas cada vez maiores por mão-de-obra qualificada.

O que motiva a elaboração de tal estudo é uma preocupação crescente com as questões relativas ao mundo do trabalho e que afetam, de tal forma, a vida de todos que convivem em sociedade. Essas questões geram debates acirrados acerca das nuances que envolvem os processos de transformações, sejam elas de cunho social, tecnológico, econômico, dentre outras mudanças que afetam países, organizações e indivíduos.

Dessa forma, está claro que a qualificação profissional tornou-se uma condição indispensável para que o trabalhador possa atender as demandas no atual modelo econômico, bem como manter seu emprego, em um momento no qual a competitividade e as novas tecnologias exigem pessoas cada vez mais capacitadas e qualificadas.

Diante do exposto, o estudo objetiva analisar de que modo a capacitação profissional contribui para o aumento da empregabilidade na Fábrica de Laticínios Belo Vale, situada em Sousa – PB, além de apresentar conceitos, definições e descrever a relação entre Qualificação Profissional e Empregabilidade, com base na literatura vigente; identificar os atributos curriculares de funcionários de nível tático na indústria supracitada; confrontar a qualificação exigida pela indústria pesquisada com os atributos curriculares dos funcionários.

Buscando alinhar-se aos objetivos da pesquisa, elaborou-se a seguinte questão problemática: Qual a relação entre a qualificação profissional e empregabilidade na Fábrica de Laticínios Belo Vale, situada em Sousa – PB?

## MATERIAL E MÉTODOS

A pesquisa em questão é exploratória – descritiva. Para coleta de dados foi utilizado um questionário estruturado contendo dezesete questões, assim como entrevistas e observações.

Quanto a população e amostra, a empresa conta com 456 funcionários e produção de 70 mil litros de leite processados por dia, numa região onde a pecuária já esteve bastante decadente, instalada na cidade de Sousa, no Sertão paraibano, a Fábrica de laticínios Belo Vale produz uma das marcas mais consumidas na região: a Isis.

A empresa tem um crescimento anual de 30%, com pontos de distribuição no Ceará, Rio Grande do Norte, Paraíba e Pernambuco. A Indústria de laticínios Belo Vale comercializa em vários estados do Nordeste produtos à base de leite, como iogurtes, bebidas lácteas, bebidas à base de frutas, chás, requeijão cremoso, queijo mussarela, ricota, manteiga, nata e doce de leite.

Até 2015, o empresário Marcos Antônio Guedes, proprietário da fábrica, pretende triplicar sua produção. A previsão é que a fábrica possa operar com sua capacidade ampliada. Apostando também no associativismo, Marcos Guedes é o atual presidente do Grupo G 100, onde inclui as 100 maiores empresas de laticínios do país.

Os funcionários responderam ao questionário de pesquisa, que foi aplicado pela pesquisadora no próprio ambiente de trabalho dos pesquisados. Também se utilizou a entrevista focalizada individual, para colher informações qualitativas com um dos diretores da Fábrica de Laticínios Belo Vale.

A pesquisa é de natureza quantitativa – qualitativa. Quanto à forma de abordagem a pesquisa quantitativa busca traduzir em números opiniões e informações para classificá-los e analisá-los, pois seu propósito é o de obter informações de determinada população, sendo um método peculiar ao propósito de descrever as características, e também uma relação entre variáveis e entre os elementos da amostra escolhida (GIL, 2002). O tratamento dos dados se deu através do uso do programa Excel, onde foram tabulados e transformados em percentuais. No que tange as questões subjetivas, optou-se pela análise do conteúdo.

## ANÁLISE E APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo foi elaborado visando disponibilizar as informações obtidas através da pesquisa de campo realizada junto aos 18 funcionários do quadro operacional da Indústria de Laticínios Belo Vale Ltda.

O presente capítulo se configura em um ponto crucial para efetivação do estudo, uma vez que este busca responder, por meio das informações obtidas através do instrumento de coleta de dados, a questão problemática que norteou a pesquisa, ou seja, Qual a relação entre a qualificação profissional e empregabilidade na Fábrica de Laticínios Belo Vale, situada em Sousa – PB?

A primeira etapa do capítulo referente à análise dos dados da pesquisa de campo, diz respeito ao perfil da amostra. Assim, passa-se a apresentar os resultados concernentes a tal bloco de análise. Nesse sentido, o Quadro 5 a seguir, expõe as informações relacionadas ao gênero da amostra, bem como a faixa etária dos componentes da pesquisa.

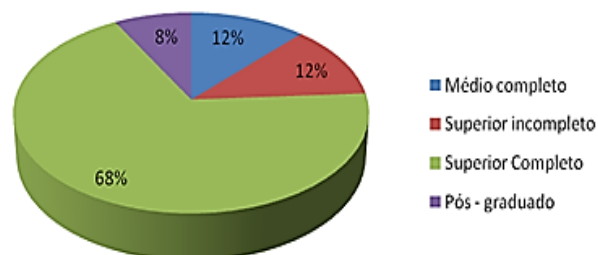
**Quadro 1:** Faixa Etária e Gênero da amostra

Faixa etária	%	Gênero	%
Entre 25 e 30 anos	66%	Mulheres	44%
Entre 31 e 35 anos	33%	Homens	66%

Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

A questão seguinte do instrumento de pesquisa teve por objetivo verificar qual o nível de escolaridade dos funcionários entrevistados. Desse modo, observou-se que dos 18 respondentes, 68% da amostra possui o ensino superior completo. O Gráfico 1 apresenta os valores.

**Gráfico 1:** Escolaridade da Amostra

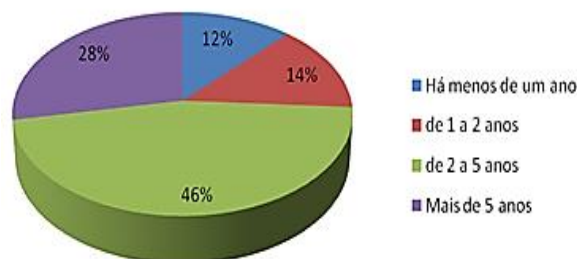


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, cerca de 90% dos novos empregos no Brasil com carteira assinada exige pelo menos o ensino médio completo, o antigo colegial. Só que quase metade dos trabalhadores não completou nem o ensino fundamental, da primeira à oitava série. E 16% enquadravam-se na condição de analfabetos funcionais, aqueles que, embora consigam ler, não são capazes de interpretar textos ou fazer as operações matemáticas mais simples (OIT, 2015).

A questão posterior teve por objetivo identificar qual o tempo de formação dos entrevistados. Verificou que 46% dos entrevistados possui entre 2 e 5 anos que concluíram o curso de graduação. A seguir, o Gráfico 2 expõe os dados relativos a essa questão.

**Gráfico 2:** Tempo de formação da amostra

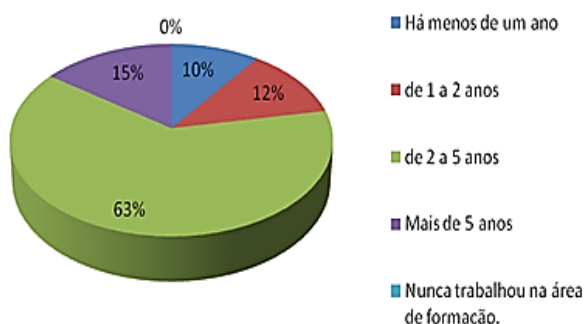


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Finalizando o bloco referente ao perfil da amostra, a questão seguinte buscou colher informações acerca do tempo que os funcionários prestam serviços a empresa foco do estudo,

com base nas respostas, pode-se afirmar que 63% dos entrevistados trabalham na fábrica entre 2 e 5 anos. Abaixo, o Gráfico 3 apresenta os percentuais na íntegra.

**Gráfico 3:** Tempo de Trabalho na Fábrica



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

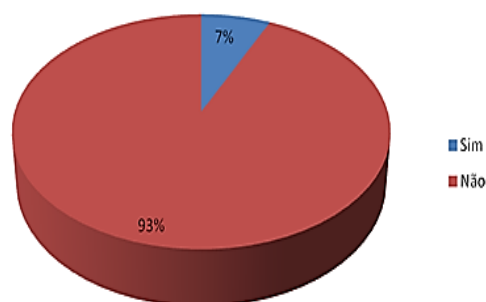
Encerrando o presente bloco, afirma-se que a amostra é formada por profissionais que, em sua maioria possuem o ensino superior completo, já formados entre 2 e 5 anos, trabalhando na empresa no mesmo intervalo de tempo (2 a 5 anos). O Bloco de análise a seguir, apresenta as respostas dos entrevistados no tocante a capacitação e qualificação profissional.

Desde algum tempo, o aprimoramento contínuo e a busca por qualificação tem representado uma das principais preocupações na vida profissional. Nesse sentido, o presente bloco de análise apresenta as questões relacionadas à percepção dos funcionários no tocante à qualificação profissional e a empregabilidade.

A capacidade de aumentar as chances de trabalho através do desenvolvimento de competências e habilidades úteis à trajetória profissional é uma das características da empregabilidade, uma vez que o aprimoramento contínuo é considerado uma das principais preocupações na vida profissional. (MENINO, 2004)

Inicialmente, questionou-se aos entrevistados se os mesmos já haviam realizado algum curso de capacitação/especialização para uma melhor qualificação em suas respectivas áreas. Após a análise dos dados, verificou-se que 93% da amostra não realizou nenhum curso. O Gráfico 4 define os percentuais obtidos.

**Gráfico 4:** Participação em Curso de Aperfeiçoamento



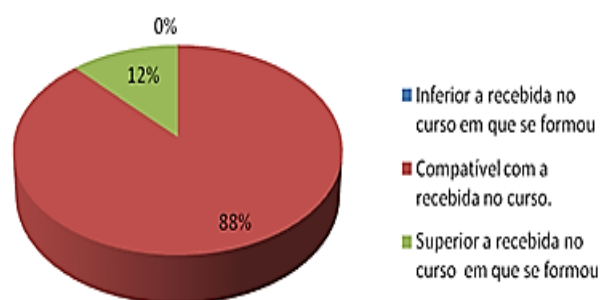
Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Conforme definido por Menino (2004), a empregabilidade está associada ao conceito de competências e habilidades, além da necessidade de adquirir, manter e

atualizar determinados requisitos do mercado. O trabalhador tem seus conhecimentos valorizados e por isso ele vê-se obrigado a continuar inserido em um processo contínuo de educação.

A questão seguinte, almejou colher informações no que tange a exigência de capacitação profissional na atualidade, relacionada à formação contemplada no curso de graduação. Nesse item, 88% dos entrevistados apontaram que sua atuação profissional é compatível com a formação e conhecimentos ministrados ao longo do curso. O Gráfico 5 descreve os valores alcançados por meio das respostas colhidas.

**Gráfico 5:** Compatibilidade entre a formação e a atuação profissional



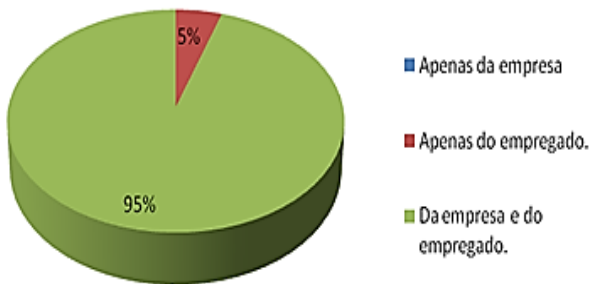
Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

As empresas industriais enfrentam dificuldades para encontrar trabalhador qualificado de todos os níveis. O problema é mais abrangente com relação a operadores e técnicos na produção. Entre as empresas industriais em que a falta de trabalhador qualificado é um problema, 90% têm problemas com operadores e 80% com trabalhador de nível técnico.

Em continuidade ao bloco de análise, questionou-se aos funcionários entrevistados se estes estavam cursando, ou se já haviam cursado algum curso de idiomas. Nessa questão, todos os componentes da amostra apontaram que não realizaram nenhum curso de idiomas. Prosseguindo o capítulo de análise, indagou-se aos entrevistados de quem é a responsabilidade pela qualificação profissional dos colaboradores na empresa. As respostas colhidas apontaram que 95% da amostra apontou que a responsabilidade é conjunta, ou seja, da empresa é do empregado. O Gráfico 6 elenca as demais respostas.

**Gráfico 6:** Responsabilidade pela qualificação dos colaboradores



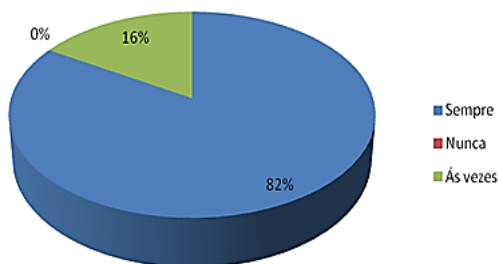


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

O desenvolvimento de habilidades básicas refere-se a Competências e conhecimentos gerais, essenciais para o mercado de trabalho e para a construção da cidadania, como comunicação verbal e escrita, leitura e compreensão de textos, raciocínio, saúde e segurança no trabalho, preservação ambiental, direitos humanos, informação e orientação profissional e outros eventuais requisitos para as demais habilidades. (BRASIL, 1999)

No que tange a questão posterior, questionou-se aos participantes da pesquisa se eles consideram que a qualificação profissional se configura em uma garantia de emprego. Com fundamento nos dados levantados, 82% dos colaboradores afirmaram que sempre, ou seja, a qualificação profissional é sempre um fator preponderante no que diz respeito à garantia de emprego. O Gráfico 7 ilustra as informações na íntegra.

Gráfico 7: Qualificação e empregabilidade

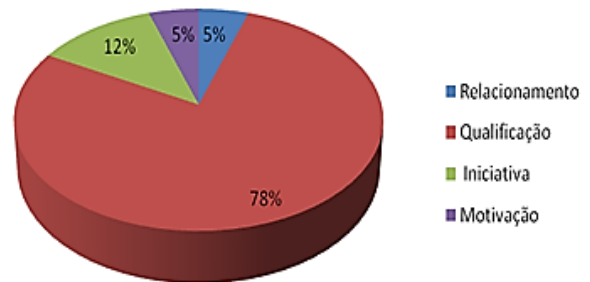


Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Continuando a apresentação e análise dos resultados, o questionamento seguinte buscou identificar qual o nível de importância da qualificação profissional na vida dos funcionários entrevistados. Neste ponto, todos os respondentes apontaram que a qualificação é muito importante.

Complementando o instrumento de pesquisa, perguntou-se aos funcionários que compuseram a amostra, qual seria a melhor forma de conquistar um emprego. Assim, as respostas, em sua maioria (78%) apontaram que a qualificação é o fator mais relevante no que concerne a conquista do emprego e inserção no mercado de trabalho. O Gráfico 8 apresenta os valores percentuais de todas as respostas colhidas.

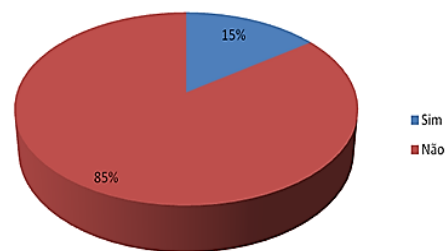
Gráfico 8: Qualificação e empregabilidade



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

Em sequência à análise, questionou-se aos colaboradores da fábrica pesquisada, se algum deles já havia realizado algum curso de aperfeiçoamento para melhoria de suas funções. As respostas alcançadas denotam que 85% da amostra nunca realizou um curso de aperfeiçoamento. O Gráfico 9 expõe os resultados da questão.

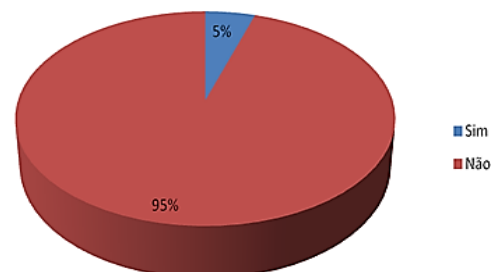
Gráfico 9: Realização de cursos de aperfeiçoamento



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

A última questão objetiva foi formulada visando identificar se os funcionários já haviam participado de cursos de extensão, treinamentos ou capacitações almejando ampliar os conhecimentos adquiridos na graduação. Nesse sentido, observou-se uma similaridade no tocante a questão anterior, ou seja, 95% apontaram não ter participado de nenhum curso, treinamento ou capacitação, como poder ser visto no Gráfico 10 abaixo.

Gráfico 10: Participação em curso, seminários e workshops



Fonte: Pesquisa de campo, 2014.

As novas habilidades demandadas pelo mercado de trabalho e nesse caso, não exclusivamente pelo setor industrial, caracterizam-se por um conjugado de competências de ordem

cognitiva que possam facilitar as intervenções dos trabalhadores nos locais de trabalho, numa perspectiva de aumento de produtividade e de maior responsabilidade com as tarefas a serem cumpridas. (OLIVEIRA, 2005)

A penúltima questão do presente bloco de análise teve por finalidade, identificar, de acordo com os entrevistados, o que eles entendem por qualificação profissional. Elencam-se a seguir algumas das respostas obtidas:

“Qualificação profissional são os atributos e características de um indivíduo para se posicionar bem no mercado de mercado”. (Colaborador 1)

“Qualificação profissional é a preparação para aprimorar suas habilidades, e especializar-se em determinadas áreas para executar da melhor forma suas atribuições”. (Colaborador 2)

“Qualificação profissional é um requisito básico para ter sucesso no mundo globalizado”. (Colaborador 3)

“A qualificação profissional funciona de forma a complementar a formação, seja ela de nível médio ou superior, é buscar outros tipos de conhecimento, que não os já aprendidos durante a formação”. (Colaborador 4)

“A qualificação profissional tanto dos colaboradores como dos empresários não pode ser percebida como um custo, mas, sobretudo, como um investimento que possibilitará o bom desempenho econômico e organizacional”. (Colaborador 5)

Sintetizando as respostas obtidas por meio do último questionamento dirigido aos entrevistados, onde se buscou identificar qual a importância da qualificação profissional para manter a empregabilidade, verificou-se que na grande maioria das respostas, os funcionários inferiram que a qualificação profissional tornou-se mais do que essencial e determinante para o futuro profissional de um indivíduo, uma vez que muitos profissionais de recursos humanos já consideram o diploma superior como uma qualificação mínima para obter sucesso, o indivíduo deve especializar-se ainda mais, com pós-graduações, conhecimentos de três ou mais idiomas, currículo extenso, e etc.

Finalizando o capítulo de análise a apresentação dos resultados, realizou-se uma entrevista com um dos gestores da empresa, o mesmo relatou que a fábrica encontra dificuldades para contratar operadores de produção e para trabalhadores de nível técnico. Com a dificuldade em achar trabalhadores qualificados, são mais penalizadas na empresa as atividades de busca pela eficiência e redução de desperdícios.

O gestor apontou que a falta de mão de obra atinge essas atividades, seguido por garantia de melhoria da qualidade dos produtos fabricados e expansão da produção. O entrevistado registrou que a organização busca adotar uma política de treinamento dos funcionários, porém, a baixa qualidade da educação básica é um entrave. Para minimizar o problema, a empresa desenvolve ações internas de treinamento e capacitação, busca novas fontes de recrutamento e faz parcerias com sindicatos para solucionar esta dificuldade no que tange a mão de obra qualificada.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao término do estudo, aponta-se que este atingiu seus objetivos específicos, ou seja, foram apresentados os conceitos e definições acerca da Qualificação Profissional, bem como se descreveu a relação existente entre esta e a Empregabilidade,

com base na literatura vigente. Também foi possível, através da aplicação dos questionários, identificar os atributos curriculares de funcionários de nível tático na indústria supracitada, verificou-se que os funcionários que compuseram a amostra possuem, em sua maioria, o nível superior, entretanto, não participam de cursos de aperfeiçoamento e extensão em sua área de atuação.

No tocante ao objetivo de confrontar a qualificação exigida pela indústria pesquisada com os atributos curriculares dos funcionários, verifica-se que a empresa Laticínios Belo Vale encontra dificuldades em relação à seleção e contratação de mão de obra qualificada, especialmente na área de produção da fábrica, no que concerne ao nível operacional, os colaboradores do setor tático possuem a qualificação exigida para suas funções, entretanto, os mesmos não buscam uma qualificação e capacitação a mais, através de cursos, por exemplo, para enriquecer seus currículos.

No que tange ao objetivo geral da pesquisa, analisar de que modo a capacitação profissional contribui para o aumento da empregabilidade na Fábrica de Laticínios Belo Vale, situada em Sousa – PB, observou-se que para os funcionários do nível tático, possuir o nível superior completo já representa um pré-requisito para capacitação e qualificação para atuar na área administrativa da fábrica. Entretanto, para os funcionários do setor de produção, há certa dificuldade para selecionar mão de obra qualificada, uma vez que estes colaboradores muitas vezes não possuem cursos técnicos para atuar nas funções de produção da organização.

Por meio da elaboração do presente estudo, constata-se, com base nos dados da pesquisa bibliográfica e de campo, que o crescimento da massa salarial ao longo dos anos vem acompanhado pela queda de produtividade e da dificuldade que as empresas possuem em contratar mão de obra qualificada e reter talentos.

A realização da entrevista com o gerente demonstrou que há uma grande escassez de profissionais capacitados para funções específicas, falta de visão global dos candidatos e deficiência na formação básica, além da falta de capacitação e qualificação através de cursos de aperfeiçoamento na área de atuação dos colaboradores.

Em seu nível mais básico, a escassez de mão de obra qualificada no Brasil é pouco mais do que um desequilíbrio entre oferta e procura. Com a economia do país em franco crescimento, e no contexto de um histórico de poucos investimentos em educação por parte do governo, as empresas que operam em diversos setores e indústrias precisam de trabalhadores mais qualificados do que aqueles que o mercado de trabalho oferece atualmente, o que leva a cotas de contratação não atingidas, aumento da pressão sobre os empregados contratados e ritmo mais lento de crescimento.

Portanto, investir nos colaboradores de forma adequada é fundamental para que a empresa seja cada vez mais eficiente e por consequência seja mais competitiva. Infelizmente, por uma série de fatores, promover esse ambiente interno nas organizações no Brasil parece algo utópico.

Afirma-se que a carência de mão-de-obra qualificada se mostra presente, sobretudo na área de produção das indústrias, restringindo o aumento da competitividade. Para contornar esse problema, a empresa foco do estudo deve oferecer programas de capacitação e incentivos para atrair e reter mão-de-obra qualificada. No entanto, o processo de capacitação da mão-de-obra enfrenta uma variedade de

dificuldades que vão desde a baixa qualidade da educação básica no país, à falta de cursos de capacitação adequados às necessidades da indústria.

Por fim, entende-se que é primordial ter colaboradores dentro da empresa com objetivos de crescimento e principalmente está aberto a buscar e aprimorar novas competências, habilidades e atitudes necessárias para a nova função. Pode-se considerar que o trabalho em questão obteve o resultado que esperava em sua pesquisa e trouxe um importante acréscimo textual à atividade científica abordada sobre o tema.

## **REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

BARBOSA, A. C. Q.; BITENCOURT. C. A gestão das competências. In: BITENCOURT. C. (org.) **Gestão Contemporânea das Pessoas**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

BRASIL, Ministério do Trabalho do. **Educação Profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado**. Brasília: Ministério do Trabalho, 1999.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MENINO, S. E. **Formação Tecnológica para a Sociedade do Conhecimento**. 2004. 160p. Dissertação [Mestrado]. Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza. São Paulo, 2004.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Uma década de promoção do trabalho decente no Brasil: uma estratégia de ação baseada no diálogo social**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/rolima/ilobrasilia/documents/publication/wcms\\_467352.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/rolima/ilobrasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf)>.

OLIVEIRA, R. **Empresariado industrial e a educação brasileira: qualificar para competir?** São Paulo: Cortez, 2005.

SAAD, E. Empregabilidade. In: BOOG, Gustavo, BOOG, Magdalena (Coords.). **Manual de gestão de pessoas e equipes**: volume 2. São Paulo: Editora Gente, 2002.