

FACULDADES INTEGRADAS DE TAQUARA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL
NÍVEL MESTRADO

LUÍSA ANDRESSA BACKES

EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL
Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS

TAQUARA
2025

LUÍSA ANDRESSA BACKES

EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional, pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT)

Orientador: Prof. Dr. Roberto Tadeu Ramos Morais

TAQUARA

2025

LUÍSA ANDRESSA BACKES

EMPREGABILIDADE E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional, pelo Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT).

Aprovado em ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Deivid Forgiarini – UFAC

Dilani Bassan – FACCAT

Rosane Zimmer – PUC RS

“A menos que modifiquemos à nossa maneira de pensar, não seremos capazes de resolver os problemas causados pela forma como nos acostumamos a ver o mundo.” Albert Einstein

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, que esteve sempre presente nas decisões que tomei, principalmente por ter me guiado e me feito persistir nas inúmeras vezes que pensei que não conseguiria.

A minha mãe, um agradecimento mais que especial! Ela que sempre esteve ao meu lado, me apoiando e me incentivando a dar sempre o meu melhor. Você é fonte de inspiração, determinação e força, sigo teu exemplo de vida, obrigada pelo apoio incondicional de sempre.

Agradeço ao meu marido pela compreensão e pela parceria em embarcar comigo na realização de continuar meus estudos e principalmente, na conclusão do mestrado. Aos familiares e amigos que sempre compreenderam o fato de não estar presente em muitas ocasiões, mas que sempre me apoiaram e foram compreensivos em períodos tumultuados, onde os prazos eram curtos e as demandas eram grandes.

Ao meu orientador, professor e coordenador, Dr. Roberto Tadeu Ramos Morais que aceitou meu convite de orientação, aceitou ir em busca de um projeto enorme e acreditar junto comigo no resultado final. Não me permitiu desanimar no meio do caminho e sempre viu o lado positivo das situações. Obrigada, Professor, pelo ser humano incrível que é, pela paciência que teve e pelos ensinamentos!

Aos professores do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional (PPGDR), obrigada por compartilharem seus conhecimentos conosco, por terem paciência e compreensão sempre que necessário, por estarem dispostos a nos ajudarem ao longo desta jornada.

Agradeço também, a Faccat por acreditar e financiar esta pesquisa, oportunizando a Bolsa de Estudos que fez total diferença neste processo de formação.

Obrigada a todos!

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo geral analisar se a qualificação é um fator estratégico para a empregabilidade e para o desenvolvimento da região do Vale do Paranhana/RS. Isso se justifica devido às recentes transformações no mercado de trabalho, que tornaram as empresas mais exigentes e competitivas, elevando a necessidade de contratar profissionais qualificados. Ao mesmo tempo, observou-se que os trabalhadores também têm se tornado cada vez mais criteriosos na busca por novas oportunidades. Para responder às questões iniciais levantadas pela pesquisa, adotou-se uma abordagem quali-quantitativa, utilizando questionários estruturados com a escala Likert, direcionados aos colaboradores dos setores produtivos, além de entrevistas semiestruturadas com chefes, líderes e gestores de cinco empresas calçadistas de grande e médio porte na Região. Este estudo é classificado como exploratório e incorpora revisão bibliográfica, bem como dados secundários provenientes de diversas fontes, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE), Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e Ministério da Educação e Cultura (MEC). Também foram analisados dados secundários, incluindo informações da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), que permitiram obter dados sobre o número de colaboradores em cada empresa. Os resultados obtidos confirmam que a qualificação impacta diretamente a empregabilidade, a produtividade e a retenção de talentos no setor. Conclui-se que, conforme os instrumentos de pesquisa aplicados nas empresas, a falta de investimento em qualificação profissional, juntamente com a ausência de políticas públicas efetivas, compromete a competitividade do setor.

Palavras-chave: Empregabilidade. Qualificação Profissional. Vale do Paranhana. Setor Calçadista. Competitividade.

ABSTRACT

This study aimed to analyze whether qualification is a strategic factor for employability and development in the Vale do Paranhana/RS region. This is justified by recent changes in the labor market, which have made companies more demanding and competitive, increasing the need to hire qualified professionals. At the same time, we can see that workers have also become increasingly discerning in their search for new opportunities. To answer the initial questions raised by the research, we adopted a qualitative-quantitative approach, using structured questionnaires with a Likert scale, aimed at employees in the production sectors, as well as semi-structured interviews with bosses, leaders and managers of five large and medium-sized footwear companies in the region. This study is classified as exploratory and incorporates a literature review, as well as secondary data from various sources, such as the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE), the Ministry of Labor and Employment (MTE) and the Ministry of Economy and Culture (MEC). Documentary data was also analyzed, including information from the Annual Social Information Report (RAIS) and the General Register of Employed and Unemployed (CAGED), which provided data on the number of employees in each company. The results confirm that qualifications have a direct impact on employability, productivity and talent retention in the sector. The conclusion is that, according to the survey instruments applied to the companies, the lack of investment in professional qualifications, together with the absence of effective public policies, jeopardizes the sector's competitiveness.

Key-words: Employability. Professional qualification. Vale do Paranhana. Shoes sector. Competitiveness.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Região do Vale do Paranhana/RS	14
-------------------------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Poucos incentivos das instituições privadas	44
Gráfico 2 – Baixo nível de incentivos por meio de políticas do governo.....	45
Gráfico 3 – Falta de interesse da população em atuar no setor	46
Gráfico 4 – Existência de melhores condições de trabalho em outras áreas	47
Gráfico 5 – Consequência do ensino básico e médio precário não oferecem base para a formação profissional	48
Gráfico 6 – Cursos de aprendizagem gratuitos dentro das empresas.....	49
Gráfico 7 – Oferecer benefícios atraentes e salários competitivos.....	50
Gráfico 8 – Obter um plano de carreira claro e transparente, oportunizando a promoção de funcionários para novos cargos.....	51
Gráfico 9 – Inclusão de horários de expediente mais flexíveis, e/ou até menos carga horária quando atingir metas semanais	52
Gráfico 10 – Reconhecer e recompensar os trabalhadores que obtiverem melhor desempenho quanto aos objetivos organizacionais	53
Gráfico 11 – Reconhecimento da sociedade em relação a empresa investir no capital humano da sua equipe.....	54
Gráfico 12 – Oferecer um produto final de maior qualidade que as demais empresas que não possuem funcionários qualificados.....	55
Gráfico 13 – Redução no índice de turnover, conseqüentemente menos custos com rescisões, treinamentos e retrabalhos.....	56
Gráfico 14 – Aumento na produtividade através do conhecimento e das habilidades de produção	57
Gráfico 15 – Pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção	58

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Objetivos específicos x Questionamentos.....	37
Quadro 2 – Estrutura dos Instrumentos de Pesquisa.....	40
Quadro 3 – Detalhamento do universo amostral.....	41
Quadro 4 – Quantidade dos respondentes de acordo de cada instrumento	41
Quadro 5 – Quantidade efetiva de respondentes de acordo de cada instrumento ...	42
Quadro 6 – Grau de instrução/escolaridade dos respondentes por empresa	43
Quadro 7 – Tempo que os participantes atuam na empresa.....	43
Quadro 8 – Grau de instrução/escolaridade dos respondentes por empresa	59
Quadro 9 – Tempo que os participantes atuam na empresa.....	60
Quadro 10 – Resultados do 1º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário	72
Quadro 11 – Resultados do 2º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário	72
Quadro 12 – Resultados do 3º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário	73

LISTA DE SIGLAS

ABICALÇADOS	Associação Brasileira das Indústria de Calçados
AMPE	Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CODEFAT	Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador
EPT	Educação Profissional Tecnológica
FACCAT	Faculdades Integradas de Taquara
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FHC	Fernando Henrique Cardoso
GF	Governo Federal
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LBD	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
MDR	Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional
MEC	Ministério da Educação e Cultura
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PLANFOR	Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador
PMQ	Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNDR	Política Nacional de Desenvolvimento Regional
PNE	Plano Nacional de Educação
PNQ	Plano Nacional de Qualificação
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
Qualifica Brasil	Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RH	Recursos Humanos
SICTC	Sindicato da Indústria de Calçados de Três Coroas
SINE	Sistema Nacional de Emprego
SFC/CGU	Secretaria Federal de Controle da Corregedoria Geral da União
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

TCU

Tribunal de Contas de União

T&D

Treinamento e Desenvolvimento

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1 A Evolução do Mercado de Trabalho	18
2.2 Empregabilidade e Qualificação Profissional	20
2.2.1 As Diretrizes de Políticas Públicas focadas na Formação Profissional	25
2.3 Relação entre a Qualificação Profissional e o Desenvolvimento Regional .	27
2.3.1 Empresas calçadistas no contexto do Desenvolvimento Regional.....	29
2.3.2 A qualificação dos trabalhadores calçadistas no território do Vale do Paranhana/RS.....	30
3 METODOLOGIA	32
3.1 Objeto de Estudo – As empresas calçadistas	32
3.1.1 Perfil das empresas participantes	32
3.2 Métodos de Pesquisa	33
3.2.1 Método de Abordagem	33
3.2.2 Tipo de Estudo	34
3.2.3 Tipo de Pesquisa.....	34
3.3 Procedimentos de Pesquisa	35
3.3.1 Universo e Amostra	35
3.3.2 Instrumento de Coleta de Dados.....	36
3.3.3 Análise de Dados	38
4 RESULTADOS	40
4.1 Análise dos Resultados dos Questionários	42
4.2 Análise dos Resultados das Entrevistas	59
4.3 Síntese dos Resultados	71
5 CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS	77
APÊNDICES	85
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	86
APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO	90
APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ENTREVISTA	92

1 INTRODUÇÃO

O mercado dos negócios vem enfrentando frequentes mudanças e evoluções, dentre elas, a criação de novos ramos, onde as pessoas saem dos segmentos que atuam atualmente, migrando para estes novos negócios, além da inovação industrial, onde se torna necessário a qualificação dos trabalhadores para preenchimento de vagas específicas do mercado. Tendo esta situação em vista, sabe-se que o indivíduo que deseja se manter ativo no mercado de trabalho, necessita de qualificação contínua, e quem deseja migrar para outros setores, deixa vagas ociosas nas organizações existentes.

Durante o período da pandemia COVID-19, muitas empresas tiveram que optar pelo encerramento de suas unidades em virtude da dificuldade de venda dos seus produtos, além do período em que elas tiveram que manter suas portas inacessíveis, devido a propagação do vírus. Esses fechamentos resultaram em muitos desligamentos rescisórios, impulsionando os trabalhadores a iniciarem em novos empregos, e em alguns casos, trocando inclusive de segmento.

No período pós-pandemia, em 2022, quando retornaram de vez as atividades comerciais e industriais, muitas empresas que haviam reduzido o seu quadro de funcionários, tiveram que retomar as contratações, devido à grande demanda de pedidos, visto que muitas organizações haviam encerrado as suas atividades. De acordo com o site do Governo brasileiro – Brasil (2022), a taxa de desemprego registrou uma queda em 22 estados no 2º trimestre de 2022, apresentando um índice de 9,3%, onde anteriormente apresentava 11,1%, dados que foram apresentados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua. Atualmente, de acordo com o site do IBGE (2023), este mesmo índice registrou no 2º trimestre do ano de 2023 o percentual de 8,0%, que corresponde a 8,6 milhões de pessoas desempregadas.

O problema já existente em anos anteriores, se tornou mais agravante, pois se antes mesmo da crise sanitária já estava escassa a mão de obra qualificada, após este período, as empresas que encerraram suas atividades, acabaram por deixar seus clientes sem fornecimento de produtos, e com a demanda de pedidos acrescida, teriam de aumentar a sua produtividade passando a contratar trabalhadores não qualificados. Com isso, abriram-se novas vagas, porém, devido à

falta de qualificação dos empregados, muitas continuam sem conseguir expandir seu quadro de funcionários.

Considera-se que este assunto é de interesse econômico e social no Brasil, desta forma, esta pesquisa visa colaborar para se compreender melhor o desenvolvimento da região, afinal, busca-se compreender se a qualificação profissional dos trabalhadores se constitui como elemento estratégico para a empregabilidade e a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS.

A Região objeto deste estudo é localizada no estado do Rio Grande do Sul. O Vale do Paranhana é composto por seis municípios, sendo eles: Igrejinha, Parobé, Taquara, Três Coroas, Riozinho e Rolante. De acordo com o IBGE (2022), os seis municípios juntos, possuem 188.259 habitantes.

Figura 1 – Região do Vale do Paranhana/RS



Fonte: SkyscraperCity.com (2017) *apud* Matte Junior, Spricigo e Ruffoni (2023).

Conforme a Secretaria Estadual do Planejamento, Mobilidade e Desenvolvimento Regional (2015), a economia da região é composta por agropecuária, fruticultura e indústria de transformação. Na indústria de transformação, trata-se especialmente da indústria calçadista. Este setor é o principal gerador de empregos da região.

Borges (2016, p. 05) afirma que “A qualificação da mão de obra contribui para melhor qualidade de vida dos trabalhadores, maior produtividade das empresas locais e o desenvolvimento de atividades econômicas”, informação que vem ao encontro com o tema apresentado ao longo desta dissertação.

Neste sentido, a pesquisa possui como justificativa pessoal da pesquisadora o interesse em entender o mercado de trabalho, a suas necessidades atuais, as mudanças que o mercado tem enfrentado. É essencial a busca por melhoria na qualidade de vida dos trabalhadores, e entende-se que as empresas devem colaborar com estas possíveis melhorias, buscando opções que mantenham seus trabalhadores motivados, o que automaticamente impactará no crescimento saudável da empresa, além de conseguir atingir metas através da mão de obra qualificada da sua equipe.

Compreende-se que a qualificação deveria ser vista como um processo contínuo na vida do ser humano, devendo aprender desde cedo a importância deste processo de aprendizagem. Atualmente este conceito está ganhando uma nova nomenclatura, *Lifelong Learning*, que a tradução para o português significa aprendizado ao longo da vida, tem como objetivo central o estímulo à continuação dos estudos, que de acordo com o site da instituição FIA *Business School* (2021), este modelo de educação tem origem na vontade do próprio indivíduo pela qualificação e busca por conhecimento de forma contínua.

Diante das transformações que o mercado está exigindo da sociedade, é imprescindível que haja um processo de aprendizagem constante, como o conceito de *Lifelong Learning*, que tem esse objetivo. Assim, é crucial implementar modalidades educacionais que ofereçam à população a possibilidade de um aprendizado contínuo, mesmo após a finalização do ensino básico. Se aplicado o método, como por exemplo, a Educação Profissional Tecnológica (EPT), que está prevista na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que tem como objetivo central a preparação do cidadão para exercer profissões no mercado. De acordo com o Ministério da Educação e Cultura – MEC (2023) esta modalidade contribui diretamente na inserção e atuação da sociedade no mundo do trabalho.

Caso essa abordagem fosse adotada na educação básica e no ensino médio, contribuiria significativamente para uma inserção mais eficaz dos profissionais, permitindo que os estudantes se formassem mais preparados e qualificados para enfrentar a busca por uma vaga no mercado de trabalho.

É de conhecimento público que a população tem direito a uma educação de qualidade, que facilite o desenvolvimento pessoal e profissional da sociedade. De acordo com a Lei 12.852 de 05 de agosto de 2013, assegura-se na seção II do direito à educação, no Art. 7, fica claro que: “O jovem tem direito à educação de

qualidade, com garantia de educação básica, obrigatória e gratuita, inclusive para os que a ela não tiveram acesso na idade adequada”. Assim, pode-se concluir que a educação é um direito da sociedade, mas, quando comparada à realidade atual, ainda é desconsiderada. Isso impede que a população tenha acesso a condições de vida mais adequadas, já que muitos não conseguem buscar uma melhor qualificação pessoal desde a infância, quanto mais no que diz respeito ao desenvolvimento profissional.

A empregabilidade e a formação profissional devem ser reconhecidas como elementos fundamentais que colaboram para o desenvolvimento regional. O Ministério da Integração e do Desenvolvimento (MDR) desempenha um papel crucial ao impulsionar esse desenvolvimento, focado no fortalecimento e na expansão dos sistemas produtivos em níveis local e regional. Assim, espera-se que a elevação da renda e o avanço das regiões resultem desse investimento sustentável nas capacidades e características únicas de cada área. Sabe-se que, quando as pessoas buscam por maior qualificação profissional e ampliação do índice de empregabilidade, buscam por empregos melhores, que são mais acessíveis em regiões mais desenvolvidas. Além de que está mão de obra qualificada, auxilia diretamente na melhor qualidade de vida da população.

Sendo assim, entende-se que a falta de mão de obra qualificada no mercado de trabalho atual é um problema notório, deve ser compreendido quais são os fatores que contribuem para esta falta de mão de obra e quais soluções poderiam ser levantadas para resolver, visto que existem empresas com vagas de empregos ociosas, quadro de funcionários que não conseguem ser preenchidos, mas ao mesmo tempo existe um percentual alto de taxa de desempregados. Seria fundamental preencher estas vagas de empregos com a mão de obra que se encontra ociosa no mercado de trabalho, elevando a renda das famílias e a economia da região.

Com o intuito de abordar as questões levantadas nesta introdução, nosso objetivo geral será examinar se a qualificação profissional atua como um fator estratégico para a empregabilidade, a competitividade e o desenvolvimento da região do Vale do Paranhana/RS. Entre os objetivos específicos, destacam-se: investigar as percepções dos gestores e dos colaboradores a respeito da falta de trabalhadores qualificados no setor calçadista, sugerir ações voltadas para a captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos, de modo a manter e atrair

novos profissionais, e analisar como a qualificação profissional se revela um elemento essencial para a empregabilidade e o crescimento competitivo na Região do Vale do Paranhana/RS.

Iremos abordar mais detalhadamente estes assuntos a fim de entender melhor a precariedade na qualificação dos trabalhadores, a responsabilidade da empregabilidade e a melhor estratégia para solução deste problema. Principalmente compreender se a qualificação é um elemento estratégico para a empregabilidade e para o desenvolvimento da região do Vale do Paranhana/RS.

Este trabalho está estruturado em quatro seções, além da introdução. A segunda seção traz a fundamentação teórica, onde é discutida a evolução do mercado de trabalho, a empregabilidade e a qualificação profissional, assim como as políticas públicas relacionadas à qualificação, a conexão entre a qualificação e o desenvolvimento regional, o papel das indústrias calçadistas nesse contexto e a capacitação dos trabalhadores do setor no Vale do Paranhana/RS. A metodologia é abordada na terceira seção, que apresenta os métodos e estratégias utilizados para responder às perguntas iniciais da pesquisa. Na quarta seção, são apresentados os resultados obtidos durante a pesquisa. Por fim, a quinta seção contém as conclusões.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Silva e Chaves (2017) ressaltam que atualmente o mercado de trabalho está exigindo que os trabalhadores busquem se aprimorar em suas funções para que se mantenham preparados e com as devidas competências para assumir funções ociosas dentro das empresas, e neste ponto, surge então a qualificação profissional como um fato fundamental na formação dos trabalhadores, que impactam na competitividade das empresas e dos trabalhadores.

Na visão de Mirshawka (2022) as mudanças que ocorrem frequentemente no mercado, obrigam as empresas a se adaptar, dentre as mudanças necessárias, a contratação e retenção de funcionários é uma delas, pois faz com que as empresas se tornem mais rigorosas no padrão de contratação, exigindo que os colaboradores tenham maior qualificação, exercendo mais de uma função, e este fato pressiona os trabalhadores a elevarem a sua empregabilidade a fim de se manterem no mercado de trabalho.

A empregabilidade, de acordo com Borges *et al.* (2019) pode ser considerada um conjunto de competências e habilidades do trabalhador que são fundamentais para que ele garanta seu emprego no mercado de trabalho.

Corbelli (2022) resalta que as pessoas dependem das organizações onde elas trabalham para atingir seus objetivos pessoais, bem como, as organizações dependem das pessoas para operar, produzir os bens e serviços oferecidos ao mercado, atender as demandas dos seus clientes, além de atingir objetivos organizacionais em escalas locais e globais.

Moura, Lopes e Barbosa (2016) afirmam que o desempenho e o crescimento de uma organização dependem dos esforços dos trabalhadores que compõem o quadro de funcionários da mesma, e para que o resultado seja positivo, é fundamental compreender e investir no ambiente adequado e estimulante para os trabalhadores.

2.1 A Evolução do Mercado de Trabalho

De acordo com Dutra (2009, p.71): “O mercado de trabalho é constituído por relações complexas entre pessoas que ofertam a sua capacidade de trabalho e organizações que oferecem oportunidades de trabalho”. Ainda de acordo com Dutra

(2009, p. 70), o mercado de trabalho é “[...] um conjunto de oportunidades de trabalho oferecidas pelas organizações e como um conjunto de pessoas dispostas a oferecer sua força.” Pode-se considerar que o mercado de trabalho é um campo de negociação, pois de um lado existem pessoas que estão ofertando a sua mão de obra e de outro lado, empresas que precisam da contratação da mesma.

De outro lado, Chiavenato (2010, p. 129) diz que “[...] o mercado de trabalho é composto pelas ofertas de oportunidades de trabalho oferecidas pelas organizações e é influenciado por vários fatores, podendo apresentar situações que variam da oferta à procura de emprego”. Ou seja, o mercado de trabalho é formado, tanto pela oferta, quanto pela demanda de empregos.

Segundo Mirshawka (2022) a 1ª Revolução Industrial surgiu na Inglaterra, em 1760, passando a produzir de forma mais barata e rápida através da invenção de máquinas, para facilitar o trabalho que até então era totalmente artesanal, tendo seu fim em 1850, quando inicia a 2ª Revolução Industrial, que iniciou entre 1850 a 1870, que teve como principais evoluções a eletricidade, química, petróleo e o aço e terminou entre 1939 a 1945. Após isso, surgiu em 1950 a 3ª Revolução Industrial, que também ficou conhecida como Revolução Digital, quando foi realizada uma junção do conhecimento científico com a produção industrial, sendo que nesta revolução houve uma série de avanços no campo tecnológico. E é neste momento que chegamos a 4ª Revolução Industrial (tempos atuais), que também é denominada como Indústria 4.0 que na Alemanha já é conhecida desde 2012 quando foi promovida a informatização da mão de obra.

No Brasil, a 4ª Revolução Industrial ainda não tem foco principal na automatização ou uso da tecnologia, foca-se ainda somente no aumento da produtividade, o avanço da Revolução 4.0 não depende somente do conhecimento, mas também dos custos que impactam nesta automatização (CNI, 2016).

Conforme Rifkin (2004), com a crescente concorrência e com o aumento dos encargos trabalhistas, as empresas estão se vendo cada vez mais pressionadas a acelerar o processo de substituição dos trabalhadores humanos pelas máquinas robotizadas. Restando no mercado, apenas os trabalhadores cujas funções não podem ser substituídas ou os trabalhadores que sabem trabalhar com as máquinas automatizadas.

Em conformidade com Mirshawka (2022), neste novo mercado de trabalho, alguns postos de trabalhos existentes até então, serão extintos devido a substituição

dos mesmos por máquinas, porém, ainda será essencial o envolvimento e contratação de trabalhadores, visto que neste novo mercado será oportunizado diversas formas de interação entre o homem e máquina.

Na opinião de Rifkin (2004) o mercado de trabalho está passando por uma reengenharia, já que as empresas estão se tornando “*computer friendly*” (amigáveis ao computador), o que faz com que os empreendimentos se tornem mais enxutos, contratando apenas trabalhadores que possam desempenhar várias habilidades, simplificando e agilizando processos produtivos.

Rifkin (2004) diz que os especialistas declaram que as empresas de grande porte, estão investindo na aquisição de máquinas que substituem os trabalhadores, e estão demitindo números recordes, porém, de outro lado, as empresas pequenas, estão reativando suas ofertas de emprego, e contratando mais funcionários.

Levando em consideração as informações trazidas sobre o *status* atual do mercado de trabalho, é importante saber como lidar com a situação visando crescimento da economia e um aumento na geração de empregos. Brynjolfsson e McAfee (2014) afirmam que uma das soluções para a redução do desemprego seria incentivar a inovação organizacional, que alavanque a tecnologia em desenvolvimento e ao mesmo tempo, as habilidades humanas. O investimento no capital humano é essencial, visando desenvolver a educação e as habilidades que o mercado exige dos trabalhadores para que possam contribuir com o avanço tecnológico. Porém, para o mercado de trabalho atual, é mais fácil criar valor com trabalhadores que possuam qualificação e maior desenvolvimento profissional.

Conforme análise feita pelos autores Ikuta e Monteiro (2024), as taxas de desocupação entre os trabalhadores que já concluíram cursos de qualificação profissional ou cursos técnicos, é possível verificar que são inferiores as taxas para os demais trabalhadores que não efetuaram esta modalidade educacional. Desta forma, conclui-se que após a conclusão de cursos e qualificações, identifica-se uma melhora na inserção destes trabalhadores no mercado de trabalho.

2.2 Empregabilidade e Qualificação Profissional

Conforme Mirshawka (2022) com a mudança em um mundo bastante imprevisível, as empresas alteraram sua forma de contratação, se tornando mais exigentes e intrínsecas na hora de contratar seus colaboradores, apenas

empregando pessoas com as competências necessárias para manter a sua produtividade e, levando essa exigência em consideração, a fim de ter sua força de trabalho alocada no mercado, as pessoas se veem obrigadas a buscarem por elevar seu índice de empregabilidade através de maior qualificação.

Em concordância, Wright, Silva e Spers (2010), reafirmam que diante de todas as tendências, os desafios e obstáculos enfrentados pela evolução e mudanças ocorridas no mercado de trabalho, o termo empregabilidade tem obtido uma crescente importância no mercado.

Entretanto, antes de prosseguirmos, é essencial entendermos o que significa empregabilidade. De acordo com Balassiano, Seabra e Lemos (2005) esse conceito está estreitamente relacionado à qualificação profissional, que se reflete no aprendizado contínuo. Na mesma linha de pensamento, Minarelli (1995) entende a empregabilidade como a habilidade de permanecer no mercado de trabalho ou de garantir uma nova colocação conforme os conhecimentos e habilidades adquiridos.

Na opinião de Minarelli (1995), a empregabilidade é a habilidade de ter um emprego, ou seja, pode-se dizer que a empregabilidade é a capacidade do trabalhador em se manter no mercado de trabalho. Embora possam parecer semelhantes, os termos "emprego" e "empregabilidade" não têm o mesmo significado. "Emprego" refere-se a uma posição remunerada em uma empresa ou organização, enquanto "empregabilidade" é uma medida da capacidade de uma pessoa de conseguir e desenvolver empregos.

Filgueiras (2011) destaca que a empregabilidade e o empreendedorismo tornaram-se estratégias para preencher novas e antigas vulnerabilidades existentes no mercado de trabalho.

De outro lado, Lavinias (2001, p. 3) afirma que a empregabilidade se refere “[...] às características individuais do trabalhador capazes de fazer com que possa escapar do desemprego mantendo sua capacidade de obter um emprego”, desta forma, entende-se que a empregabilidade faz com que o trabalhador consiga um emprego, não correndo riscos de ficar sem contribuir com a sua força no mercado de trabalho, e fazendo com que a sua mão de obra seja importante para as organizações que compõem o mercado.

Na visão de Nader e Oliveira (2007, p. 4) a empregabilidade “[...] é aquela que localiza no próprio trabalhador a tarefa de se ajustar às condições de trabalho”, porém, Carrieri e Sarsur (2002) afirmam que a empregabilidade é uma estratégia de

delegar a responsabilidade que deveria ser da alta administração das empresas, para os trabalhadores. De acordo com Ferreira (2006), a empregabilidade transfere a responsabilidade do trabalhador estar desempregado por não ter se adaptado às exigências feitas pelo mercado de trabalho, desta forma, o empregado deve se preocupar em investir em sua qualificação profissional e na ampliação de sua empregabilidade.

Em um estudo feito pelos autores Tumolo e Tumolo (2004), os desempregados que foram entrevistados pelos mesmos, se responsabilizam pela sua situação de desemprego, e atribuem parte desta “culpa” para a sua baixa escolaridade, a sua insuficiente qualificação profissional, a pouca experiência profissional adquirida até então, e até mesmo a sua idade.

Em concordância com Mirshawka (2022, p. 44) a empregabilidade pode ser compreendida em dois ângulos: “A capacidade de um indivíduo conseguir um emprego e a aptidão de um indivíduo em manter-se empregado”. Em outras palavras, a empregabilidade é quando as pessoas se preparam para garantir um bom emprego, visando uma estabilidade empregatícia, e buscando a possibilidade de expandir na carreira.

Segundo Minarelli (1995, p. 49) a empregabilidade possui seis pilares que a sustentam: “[...] adequação vocacional, competência profissional, idoneidade, saúde física e mental, reserva financeira e fontes alternativas e relacionamentos”, e são justamente estes pilares que formam a base, que fortalece a “[...] capacidade de gerar trabalho, trabalhar e de ganhar”. No ponto de vista de Minarelli (1995) a melhor forma do empregado se adaptar ao mercado de trabalho, é parar de pensar como um trabalhador que vende a sua força de trabalho ao empregador, e pensar como alguém que pode prestar serviços para cumprir determinada função.

De acordo com Momm (2004) o termo empregabilidade está ganhando força, uma vez que, as tendências do mercado de trabalho contemporâneo estão mudando, as relações de trabalho estão ganhando novas formas. A partir do surgimento do conceito de empregabilidade, segundo Momm (2004, p. 2016) “[...] ocorre com um pano de fundo ideológico que esquiva o sistema capitalista, e sua tendência excludente, da culpa referente ao problema do desemprego. Também força o trabalhador a reciclar-se.”. Desta forma, o trabalhador se vê obrigado a buscar qualificação para atuar em mais áreas.

Segundo Mourão (2009) a qualificação profissional permite a obtenção de resultados para os trabalhadores, para as suas respectivas equipes de trabalhos, e conseqüentemente para as empresas que possuem esta mão de obra qualificada. Porém, de outro lado, Miranda et. al. (2014) ressaltam que existe uma dificuldade para conseguir qualificar a mão de obra de seus trabalhadores, e para isso, é fundamental que o país qualifique esta mão de obra em curto prazo, porém, atendendo as demandas existentes no mercado.

De acordo com Fonseca (2017) na era taylorista-fordista as organizações não precisavam de trabalhadores que possuíssem qualificações profissionais, pois todas as funções existentes precisavam apenas de um treinamento básico que acontecia em horas. Segundo Cordão (2017) em todas as empresas, desde os fazendeiros que na época contavam com escravos, possuíam uma atividade de treinamento ou desenvolvimento, que mostrava aos trabalhadores como deveriam desenvolver determinado serviço e/ou função.

Ainda de acordo com Fonseca (2017), na era do fordismo o operário necessitava apenas de qualificação para exercer uma única função, em outras palavras, ele precisava ser especializado em uma função específica, já na era pós-fordismo, este mesmo trabalhador, necessita ter competências flexíveis para exercer mais funções, em mais áreas. Na era fordista, o ensino era voltado a qualificar o trabalhador a executar tarefas conforme lhe era ensinado, e ele mantendo este padrão de qualificação, manteria seu emprego, porém, não manteria uma estabilidade que suprisse suas necessidades básicas.

De acordo com Brasil (2001) o modelo de trabalho que não precisava de qualificação, era repetitivo, necessitava apenas repetir as funções mostradas pelo superior durante algumas horas, no mercado atual, é substituído por novas formas e alternativas de trabalho, onde o trabalhador precisa ampliar a sua área de conhecimento para se manter ativo no mercado.

Segundo Lins (2011), o grande foco da teoria do capital humano é a educação. A escolaridade dos trabalhadores impacta diretamente no aumento da produtividade da economia. O aumento dos rendimentos e resultados pode ser relacionado com o aumento do produto total da economia, ou seja, dos maiores salários pode-se deduzir a maior produtividade.

Em 1940 foram criados o Senai e o Senac, inicialmente através da figura da Aprendizagem Metódica no Próprio Emprego (AMPE) se tornou uma referência de

educação corporativa, que naquela época era mais conhecido como Treinamento e Desenvolvimento (T&D), posteriormente criou programas de ensino para cargos e/ou funções que necessitam de qualificação, e foi então que houve um maior incentivo para atividades de T&D no Brasil, de acordo com Cordão (2017). Este fato ocorreu justamente porque, quando as empresas implantaram essas atividades, elas ganhavam dedução no imposto de renda do dobro das despesas realizadas para aplicação dessas atividades.

De acordo com Cordão (2017, p. 77) “[...] todos os cursos realizados posteriormente à conclusão do ensino médio (etapa final da educação básica) destinam-se, de uma forma ou de outra, à educação profissional”. Desta forma, enxerga-se que todos os cursos, após o ensino básico, têm como objetivo central o desenvolvimento profissional.

Os autores Guerrero, Borges e Amaral (2024) afirmam que os atualmente, os líderes que incentivam e motivam as suas equipes a buscarem o desenvolvimento e o aperfeiçoamento, que proporcionam aos seus colaboradores um local seguro e inspirador, são mais dispostos a observar maior elevação nos níveis de produtividade dentro da organização. Os autores ainda afirmam que estes mesmos líderes, são os que fazem com que os colaboradores se unam para atingir mais metas e objetivos organizacionais.

Ainda seguindo a opinião de Cordão (2017), com o desenvolvimento contínuo do setor de Gestão de Pessoas, as atividades de desenvolvimento, treinamento e educação corporativa teve maior estabilidade, visto que a partir do desenvolvimento deste setor, a educação corporativa passa a ser visto como elemento essencial, visto que são as pessoas que possibilitam o atingimento de metas organizacionais.

Santos *et al.* (2024) afirmam que através da implementação de política de benefícios por atingimento de metas organizacionais, não contribuem apenas na motivação dos trabalhadores, mas também são fundamentais para a retenção de mão de obra e o crescimento sustentável da organizacional. Pois através de melhorias propostas, como está, a organização proporciona satisfação e motivação aos colaboradores, além de fortalecer o clima organizacional da empresa.

Motta e Oliveira (2024) destacam a importância do capital humano, afirmando que é um dos principais elementos sendo o responsável pela execução das tarefas e das habilidades próprias de cada área da empresa, onde, quanto mais qualificação e

mais alto nível do capital humano da empresa em determinado setor, melhor serão os resultados obtidos pela organização.

2.2.1 As Diretrizes de Políticas Públicas focadas na Formação Profissional

As políticas públicas têm como função principal auxiliar na redução da desigualdade social e econômica, possibilitando que a sociedade tenha chances mais justas de melhorar de vida, principalmente a população mais vulnerável, de acordo com Lotta (2019, p. 146) pode-se dizer que as políticas públicas “[...] têm potencial para gerar mudanças sociais, mas isso é resultado do esforço de um conjunto diverso de iniciativas isoladas.” De outro lado, Saravia e Ferrarezi (2006, p. 28) alegam que as políticas públicas são “[...] um fluxo de decisões públicas, orientado a manter o equilíbrio social ou a introduzir desequilíbrios destinados a modificar essa realidade.” Sendo assim, as políticas públicas possuem o dever de promover a equidade entre a sociedade, contribuindo para que todos possuam as mesmas oportunidades de crescimento e melhoria na qualidade de vida.

No ano de 1961, foi aprovada a primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a Lei nº 4.024, esta lei equiparou, do ponto de vista formal, o ensino destinado da elite com o ensino destinado aos pobres. Oferecendo assim, possibilidades aos que não tinham acesso, de continuar os estudos.

Schwartzman e Castro (2013) alertam para a estagnação da educação da sociedade brasileira, em termo de quantidade e de qualidade da educação que os alunos recebem. Os autores afirmam ainda que é perceptível que a educação do Brasil não está formando pessoas com qualificações mínimas para exercer a sua cidadania e para uma inserção assertiva no mercado de trabalho.

De acordo com Araújo e Lima (2014), foi após a estabilização de preços que foi alcançada desde a Implementação da Moeda Real, em 1994, que, a partir de 1995 começa a operar então o sistema público nacional de emprego e renda.

Então em 1995, durante o governo do FHC (Fernando Henrique Cardoso) foi aprovado e financiado pelo FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e dirigido pelo MTE (Ministério do Trabalho e Emprego), o PLANFOR (Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador), que foi implantado em todas as regiões do Brasil, no ano de 1996 e vigorou até o ano de 2002. Teve como objetivo central a qualificação

profissional através de uma política pública, gratuita, juntamente com um conjunto de ações que visavam oferecer oportunidades de geração de renda à sociedade.

Segundo Bulhões (2004) o PLANFOR inovou nessa política pública quando democratizou o acesso dos trabalhadores ao plano, de forma pública e gratuita, além de que o plano era voltado, principalmente, para auxiliar na melhoria de vida das pessoas mais vulneráveis, deixando-as aptas para o mercado de trabalho, podendo receber uma renda mais justa.

No final do ano de 2002, foram efetuadas várias denúncias contra o plano existente, que foram levadas ao TCU (Tribunal de Contas da União) e a SFC/CGU (Secretaria Federal de Controle da Corregedoria Geral da União), em consideração as denúncias efetuadas pelo fato de alegarem que o programa era ineficiente, fez com que o MTE – que era responsável pela direção do PLANFOR – encerrasse o programa.

Em 2003, quando assumiu o governo de Luis Inácio Lula da Silva, foi iniciado o PNQ, através da Resolução 333/2003 do CODEFAT (Conselho Deliberativo do FAT), que também foi financiado pelo FAT, e teve seu prazo de duração até o ano de 2007. O programa foi lançado com os mesmos objetivos do projeto anterior, porém, identificaram que era fundamental algumas alterações no conteúdo e na gestão da política pública.

De acordo com o MEC (2023), foi criado pelo Governo Federal (GF), por meio da Lei nº 12.513, no ano de 2011, que ainda está em vigor, o PRONATEC (Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego), que tem por finalidade a ampliação de cursos de EPT, programas assistência técnica e financeira. O programa tem como objetivos ampliar o acesso à educação a distância, cursos, oportunidades de capacitação e qualificação, recursos pedagógicos.

No ano de 2014 foi sancionada a Lei nº 13.005 que aprovou o novo Plano Nacional de Educação (PNE), que visa a erradicação do analfabetismo brasileiro, a melhoria na qualidade da educação, valorização dos profissionais da educação, além de oferecer um atendimento escolar mais igual a todos, promovendo a superação da desigualdade educacional.

Em 2017 foi reestruturado o PNQ (Plano Nacional de Qualificação), porém foi alterado a nomenclatura do mesmo, passando a ser denominado como QUALIFICA BRASIL (Programa Brasileiro de Qualificação Social e Profissional) que, segundo o MTE (2017) tem como objetivo “[...] promover a empregabilidade do trabalhador,

incrementar a produtividade e renda do trabalhador, e contribuir para o desenvolvimento econômico e social do País”, ou seja, este programa foi criado com o intuito de incentivar a expansão do mercado de trabalho do Brasil, oferecendo oportunidades a sociedade de adquirir conhecimentos para melhor qualidade de vida.

Em agosto de 2023, foi estabelecido o Programa Manuel Querino de Qualificação Social e Profissional (PMQ) por meio da Portaria MTE 3.222/2023. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, o programa visa “[...] promover ações de qualificação social e profissional voltadas a jovens e trabalhadores, contribuindo assim para a formação geral, bem como para o acesso e a permanência no mercado de trabalho”. Portanto, é evidente que o foco principal do programa será oferecer uma aprendizagem contínua de qualidade, viabilizada por meio do Sistema Nacional de Emprego (SINE), que apresentará oportunidades de capacitação profissional.

Vieira e Alves (1995) destacam que é fundamental a participação dos sindicatos junto as instituições de formação profissional no momento que são efetuados os cronogramas e cursos de profissionalização, para que os conteúdos sejam mais assertivos as lacunas existentes no mercado de trabalho. Ainda assim, os autores ressaltam que a educação e a qualificação profissional são temas imprescindíveis e primordiais para a sociedade brasileira.

Segundo Rechziegel e Vanalle (2000) alertam a necessidade de políticas que se encaixem com as novas práticas adotadas pelo setor de Gestão de Recursos Humanos, que busquem pela melhoria da qualidade e produtividade, o que tem como base o investimento permanente em treinamento e desenvolvimento dos funcionários, adoção de remunerações variáveis e uma preocupação maior com uma estabilização da mão de obra dos trabalhadores.

2.3 Relação entre a Qualificação Profissional e o Desenvolvimento Regional

Primeiramente precisamos conceituar o termo região, na visão de Castro, Gomes e Corrêa (2000) ela pode ser considerada como uma espacialidade, ou seja, uma porção, um pedaço de um todo, considerando que o que define uma região pode ser aspectos econômicos, sociais e políticos.

Segundo o autor Boisier (1996), o desenvolvimento regional é um processo cujo principal objetivo é promover mudanças sociais e o contínuo avanço de uma região específica, assim como da comunidade que nela reside. Nelson (1993) acrescenta que esse desenvolvimento pode ser avaliado por meio de diversos fatores, incluindo população, emprego e renda.

De acordo com Roque, Silva e João (2020), o setor de Recursos Humanos se tornou fundamental para as organizações. Antigamente era considerado um setor que conduzia as partes burocráticas dos funcionários, porém, atualmente é considerado um setor que compõem um papel estratégico. Sendo assim, para uma empresa que pretende crescer e se manter ativa no mercado, atualmente, o seu grande diferencial está no seu capital humano. E é justamente nesse quesito que surge a necessidade da mão de obra qualificada dos trabalhadores.

A qualificação profissional e a empregabilidade trazem consigo uma possibilidade de promoção da competitividade, que de acordo com Santos (1999) é o fator chave para as organizações sobreviverem no mercado dos negócios. Silva e Soares (2020) afirmam que para existir clientes satisfeitos, a empresa deve produzir e entregar produtos de qualidade, atendendo as necessidades dos clientes. Desta forma, torna-se um ciclo: para haver produtos de qualidade, é necessário haver a qualificação na mão de obra dos trabalhadores que produzem, e para ter este tipo de profissional, a empresa deve investir na qualificação e treinamento dos seus funcionários frequentemente.

Souza e Araújo (2023) destacam que uma equipe capacitada, qualificada e atualizada, que possuem bons gerenciamentos das competências, habilidades e conhecimentos, é um fator chave para o alcance de bons resultados organizacionais.

A competitividade regional pode ser constituída através de alguns fatores predominantes, tais como, o aumento na qualidade de vida da população regional, o aumento do índice de empregabilidade da sociedade, desta forma, pode-se considerar que a empregabilidade pode ser vista como um indicador de competitividade da região, segundo a *Commission of the European Communities* (2006).

Em maio de 2019, foi estabelecida a Política Nacional de Desenvolvimento Regional – PNDR, por meio do Decreto-Lei nº 9.810. O objetivo da PNDR é diminuir a desigualdade social e econômica da população, promovendo a criação de

condições que favoreçam o crescimento econômico, a geração de empregos e a criação de renda, permitindo assim que a população eleve sua qualidade de vida. De acordo com Medeiros (2016), o desenvolvimento econômico de uma determinada região pode resultar na melhoria da qualidade de vida de seus habitantes.

Para realizar o cálculo e a análise da melhoria na qualidade de vida da população, é possível utilizar diversos indicadores, tais como a taxa da natalidade e mortalidade, a mortalidade infantil, a expectativa de vida ao nascer, o índice de escolaridade, além das taxas de desemprego e emprego, conforme apontam Passos e Nogami (2012).

Os autores Azeredo e Ramos (2009) apontam que as políticas públicas de emprego impactam diretamente no desenvolvimento regional, uma vez que, auxiliam na redução da taxa do desemprego, reduzindo as desigualdades sociais e econômicas da população, estimulando a população a buscar pelo empreendedorismo, buscando qualificação profissional para atuar no mercado de trabalho e aumentando a competitividade da região.

Crepaldi, Stuani e Rodrigues (2016) alegam que ao tratar os trabalhadores como parceiros das organizações, deve se entender que as pessoas são fornecedoras de conhecimento, habilidades, competências e inteligência, que possibilitam as empresas a chegarem até os seus objetivos organizacionais. Por este motivo que atualmente as pessoas passaram a fazer parte do capital das organizações, ou seja, capital intelectual. Os autores ainda afirmam que as empresas que obtêm maior sucesso atualmente, são as mesmas que motivam seus colaboradores e investem nos mesmos, tratando seus trabalhadores como parceiros do negócios e fornecedores das competências necessárias para obter melhores resultados.

2.3.1 Empresas calçadistas no contexto do Desenvolvimento Regional

De acordo com a Associação Brasileira das Indústria de Calçados – Abicalçados (2023), o Rio Grande do Sul fechou o ano de 2022 como o estado que mais ofereceu vagas empregatícias a sociedade, o que correspondia a 34,1% dos empregados gerados pela atividade no País, em número mais exatos, contabiliza um total de 87 mil empregados, o que registrou um aumento de 14,7% se comparado ao índice de empregos registrados durante o ano de 2021.

De acordo com o Jornal do Setor Coureiro Calçadista do Brasil – Exclusivo (2023), o Sindicato dos Sapateiros de Três Coroas revelou que, em 2022, o número de oportunidades de trabalho disponíveis cresceu 20% em relação a 2021. No entanto, segundo o presidente do Sindicato, essa taxa poderia ter sido ainda mais favorável se houvesse trabalhadores qualificados para ocupar as vagas ofertadas no mercado.

De acordo com a Associação Brasileira das Indústria de Calçados – Abicalçados (2023, p. 17), informativo do mês de maio/2023, “[...] Abicalçados anuncia a associação de mais cinco empresas, todas elas localizadas em um dos maiores polos calçadistas brasileiros, o Vale do Paranhana, no Rio Grande do Sul. ” Este aumento de empresas na região impacta diretamente no crescimento de emprego, geração de renda e movimentação da economia, além de auxiliar no desenvolvimento da região, visto que a população poderá ter acesso às vagas disponibilizadas, melhorando a qualidade de vida, reduzindo o índice de desemprego atual.

2.3.2 A qualificação dos trabalhadores calçadistas no território do Vale do Paranhana/RS

Levando em conta as informações apresentadas anteriormente sobre as empresas já estabelecidas que necessitam de contratações e a instalação de novas empresas, é evidente a demanda por qualificação da mão de obra disponível para preencher as vagas abertas. De acordo com o site do Sindicato da Indústria de Calçados de Três Coroas – SICTC, em 2008 foi lançado o projeto Escola de Sapateiros com os seguintes objetivos: “[...] promover a qualificação e valorização dos colaboradores, aprimorar a qualidade dos calçados fabricados em nossa cidade, difundir a consciência ambiental, reunir as entidades em torno de objetivos comuns e estabelecer a escola como um modelo de ensino para a indústria de calçados.” Desta forma, entende-se que este projeto visa qualificar a produção e ao mesmo tempo, visando o preenchimento das vagas disponíveis no mercado, e consequentemente o aumento da produtividade e lucratividade das empresas que interferem no desenvolvimento da Região do Vale do Paranhana.

Na mesma Região abordada neste estudo, conforme indicado no site da Escola Unipacs (2023), localizada em Taquara, a instituição se integrou ao

Programa PRONATEC em 2013. Desde então, mais de 700 egressos já se beneficiaram do programa, contribuindo para a capacitação dos trabalhadores na área. A escola informa que para os alunos que não conseguiram acesso aos cursos de qualificação via PRONATEC, foram oferecidas opções de pagamento especiais, visando proporcionar oportunidades para o maior número possível de pessoas.

3 METODOLOGIA

Nesta etapa do projeto, segundo Gil (2002, p. 162) “[...] descrevem-se os procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa”, ou seja, é demonstrado o passo a passo percorrido para chegar as respostas dos questionamentos propostos inicialmente pelo projeto.

3.1 Objeto de Estudo – As empresas calçadistas

A fim de responder os questionamentos propostos inicialmente pela pesquisa, se tornou necessário pesquisar 5 (cinco) empresas, sendo elas em Igrejinha, Parobé, Rolante, Riozinho e Três Coroas. Não encontramos empresas calçadistas de grande ou médio porte no município de Taquara, desta forma, este município ficou de fora da pesquisa.

O número de empresas participantes desta pesquisa foi limitado a cinco, a fim de permitir uma análise aprofundada e detalhada de cada uma. Escolher empresas de diferentes portes – pequeno, médio e grande – permite uma comparação mais rica e uma visão mais ampla das estratégias utilizadas para melhorar a qualificação profissional e a empregabilidade, bem como os desafios enfrentados. Esta abordagem também permitiu uma compreensão mais profunda de como o porte da empresa pode influenciar as estratégias adotadas e os desafios encontrados, fornecendo uma visão mais contextualizada e matizada.

Ademais, concentrando-nos em um grupo reduzido de empresas, temos a possibilidade de investir mais tempo e recursos na compreensão de cada contexto empresarial de maneira mais individualizada. Essa abordagem pode gerar *insights* mais profundos, potencialmente mais valiosos do que uma análise rasante de um número elevado de empresas.

Neste capítulo iremos abordar qual o perfil das mesmas, a sua localização e o seu quadro de colaboradores atuais, a fim de identificar qual o porte das mesmas.

3.1.1 Perfil das empresas participantes

As empresas analisadas neste estudo estão situadas nos municípios da área do Vale do Paranhana, no Rio Grande do Sul, e pertencem ao setor de calçados.

Para esta pesquisa, selecionamos somente as empresas calçadistas de médio e grande porte. Segundo o Sebrae (2013), uma empresa é classificada como de grande porte quando conta com 500 ou mais empregados na indústria. Já as empresas de médio porte são aquelas que possuem entre 100 e 499 funcionários, conforme a mesma fonte.

3.2 Métodos de Pesquisa

De acordo com Strauss & Corbin (1998), os métodos de pesquisa são compostos por um agrupamento de procedimentos e técnicas que são utilizados para coletar e analisar dados que respondam a um questionamento. Estes métodos possibilitam recursos que auxiliam a alcançar o resultado de um objetivo proposto, desta forma, entende-se que os métodos de pesquisa podem ser vistos como ferramentas que são utilizadas ao longo de uma pesquisa para responder a problemática proposta.

3.2.1 Método de Abordagem

Neste projeto, adotamos a pesquisa com uma abordagem quali-quantitativa. Conforme afirmam Medeiros, Varela e Nunes (2017, p. 177) a metodologia qualitativa é “[...] flexível, mas não significa ausência de rigor metodológico”. Essa consideração revela a complexidade envolvida na pesquisa social, uma vez que é necessário adaptar-se ao contexto para conseguir realizar análises relevantes. Em outras palavras, a abordagem qualitativa é mais flexível, porém não é exata, pois, ela demanda que o pesquisador analise o contexto do cenário estudado e responda as perguntas relevantes. Ao expandir a discussão, Baptista (1999, p. 35) ressalta que “[...] a abordagem quantitativa, quando não exclusiva, serve de fundamento ao conhecimento produzido pela pesquisa qualitativa”. Por sua vez, Minayo (1994) conclui que, nesse contexto, a utilização simultânea de ambos os métodos não implica em diferenças, mas sim em uma complementaridade entre eles.

3.2.2 Tipo de Estudo

Conforme Triviños (1987, p. 109), a pesquisa exploratória “[...] pode ser utilizada para identificar potenciais problemas de pesquisa”. Por outro lado, Gil (2002, p. 41) argumenta que “[...] o principal propósito dessas investigações é o desenvolvimento de ideias ou a confirmação de intuições”. Zanella (2013, p. 33) complementa ao dizer que a “[...] pesquisa exploratória visa ampliar o entendimento sobre determinado fenômeno”. Em síntese, investigamos o estado atual do mercado de trabalho, compreendemos os conceitos de empregabilidade e qualificação, e avaliamos as oportunidades disponíveis atualmente na sociedade para o aprimoramento profissional, o que nos levou a um aprofundamento no tema em questão. Deste modo, buscamos evidenciar as características novas que possibilitem a definição de prioridade para futuras pesquisas.

Nesta pesquisa os dados foram coletados por meio de instrumento padronizado – escala de avaliação (Likert) - e analisados utilizando métodos estatísticos, conforme Apêndice B.

Em conclusão, este projeto utilizou o estudo exploratório, pois buscou-se identificar e entender possíveis problemas existentes no mercado de trabalho causados pela falta da qualificação da mão de obra dos trabalhadores em relação ao setor calçadista da Região do Vale do Paranhana/RS.

3.2.3 Tipo de Pesquisa

Conforme Gil (2002), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida através da utilização de materiais já existentes, como por exemplo livros e artigos científicos, para seleção dos materiais iremos utilizar bases de dados como SCOPUS, Periódicos Capes, SCIELO, Microsoft Academic Search e HighBeam. De acordo com Zanella (2013, p. 36) este tipo de pesquisa “[...] usa exclusivamente fontes bibliográficas. A principal vantagem é permitir ao pesquisador uma cobertura mais ampla do que se fosse para pesquisar diretamente”. Desta forma, entende-se que a pesquisa bibliográfica nos fornece materiais já coletados por outros pesquisadores, que nos oferecem um conhecimento mais amplo para determinado assunto.

Foi necessário o uso de dados secundários, coletados nos sites do Governo, IBGE, MTE e MEC. De acordo com Mattar (1996, p. 48) os dados secundários "São

aqueles que já foram coletados, tabulados, ordenados e, às vezes, até analisados e que estão catalogados à disposição dos interessados.” Desta forma, entende-se que são informações que já foram coletadas por outra pessoa em outro processo de pesquisa. Utilizou-se também a análise de dados da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados).

Gil (2002, p. 44) complementa dizendo que “[...] os livros constituem as fontes bibliográficas por excelência. Em função de sua forma de utilização, podem ser classificados como de leitura corrente ou de referência.” Ou seja, quando buscamos por alguma obra sobre determinado autor, buscamos alguém que seja referência no assunto.

Utilizamos neste estudo além da pesquisa bibliográfica, o estudo de campo, que de acordo com Gonsalves (2001, p. 67) surge a partir de que “[...] é o tipo de pesquisa que pretende buscar a informação diretamente com a população pesquisada. Ela exige do pesquisador um encontro mais direto.” Ou seja, para conseguirmos responder o problema de pesquisa proposto, além de buscarmos os autores referência neste assunto, se tornou necessário que obtivéssemos uma visão mais próxima do cenário.

Além disso, utilizamos a pesquisa do tipo Survey, que, conforme Fonseca (2002), é um método que reúne informações ou opiniões de um grupo específico de pessoas por meio de um questionário (veja Apêndice B) como ferramenta para a coleta de dados. Na visão de Santos (1999), esse tipo de pesquisa capta dados relevantes do grupo-alvo em relação às informações que se pretende obter.

3.3 Procedimentos de Pesquisa

3.3.1 Universo e Amostra

Vergara (1997) afirma que o universo, também conhecido como população da pesquisa, pode ser considerado como um conjunto de integrantes que possuem características semelhantes às que serão estudadas ao longo do artigo. Já a amostra pode ser considerada como uma parte deste universo que será selecionada a partir de um critério estipulado pelo autor.

Desta forma, o universo foram as empresas calçadistas de grande e médio porte da Região do Vale do Paranhana/RS. Consideraram-se de grande porte as empresas que, de acordo com o SEBRAE (2013) na área da indústria, possuem 500 ou mais funcionários. As empresas de médio porte, de acordo com o SEBRAE (2013) na área da indústria, é quando a empresa possui de 100 a 499 funcionários.

A amostra utilizada foi por julgamento (intencional), ou seja, a pesquisadora escolherá intencionalmente as empresas que farão parte da amostra.

3.3.2 Instrumento de Coleta de Dados

A coleta de dados é uma etapa essencial para a realização da pesquisa, pois é a partir dessas informações obtidas que poderemos identificar elementos que responderão à pergunta central deste estudo. Para atender de maneira mais eficaz os questionamentos iniciais do projeto, aplicamos questionários estruturados aos colaboradores (Apêndice B), e realizamos entrevistas semiestruturadas (Apêndice C) com os gestores das empresas. As perguntas nos instrumentos de coleta foram fundamentais na revisão da literatura realizada neste projeto. Elas abrangeram desde questões sobre o perfil dos respondentes até o tema específico da pesquisa.

O questionário para os colaboradores foi aplicado de maneira presencial para garantir a conveniência e flexibilidade tanto para o pesquisador quanto para os participantes.

Os critérios de inclusão dos respondentes serão: (I) maiores de 18 anos; e os critérios de exclusão serão: (I) analfabetos.

Para a seleção dos colaboradores e gestores que participaram da pesquisa, foi adotada a seguinte estratégia: Seleção dos participantes: Primeiramente, identificamos os departamentos dentro da organização que são mais relevantes para o tema da pesquisa. Como a pesquisa é sobre qualificação profissional e empregabilidade, focamos em departamentos que lidam com treinamento e desenvolvimento. Em seguida, iremos selecionar uma amostra representativa de colaboradores e gestores desses departamentos. Isso foi feito por meio de amostragem aleatória ou por seleção criteriosa com base na experiência, posição hierárquica e envolvimento com a questão da qualificação profissional. Convite para participação: Uma vez identificados os participantes, foi enviado um convite formal para participar da pesquisa. Esse convite foi enviado por e-mail explicando o

propósito da pesquisa, o que se espera dos participantes, quanto tempo levará a entrevista e como os dados serão usados. É importante enfatizar que a participação é voluntária e que todas as respostas foram tratadas de forma confidencial. Agendamento da coleta de dados: Após a confirmação da participação, agendamos a coleta de dados. Isso foi feito por meio de entrevistas individuais. As sessões foram agendadas de acordo com a disponibilidade dos participantes, foi útil oferecer várias opções de horários para acomodar diferentes agendas.

A entrevista é composta por dois blocos: O primeiro bloco é composto de 02 questões que tratam do perfil do respondente. O segundo bloco é composto de 15 questões abertas, que abrangem a percepção em relação ao assunto de Empregabilidade e Qualificação Profissional dos gestores e colaboradores.

O questionário é composto por dois blocos: O primeiro bloco é composto de 02 questões que tratam do perfil do respondente. O segundo bloco é composto de 15 questões, com o uso da escala Likert, que abrangem a percepção em relação ao assunto de Empregabilidade e Qualificação Profissional dos gestores e colaboradores.

Conforme Costa (2011) afirma, a grande vantagem da utilização da escala Likert é a sua facilidade de manuseio, pois é fácil a um pesquisador emitir o grau de concordância sobre uma afirmação qualquer. Adicionalmente, a confirmação de consistência psicométrica nas métricas que utilizaram está escala contribui positivamente para sua aplicação nas mais diversas pesquisas.

No Quadro 1, encontra-se uma correlação em relação aos objetivos propostos inicialmente pela pesquisa, e quais perguntas tratarão dos questionamentos.

Quadro 1 - Objetivos Específicos X Questionamentos

Objetivos Específicos	Questionário	Entrevista
a) Identificar as percepções dos gestores e colaboradores para a ausência de trabalhadores qualificados para o setor calçadista no Vale do Paranhana/RS.	Bloco 2 Questões de 1 a 5	Bloco 2 Questões de 1 a 5
b) Propor ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos para manter e atrair novos trabalhadores.	Bloco 2 Questões de 6 a 10	Bloco 2 Questões de 6 a 9
c) Compreender como a qualificação profissional constitui-se como elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS.	Bloco 2 Questões de 11 a 15	Bloco 2 Questões de 10 a 15

Fonte: elaborado pela autora (2024).

Assim, tanto o questionário quanto a entrevista mantêm a confidencialidade, sendo realizados no período de junho a outubro, de maneira presencial nas instalações das empresas. Os participantes da pesquisa são funcionários das indústrias de calçados da região do Vale do Paranhana/RS, incluindo gestores e membros da equipe do setor produtivo.

O pesquisado pode se negar a responder o questionário ou a entrevista em caso de não se sentir seguro para responder as perguntas. O grau de risco desta pesquisa foi mínimo, podendo ser desconforto, possibilidade de constrangimento ao responder o instrumento de coleta de dados; medo de não saber responder ou de ser identificado; estresse; quebra de sigilo; cansaço ou vergonha ao responder às perguntas; dano.

A investigação sugerida trará importantes vantagens tanto para os participantes quanto para as instituições, colaborando com o progresso do conhecimento, a realização de decisões mais embasadas e a promoção do desenvolvimento social, econômico e tecnológico.

O TCLE (Termo de Consentimento Livre e Esclarecido) foi adicionado no início de cada instrumento de dados, permitindo que o participante indicasse sua aceitação ou recusa em participar da pesquisa, sem a necessidade de se identificar.

Após a coleta dos dados, e análises das informações obtidas, a dissertação será divulgada através de artigos científicos, além de apresentação em congressos e mostras de iniciação.

Esta pesquisa respeitou a resolução 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2016) que norteia as diretrizes e normas na área de ciências humanas e sociais no Brasil. Assim, o projeto desta pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) das Faculdades Integradas de Taquara (FACCAT) e para a Plataforma Brasil, para autorização dos mesmos, através do CAAE de número 78389924.3.0000.8135, na data de 16/07/2024.

3.3.3 Análise de Dados

De acordo com Gil (2002) esta é a última etapa do processo de leitura das fontes bibliográficas e informações obtidas através da coleta de dados, para isso, utilizamos a estatística descritiva para o primeiro bloco do instrumento de pesquisa que será aplicado nos colaboradores (Apêndice B) e nos gestores (Apêndice C), que

tratou do bloco do perfil do respondente, que é uma técnica estatística que busca descrever e resumir dados, que disponibiliza percepções sobre padrões, tendências e características dos mesmos. No segundo bloco do instrumento de coleta de dados dos colaboradores, também utilizamos a análise descritiva.

Já no segundo bloco do instrumento de coleta de dados dos gestores (Apêndice C), utilizamos da análise interpretativa, que segundo o autor Gil (2002, p. 79) este tipo de análise “[...] tem por objetivo relacionar o que o autor afirma com o problema para o qual se propõe uma solução.”, que em outras palavras, é o método que busca ir além das palavras lidas e do texto estabelecido, desta forma, permite ao pesquisador analisar de forma crítica e intervir durante a narrativa.

A análise de dados da estatística descritiva realizada na presente pesquisa contemplou cálculo de média, frequência e desvio padrão. Os dados qualitativos foram analisados através da transcrição feita pela pesquisadora quando ocorreu o processo de interpretação de dados.

4 RESULTADOS

Esta seção tem como objetivo a apresentação e a análise dos dados que foram obtidos através dos questionários e das entrevistas que foram aplicadas dentro das empresas objetos deste estudo. Estes dados foram coletados seguinte forma, conforme exposto no quadro 2.

Quadro 2 - Estrutura dos instrumentos de pesquisa

	Respondentes	1º bloco	2º bloco
Questionários	Colaboradores do setor produtivo.	Perfil do respondente	A percepção em relação ao assunto de Empregabilidade e Qualificação Profissional.
Entrevistas	Setor de apoio, liderança e gestores.	Perfil do respondente	A percepção em relação ao assunto de Empregabilidade e Qualificação Profissional.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Desta forma, é fundamental destacarmos o universo e a amostra que foram utilizados para responder aos questionamentos propostos por este estudo.

Primeiramente, cabe ressaltar que o universo da pesquisa foi de 5 (cinco) empresas calçadistas de médio e grande porte que estão localizadas nos municípios pertencentes à Região do Vale do Paranhana/RS, levando em consideração, a quantidade de funcionários como base de qualificação de porte. Para identificarmos a quantidade da amostra, utilizou-se o cálculo amostral considerando um percentual de margem de erro de 5% e nível de confiança de 95%, com distribuição da população mais heterogênea (50/50).

No quadro 3 detalhamos os municípios que fizeram parte da pesquisa, a quantidade de funcionários que completava o quadro de colaboradores das empresas durante os meses de junho a outubro de 2024, período que foi feito a coleta dos dados, identificamos também o porte da empresa e qual foi a amostra calculada de cada empresa.

Quadro 3 - Detalhamento do universo amostral

Empresa	Município	Total de Funcionários	Porte	Amostra
A	Igrejinha	2.800	Grande	338 funcionários
B	Parobé	430	Médio	204 funcionários
C	Riozinho	435	Médio	205 funcionários
D	Rolante	251	Médio	153 funcionários
E	Três Coroas	683	Grande	247 funcionários

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Dessa forma, no quadro 4, apresentamos a quantidade de participantes, conforme a amostra, que foram utilizados para responder aos instrumentos de pesquisa de maneira geral. Para a distribuição dos instrumentos de pesquisa, consideramos que 85% dos respondentes estavam associados ao setor produtivo (questionários) e 15% pertenciam ao setor de apoio e liderança (entrevistas).

Quadro 4 - Quantitativo de respondentes de acordo de cada instrumento

Empresa	Município	Total de respondentes de acordo com a amostra	Questionários (setor produtivo)	Entrevistas (apoio e liderança)
A	Igrejinha	338	288	50
B	Parobé	204	173	31
C	Riozinho	205	175	30
D	Rolante	153	130	23
E	Três Coroas	247	210	37

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

A coleta de dados foi realizada dentro da empresa, onde os funcionários foram escolhidos com base na acessibilidade e conveniência, respeitando os critérios de inclusão e exclusão estabelecidos pela pesquisa. No quadro 05, apresentamos a quantidade de colaboradores que efetivamente participaram de cada tipo de instrumento proposto pela pesquisa.

Quadro 5 - Quantidade efetiva de respondentes de acordo de cada instrumento

Empresa	Município	Total de respondentes de acordo com a amostra	Questionários (setor produtivo)	Entrevistas (apoio e liderança)	Instrumentos Inválidos
A	Igrejinha	338	288	9	33
B	Parobé	204	0	0	0
C	Riozinho	205	176	23	10
D	Rolante	153	130	17	05
E	Três Coroas	247	211	0	51
Somatório		1.147	805	49	99

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Após a conclusão das aplicações dos instrumentos de coleta de dados, constatou-se que foram coletados 854 retornos válidos (sendo 805 + 49), o que representa 74,45% dos participantes da amostra inicial de 1.147 indivíduos, conforme estabelecido pelo estudo. Dentre os 854 retornos, 805 correspondem a questionários preenchidos por representantes do setor produtivo, enquanto 49 são entrevistas realizadas com integrantes do setor de apoio e liderança. Além disso, 99 instrumentos foram considerados inválidos, pois não foram preenchidos de maneira adequada ou os respondentes não concordaram em participar da pesquisa com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

4.1 Análise dos Resultados dos Questionários

Neste tópico é abordado sobre os resultados que foram obtidos através do instrumento de coleta de dados dos questionários, instrumento que foi aplicado nos colaboradores do setor produtivo das empresas, o qual foi contabilizado 805 respondentes.

O instrumento de coleta, abordado neste tópico, estava dividido em dois blocos, sendo o Bloco I para tratar sobre o perfil dos respondentes. Apresentava em seu primeiro questionamento, sobre o grau de instrução/escolaridade do colaborador, representamos abaixo, no quadro 6, os dados obtidos.

Quadro 6 - Grau de instrução/escolaridade dos respondentes por empresa

Empresa	Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo.	Ensino Superior Incompleto	Ensino Superior Completo
A	36	18	44	119	47	24
B	0	0	0	0	0	0
C	47	36	30	51	10	2
D	54	13	24	22	12	5
E	44	15	38	59	33	22
Somatório	181	82	136	251	102	53

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação aos respondentes da pesquisa, nota-se que 22,48%, o que corresponde a 181 pessoas, possuem o ensino fundamental incompleto e 31,18%, correspondente a 251 pessoas, possuem o ensino médio completo. Desta forma, pode-se concluir que mais da metade dos respondentes não continuaram seus estudos e qualificações, além do ensino básico.

O segundo questionamento proposto em relação ao perfil do respondente, tratou do tempo que o trabalhador se encontra ativo no quadro de funcionários da empresa pesquisada, conforme demonstrado no quadro 7:

Quadro 7 - Tempo que os participantes atuam na empresa

Empresa	Até 1 ano	De 1 a 2 anos	De 2 a 4 anos	Acima de 4 anos
A	37	37	93	121
B	0	0	0	0
C	22	21	33	100
D	16	18	35	61
E	52	28	52	79
Somatório	127	104	213	361

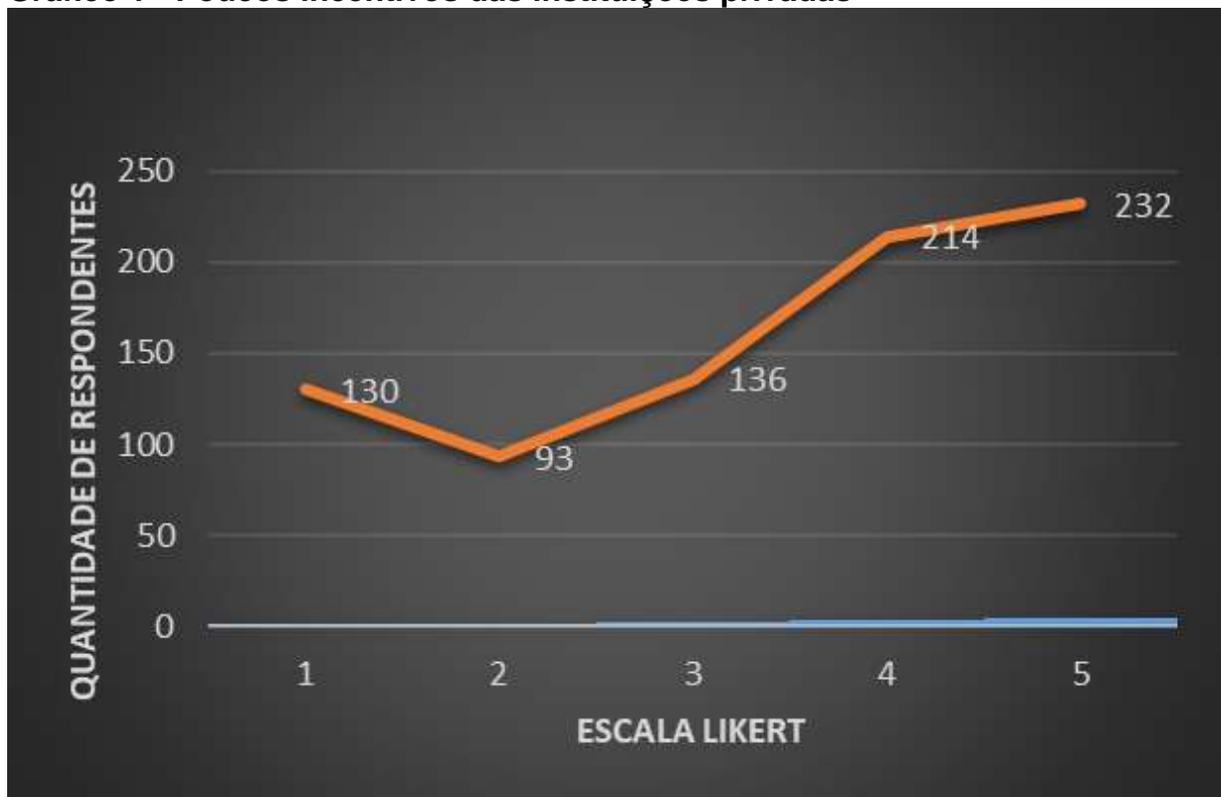
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ao questionarmos os participantes, identificou-se que 44,84% dos respondentes, ou seja, 361 pessoas, trabalham nas empresas, objetos deste estudo, acima de 4 anos.

No Bloco II do questionário, o objetivo foi entender como os colaboradores percebem a qualificação profissional e a empregabilidade. Foram identificados aspectos relevantes que merecem uma análise mais detalhada. Ao longo da discussão de cada pergunta, utilizaremos gráficos e a perspectiva de autores que abordam os tópicos associados a cada questão do questionário.

A primeira pergunta do bloco buscou entender, na opinião do participante, qual seria o possível motivo para a ausência de trabalhadores qualificados no setor calçadistas, tivemos maior número de concordância em alguns pontos específicos, conforme demonstrado no gráfico 1:

Gráfico 1 - Poucos incentivos das instituições privadas

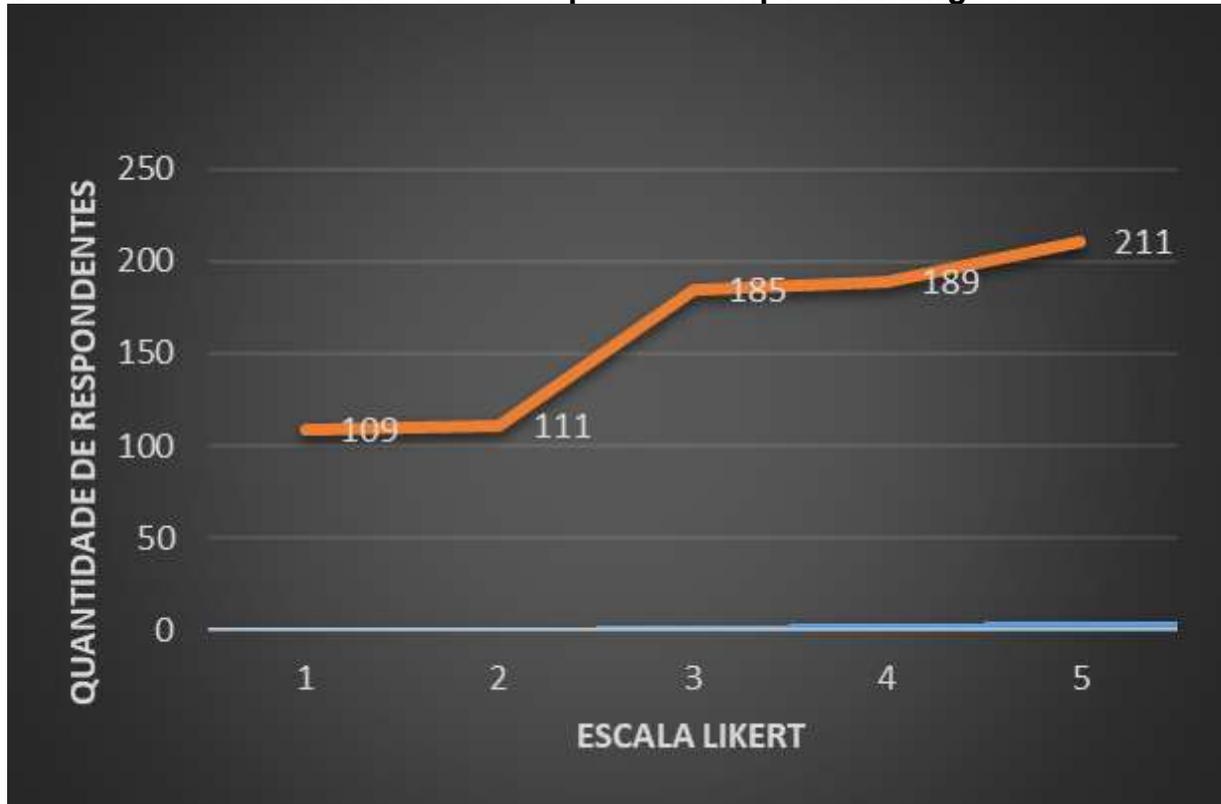


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Mesmo obtendo uma considerável divisão entre os respondentes, 28,8%, o que corresponde a 232 respondentes acreditam que há poucos incentivos que sejam disponibilizados aos trabalhadores por parte das instituições privadas. O autor Mourão (2009) corrobora com esta afirmação, alegando que o treinamento, o desenvolvimento e a educação são encontrados em um número baixo de empresas privadas, e que mantém como padrão serem oferecidas por empresas mais antigas e na maioria das vezes, de grande porte.

Ainda em relação à qualificação profissional, houve uma considerável divisão entre os respondentes quando questionados se poderiam ser considerados de baixo nível os incentivos que surgem por meio de políticas através do governo.

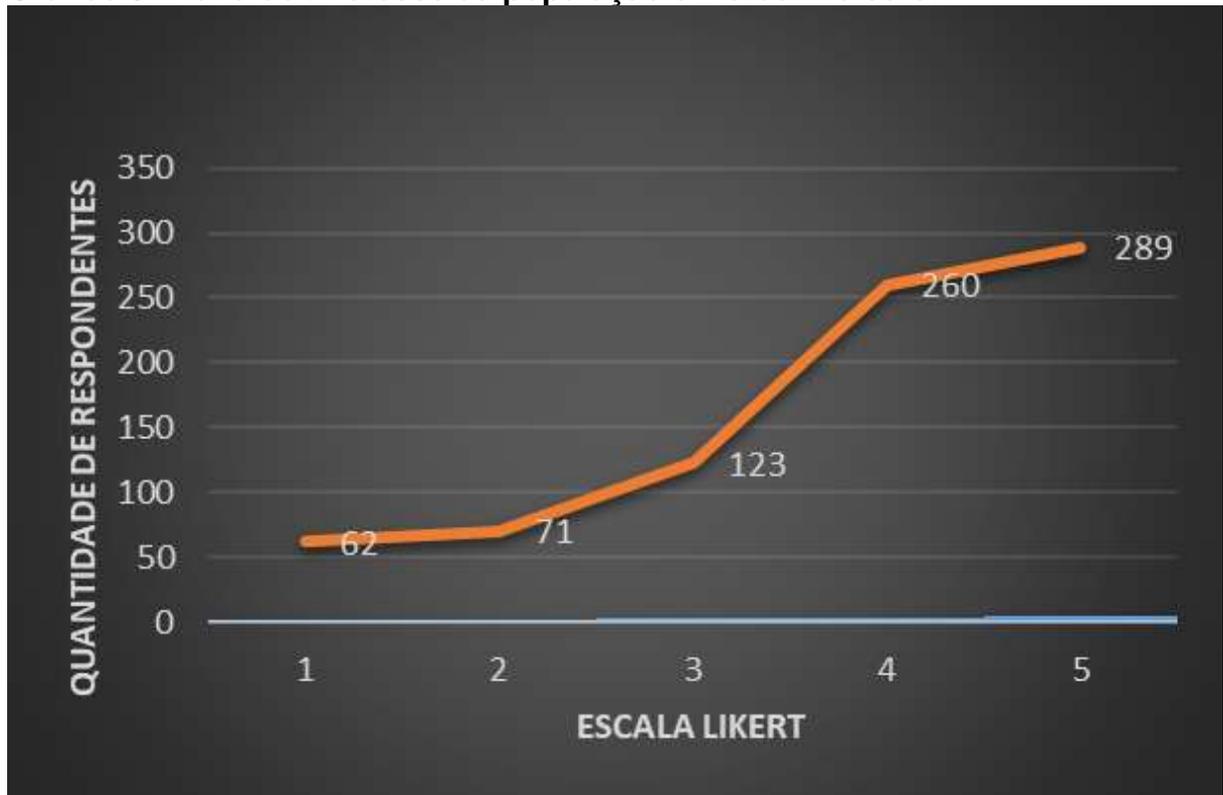
Gráfico 2 - Baixo nível de incentivos por meio de políticas do governo



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Em relação à possibilidade de serem baixos os níveis de incentivos oferecidos pelo governo através de políticas públicas, identificamos que 211 respondentes concordam que o nível de incentivos é baixo, o que pode ser um fator de impacto na falta de mão de obra qualificada. De acordo com Miranda, *et al.* (2014), o problema da mão de obra não é um problema apenas da empresa e do empregado, deve ser incluído neste cenário, o governo. O autor afirma ainda que a falta de mão de obra qualificada deve ser estruturada por um tripé, constituído entre empresa, empregado e governo, buscando de forma conjunta uma melhora nos planos de qualificação de mão de obra.

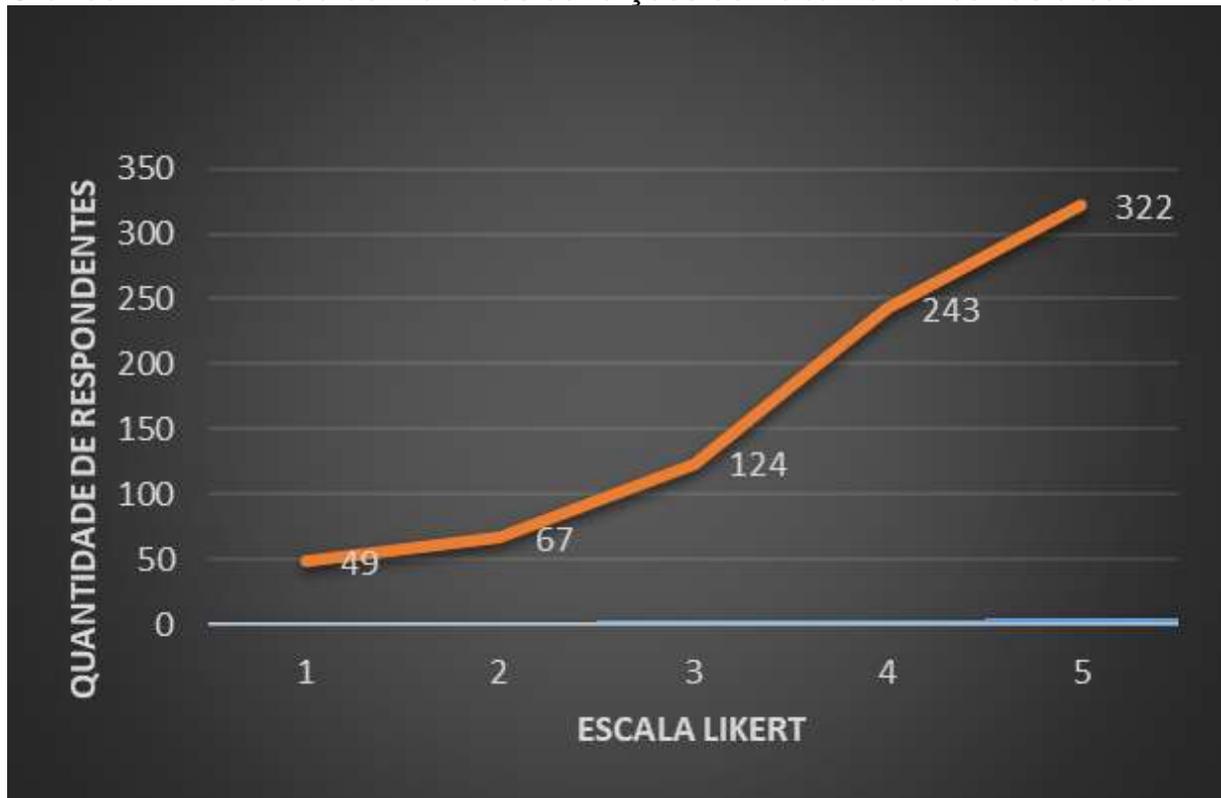
Sendo assim, a próxima possível causa abordada no instrumento de pesquisa, vai de encontro como um resultado das faltas de incentivos, que surge a falta de interesse da população, conforme demonstrado no gráfico 3.

Gráfico 3 - Falta de interesse da população em atuar no setor

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

De acordo com os 289 respondentes, o que corresponde a 35,9%, acreditam que esta falta de trabalhadores qualificados, é devido a falta de interesse da população em atuar no setor calçadista.

A próxima possível possibilidade trata de outras áreas, não específicas, que oferecerem melhores condições de trabalho. Conforme demonstrado no gráfico 4.

Gráfico 4 - Existência de melhores condições de trabalho em outras áreas.

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Desta forma, foi constatado que 322 pessoas concordam que existem áreas, sem ser a calçadista, que oferecem melhores condições de trabalho. De acordo com Wright, Silva e Spers (2010) após o surgimento de oportunidades que passam a ser notadas de forma mais clara pelos trabalhadores, o empreendedorismo passa a ser uma alternativa adotada por muitos profissionais que buscam trabalhos mais flexíveis.

Outro fator que pode ser considerado um obstáculo para a qualificação profissional e a empregabilidade, de acordo com os resultados que foram obtidos, é em relação à educação. Onde a falta de qualificação da mão de obra pode ser apontada como uma consequência do ensino básico e médio precário por não oferecer uma base sólida para a formação profissional.

Gráfico 5 - Consequência do ensino básico e médio precário não oferecerem base para a formação profissional

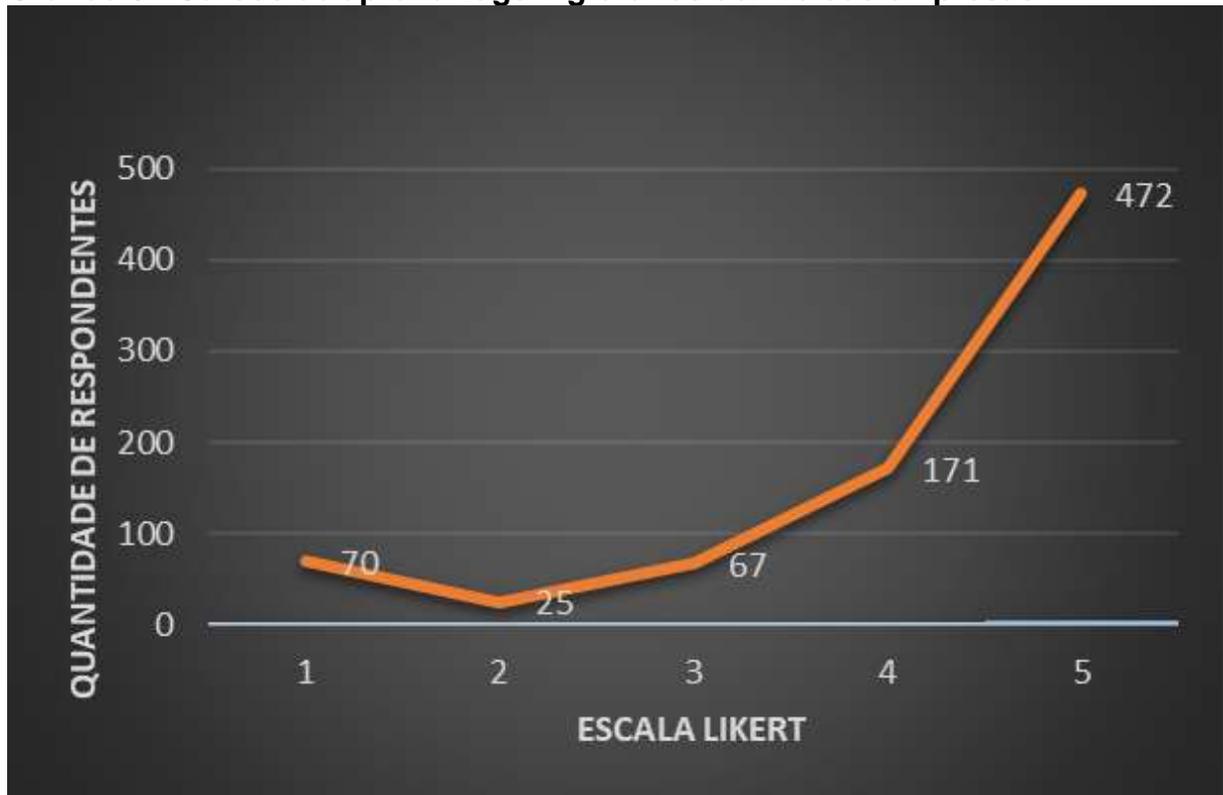


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Neste quesito observou-se que 29,60% dos participantes consideram que esta falta de qualificação profissional pode ser uma consequência do ensino básico e médio insatisfatório que não consegue oferecer uma base adequada para a formação profissional. Em concordância com esta afirmação, os autores Schwartzman e Castro (2013) afirmam que a educação básica e média brasileira está paralisada quanto a sua qualidade, o que criou uma percepção da sociedade geral de que o Brasil não tem formado pessoas qualificadas o suficiente para serem inseridos de forma produtiva no mercado de trabalho.

No segundo quadro do Bloco II, questionou-se sobre quais ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos seriam adequadas, para manter e atrair novos trabalhadores.

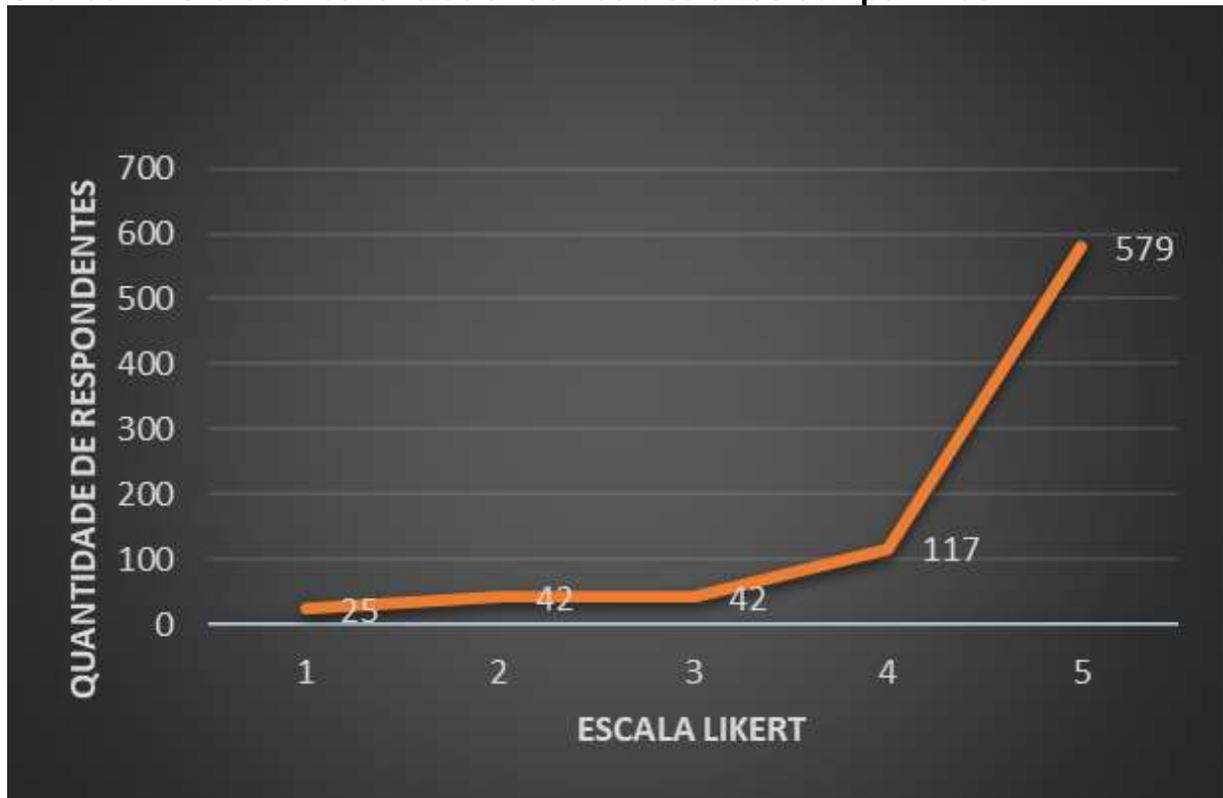
Tivemos maior número de concordância em alguns pontos, por exemplo, dos trabalhadores que acreditam que as empresas poderiam oferecer cursos de aprendizagem/treinamento internos, oportunizando o crescimento dos funcionários que já estão dentro da empresa, e aos que futuramente forem ser integrados, conforme demonstrado no gráfico 6.

Gráfico 6 - Cursos de aprendizagem gratuitos dentro das empresas

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Sendo assim, 58,6% dos respondentes acreditam que cursos de aprendizagem gratuitos seriam uma boa opção de retenção de talentos, pois eles poderiam aprender dentro do ambiente organizacional. Os autores Silva e Soares (2020) corroboram com esta afirmação, informando que a capacitação e o treinamento dos colaboradores são essenciais para as empresas, pois as mesmas precisam manter seus clientes satisfeitos com os produtos oferecidos. Os autores ainda afirmam que esse processo é um ciclo, que para ter clientes satisfeitos, precisa-se produzir com qualidade, e para isso acontecer, necessita de colaboradores qualificados.

Abordamos como uma segunda opção a oferta de benefícios atraentes, além dos convencionais, talvez bônus por comprometimento, além de salários competitivos que levem em consideração a qualificação e capacidade profissional dos trabalhadores, o que faria com que os mesmos buscassem mais qualificação, tendo em vista a bonificação. Demonstramos no gráfico 7 os resultados obtidos.

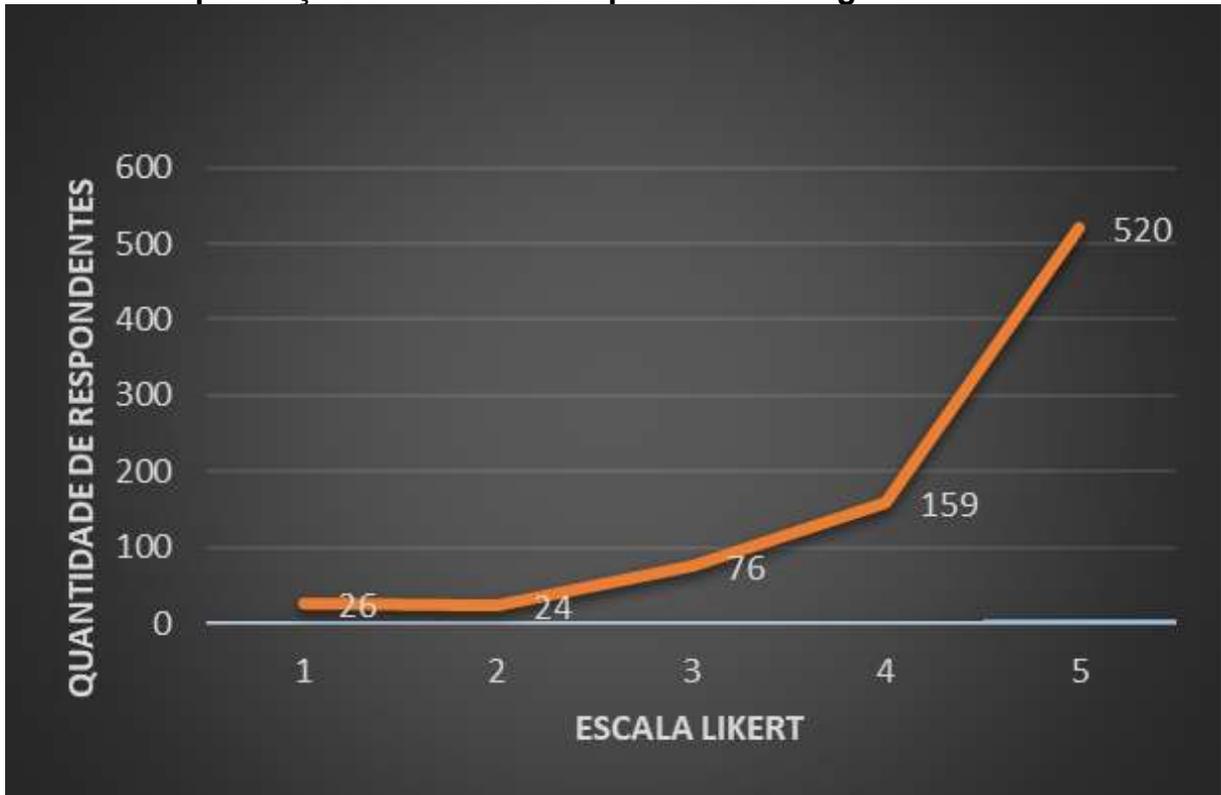
Gráfico 7 - Oferecer benefícios atraentes e salários competitivos

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Obtivemos a concordância de 579 pessoas, o que corresponde a 71,9% dos respondentes, que acreditam que oferecer benefícios atraentes e salários competitivos seria a melhor opção de retenção e atração de colaboradores. De acordo com os autores Santos *et al.* (2024), a adoção de políticas de benefícios impacta diretamente na elevação da moral do trabalhador, contribuindo para a redução do índice de rotatividade dos funcionários, também conhecido como *turnover*, facilitando na hora da contratação pois é uma política competitiva que diferencia das demais empresas, além de proporcionar o reconhecimento dos trabalhadores que já atuam na organização.

Porém, mesmo oferecendo salários mais competitivos e benefícios atraentes, torna-se fundamental, para a continuidade dos trabalhadores que já se encontram dentro das empresas, a adoção de políticas de plano de carreira transparentes e claras dentro da empresa, além da promoção de funcionários já contratados para novos cargos, conforme demonstrado no gráfico 8.

Gráfico 8 - Obter um plano de carreira claro e transparente, oportunizando a promoção de funcionários para novos cargos.

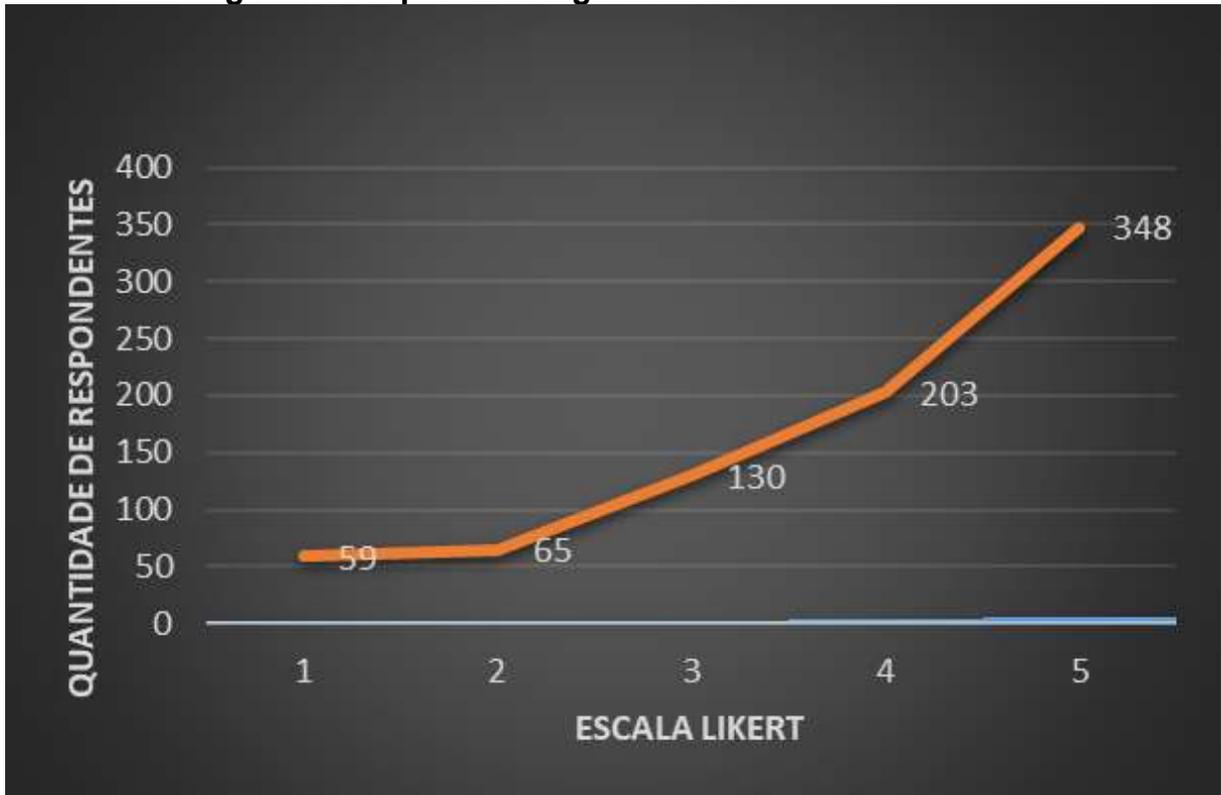


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Neste modelo, 520 pessoas concordam que seria uma boa opção a obtenção de um plano de carreira claro e transparente, que todos tenham ciência do seu funcionamento, que oportunizem a promoção de funcionários para novos cargos e de crescimento interno.

Outra opção levada em consideração, é a redução de carga horária em casos de alcances de metas e a inclusão de horários de expediente mais flexíveis, conforme evidenciado no gráfico 9.

Gráfico 9 - Inclusão de horários de expediente mais flexíveis, e/ou até menos carga horária quando atingir metas semanais.

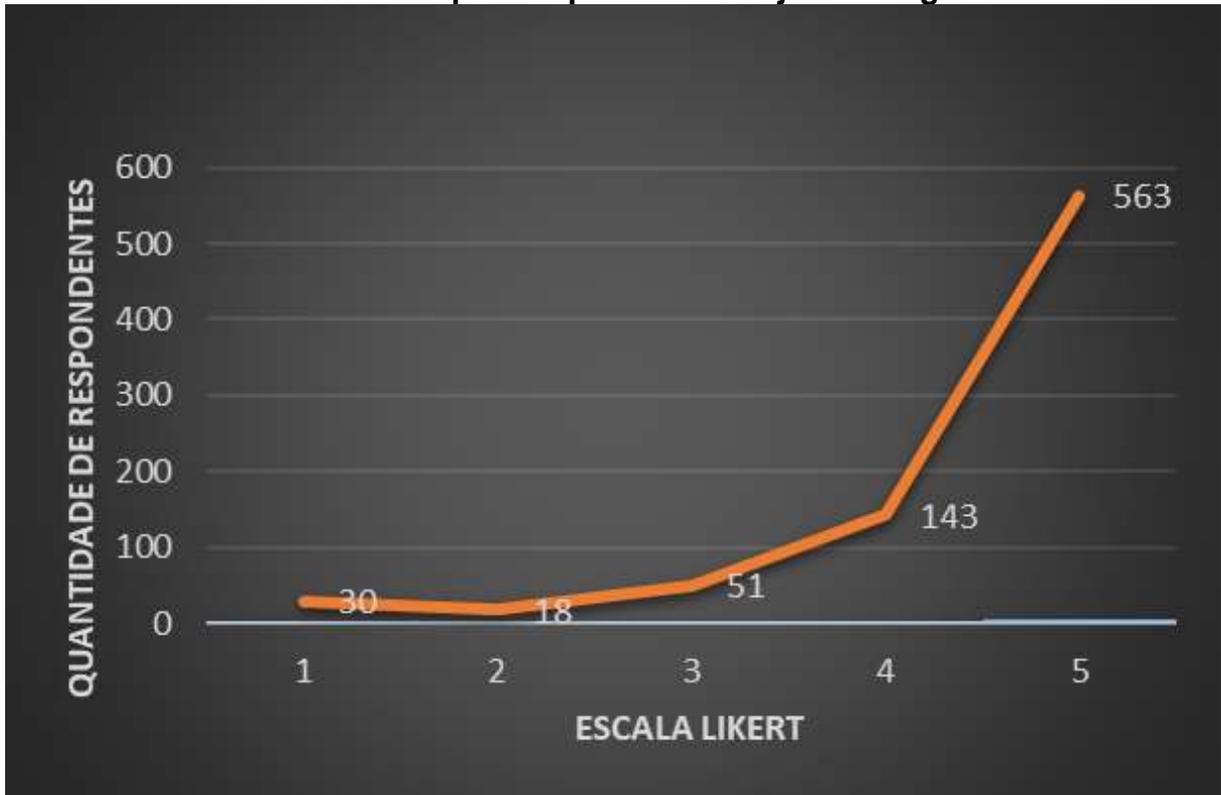


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Neste formato de flexibilização em relação ao horário de expediente, tivemos a total concordância de 348 pessoas, que afirmam que poderia ser uma possibilidade que atrairia novos funcionários, além de motivar os funcionários que já trabalham na empresa, podendo ter uma carga horária diferenciada. Os autores Guerrero, Borges e Amaral (2024) afirmam que a flexibilidade permite aos trabalhadores um equilíbrio entre as suas responsabilidades profissionais e pessoais, o que amplia a satisfação do trabalhador em relação ao seu emprego, impactando diretamente no seu rendimento em relação aos objetivos organizacionais.

A quinta e última opção considerada neste quadro abrange as ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos. Nesta questão discorreu quanto ao reconhecimento e aplicação de recompensas para quem obtiver melhores resultados organizacionais, conforme demonstrado no gráfico 10.

Gráfico 10 - Reconhecer e recompensar os trabalhadores que obtiverem melhor desempenho quanto aos objetivos organizacionais.



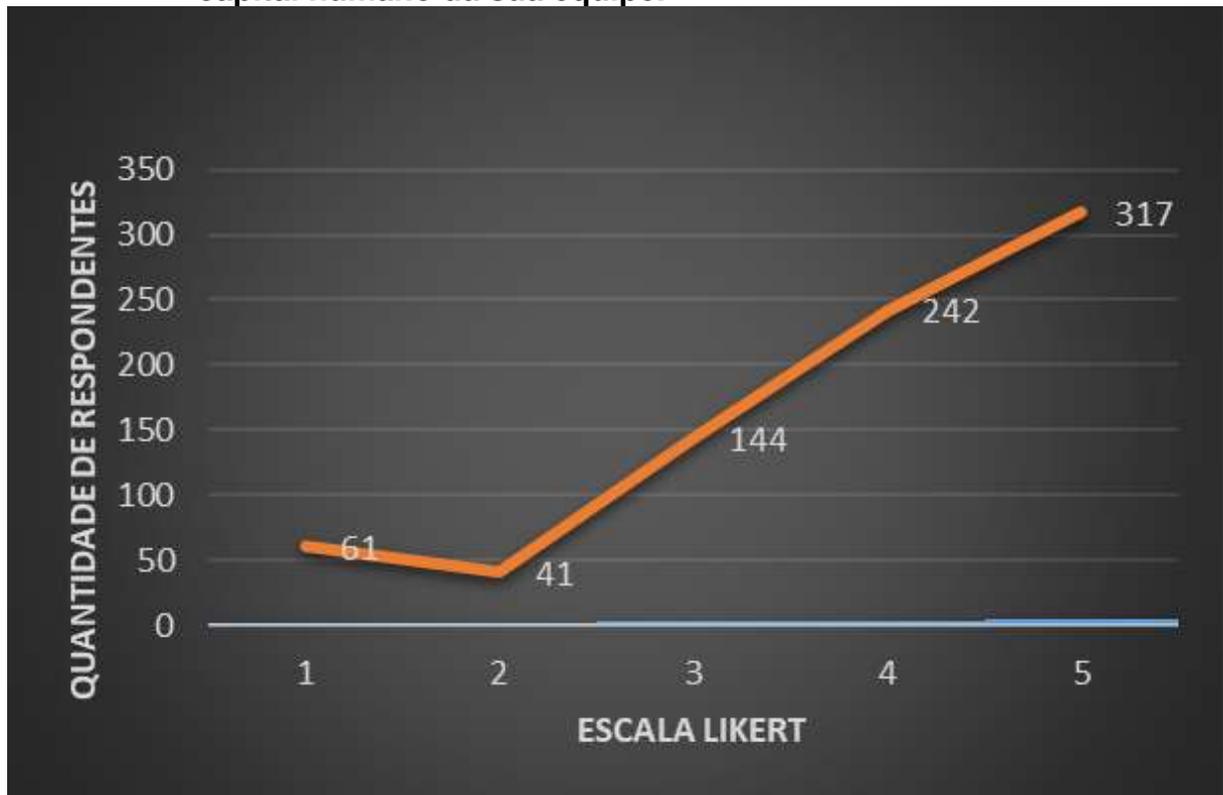
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nesta opção, tivemos uma concordância considerável, sendo a 2ª opção mais aceita pelos respondentes, com 563 pessoas concordando, o que corresponde a 69,9% dos participantes.

O último quadro do Bloco II, tratou sobre como a qualificação profissional pode ser considerada um elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento.

Adquirimos o maior número de concordância em alguns pontos, conforme demonstrado no gráfico 11, que aborda sobre o reconhecimento da empresa na sociedade, tendo em vista o seu quadro de funcionários com pessoas qualificadas.

Gráfico 11 - Reconhecimento da sociedade em relação a empresa investir no capital humano da sua equipe.

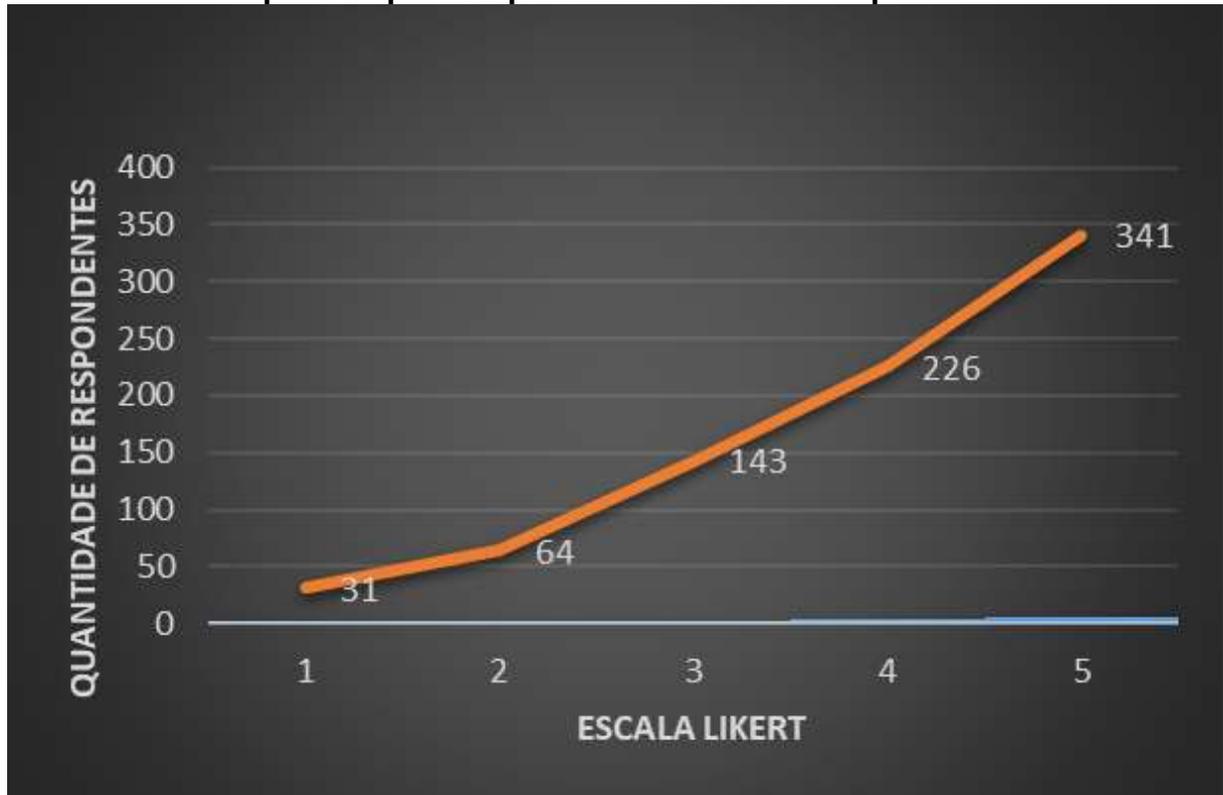


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Verifica-se que um número considerável de 317 participantes tem tendência a concordância que empresas que possuem trabalhadores qualificados obtêm um reconhecimento da sociedade. Consideram que a mesma investe no capital humano da sua equipe, o que faz com que mais pessoas tenham interesse em fazer parte da empresa. Em concordância com esta afirmação, os autores Lacombe e Heilborn (2008) reiteram que o conhecimento, a capacidade e o comprometimento dos seus colaboradores são considerados o diferencial competitivo que uma empresa que investe no capital humano, tem das demais empresas que atuam no mercado. Os autores ainda declaram que este é o único diferencial que não pode ser copiado pelos concorrentes.

A segunda alternativa abordada neste último quadro, está relacionada à percepção dos colaboradores em relação às empresas que têm seu quadro de funcionários com qualificação, se oferecem produtos de maior qualidade do que as demais empresas. Desta forma, demonstramos no gráfico 12 os resultados obtidos a partir desse questionamento.

Gráfico 12 - Oferecer um produto final de maior qualidade que as demais empresas que não possuem funcionários qualificados

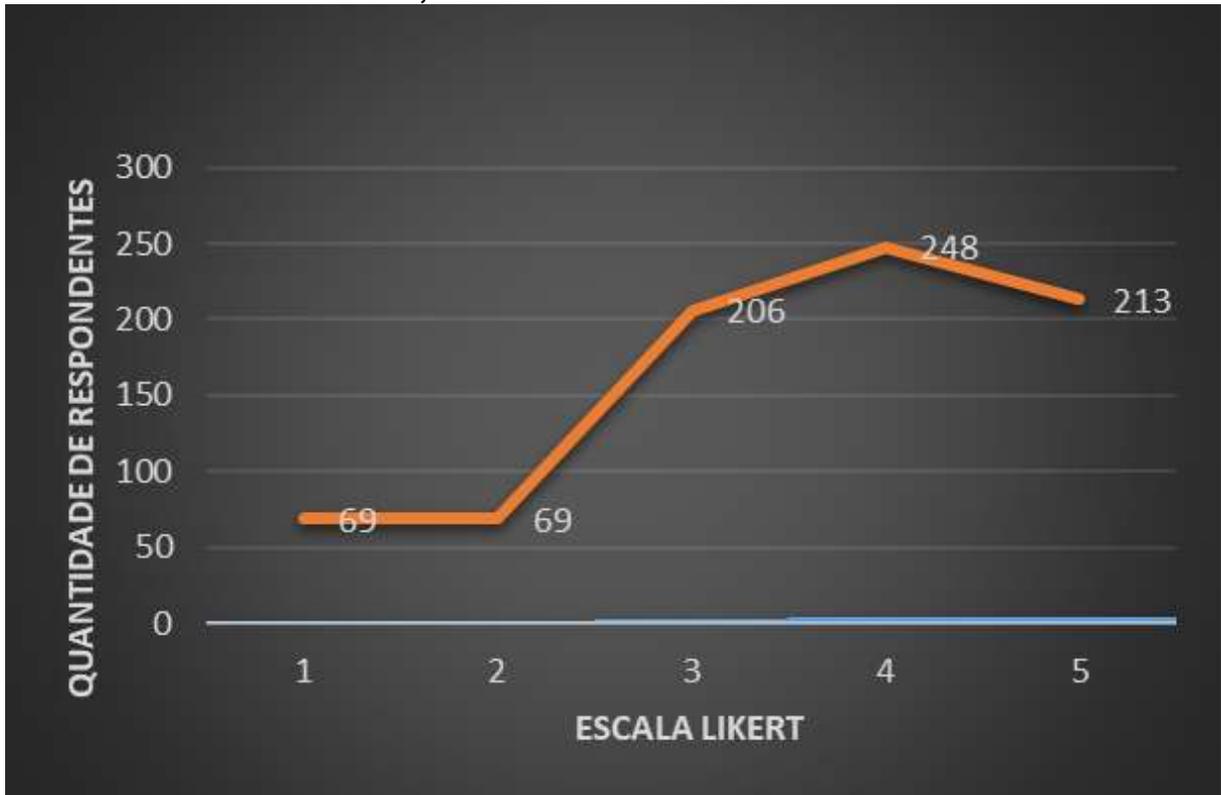


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Neste sentido, observou-se que 42,4% dos participantes acreditam que as empresas que possuem trabalhadores qualificados conseguem oferecer produtos de qualidade superior às demais empresas que não possuem funcionários qualificados em seu quadro de funcionários. Motta e Oliveira (2024) afirmam que é a partir de treinamentos, cursos de aprendizagem e capacitações que uma empresa consegue melhorar seus resultados produtivos, pois é através dela que se torna possível reduzir os erros de produção, além de manter o colaborador mais confiante em desenvolver suas funções dentro da empresa.

A terceira possibilidade está associada à redução do índice de *turnover* dentro das empresas que tem seu quadro de funcionários composto por pessoas qualificadas. Demonstramos no gráfico 13 os resultados obtidos através dos participantes.

Gráfico 13 - Redução no índice de turnover, consequentemente menos custos com rescisões, treinamentos e retrabalhos.



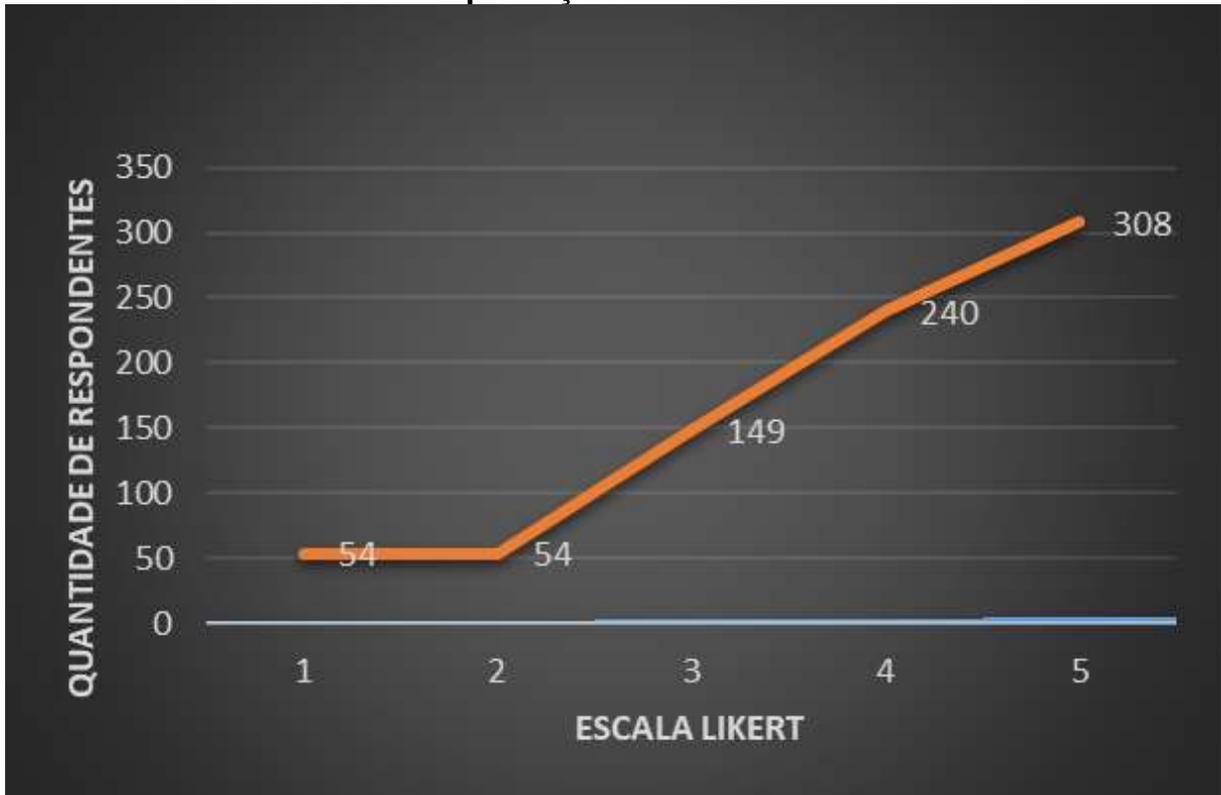
Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Neste caso, 248 pessoas, o que corresponde a 30,8%, concordam parcialmente com a possibilidade de que através haverá uma redução no índice de *turnover* através da qualificação profissional. O percentual que marcou a opção 3, que corresponde a “indiferente”, pode ter sido em face ao desconhecimento por parte dos colaboradores em relação ao significado do termo *turnover* que foi utilizado na questão.

Roque, Silva e João (2020) afirmam que pessoas qualificadas para as funções exigem menor tempo de treinamento, proporcionando maior rendimento, produtividade e qualidade em menos tempo que uma pessoa que não possui qualificação. Desta forma, o trabalhador qualificado que se sente mais realizado dentro da organização, não busca por outra organização, impactando diretamente na redução do índice de rotatividade da empresa.

A quarta opção considerada, questiona a percepção dos colaboradores em relação ao aumento da produção das empresas quando contam com colaboradores com maior nível de qualificação profissional, conforme demonstrado no gráfico 14.

Gráfico 14 - Aumento na produtividade através do conhecimento e das habilidades de produção.

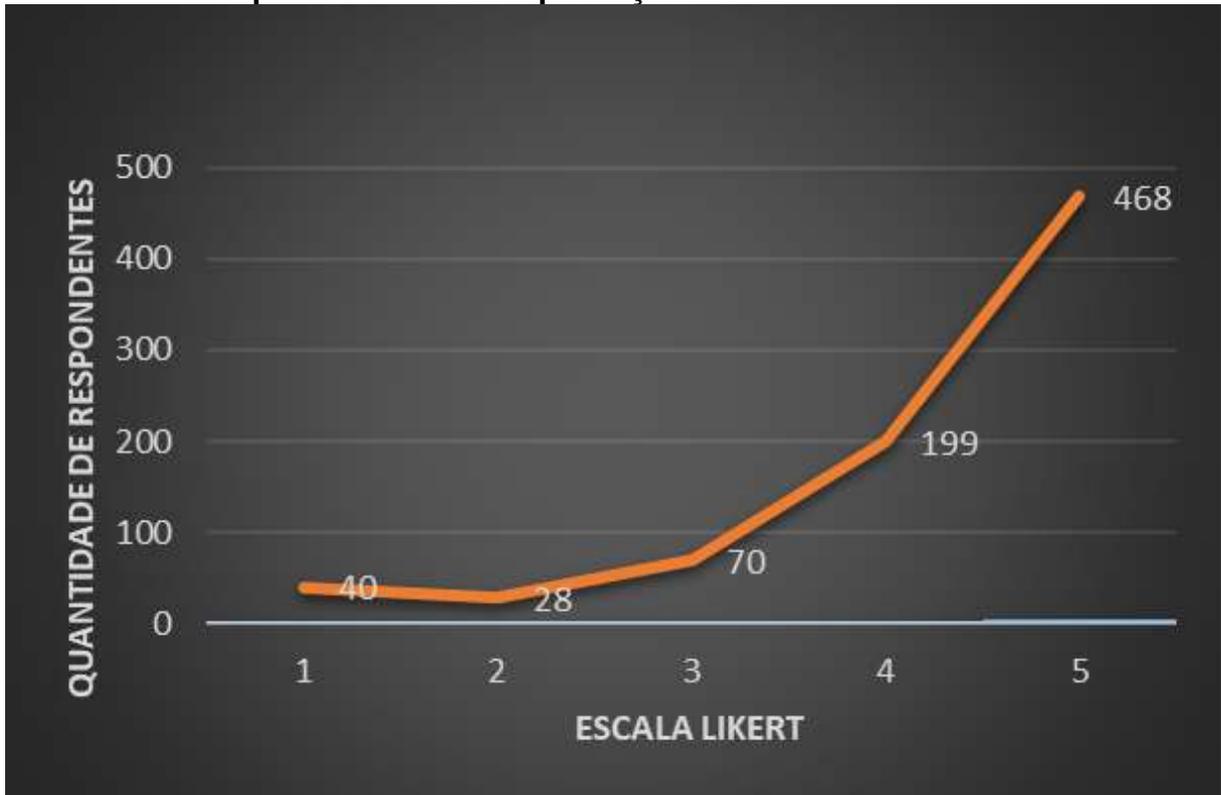


Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Ou seja, 308 pessoas, o que corresponde a 38,3%, concordam totalmente com a afirmação de que a contratação de trabalhadores com qualificação pode ser considerada um elemento estratégico por meio do aumento da produtividade através do conhecimento e das habilidades de produção.

A quinta e última alternativa considerada nesta pesquisa, está correlacionada à afirmação de que pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos, procedimentos e processos produtivos dentro das empresas, conforme demonstrado no gráfico 15.

Gráfico 15 - Pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção.



Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Compreende-se que, de acordo com 468 pessoas, as pessoas qualificadas têm maior tendência a inovar nos métodos e procedimentos da produção, o que, automaticamente, faz com que a produção tenha maior ganho de produtividade e com menor índice de retrabalho.

Desta forma, encerrou-se às perguntas propostas pelos questionários aplicados aos funcionários do setor produtivo, onde compreendemos a visão dos mesmos em relação a ausência de trabalhadores qualificados no setor calçadista; quais as ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos, seriam adequadas para manter e para atrair os trabalhadores de setor calçadista; e como a qualificação profissional pode ser considerada um elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento. Sendo assim, no tópico a seguir abordaremos os resultados obtidos através das entrevistas efetuadas aos setores de liderança e gestão da empresa.

4.2 Análise dos Resultados das Entrevistas

Neste tópico é abordado sobre os resultados que foram obtidos através do instrumento de coleta de dados das entrevistas, instrumento que foi aplicado nos gestores e setores de liderança das empresas, o qual foi contabilizado 49 participantes válidos.

O instrumento de coleta que estava dividido em dois blocos, sendo o Bloco I para tratar sobre o perfil dos respondentes, tratava em seu primeiro questionamento, sobre o grau de instrução/escolaridade do colaborador, representamos abaixo, no gráfico, os dados obtidos. Conforme demonstrado no quadro 8:

Quadro 8 - Grau de instrução/escolaridade dos respondentes por empresa

Empresa	Ensino Fundamental Incompleto	Ensino Fundamental Completo	Ensino Médio Incompleto	Ensino Médio Completo	Ensino Superior Incompleto	Ensino Superior Completo
A	1	0	1	4	2	1
B	0	0	0	0	0	0
C	8	1	2	9	1	2
D	0	0	2	9	2	4
E	0	0	0	0	0	0
Somatório	9	1	5	22	5	7

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Nota-se que de acordo com os dados apresentados no quadro, a maioria dos respondentes, sendo 44,9%, o que corresponde a 22 participantes, possuem o ensino médio completo. Porém, identificamos que, assim como os respondentes dos questionários abordados no tópico anterior, a maior parte dos entrevistados, sendo 75,51% dos entrevistados, não continuaram seus estudos após o ensino médio.

O segundo questionamento proposto em relação ao perfil do respondente, tratou do tempo que o mesmo se encontra na empresa pesquisada e 79,60% dos participantes já estão a 4 anos ou mais na empresa, e contabilizou-se um percentual de apenas 2% pertencendo ao quadro de funcionários até 1 ano.

Quadro 9 - Tempo que os participantes atuam na empresa

Empresa	Até 1 ano	De 1 a 2 anos	De 2 a 4 anos	Acima de 4 anos
A	0	0	2	7
B	0	0	0	0
C	0	1	2	20
D	1	1	3	12
E	0	0	0	0
Somatório	1	2	7	39

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

No Bloco II do questionário, buscou-se compreender a percepção dos gestores e líderes em relação a qualificação profissional e empregabilidade, e encontramos alguns pontos relevantes que foram destacados pelos participantes, para serem analisados.

O primeiro quadro de perguntas tratava-se da percepção dos gestores em relação à ausência de trabalhadores qualificados no setor calçadista.

Tendo como primeiro questionamento se, de acordo com a demanda atual da empresa, o quadro de funcionários estava conseguindo suprir a necessidade, e 23 entrevistados responderam que existe falta de mão de obra na empresa, ocasionando na falha de suprimento da necessidade da empresa. Neste sentido, “existe a falta de mão de obra em todos os setores” (Participante 1) e o participante 21 complementa afirmando que “[...] falta mão de obra qualificada tanto para serviços gerais quanto para os cargos superiores, e ainda coloco a baixa remuneração de ambos como o fator agravante”.

Os autores Schwartzman e Castro (2013) afirmam que a maior parte dos empregos disponíveis são em atividades que necessitam de menor qualificação, onde os salários são proporcionalmente menores.

De outro ponto de vista, o participante 23 alega que falta mão de obra em razão do “pouco interesse”.

De acordo com o participante 36, “[...] ninguém mais quer trabalhar 9 (nove) horas por dia, trancados numa fábrica de calçados, estão procurando outros empregos, que trabalhem menos e ganhem o mesmo salário”.

Conforme dados do IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (2021), houve uma diminuição no índice de trabalhadores que atuam menos de 40 horas semanais e gostariam de aumentar sua carga horária, caindo de 7,9% para 7,4% em 2018.

O segundo questionamento desse quadro sobre qual seria o maior motivador da ausência de trabalhadores qualificados no setor calçadista atualmente, e de acordo com o participante 3 “[...] na minha percepção é a facilidade de renda do governo, e também as oportunidades para se tornarem autônomos e empreendedores” e de acordo com o participante 11 “[...] falta de vontade de trabalhar sendo que grande parte recebe ajuda do governo.

Teixeira (2011) destaca que os auxílios e benefícios oferecidos por parte do governo, como por exemplo, Bolsa Família, faz com que alguns trabalhadores optem por não aceitar empregos formais para não perder os benefícios que já tem acesso.

O primeiro entrevistado menciona que “[...] faltam pessoas interessadas na profissão calçadista, principalmente os jovens”. Camargo e Reis (2005) apontam que a taxa de desemprego é mais elevada entre os jovens do que nas outras faixas etárias. Eles sugerem que essa situação pode estar relacionada à dificuldade que os jovens enfrentam para evidenciar suas qualificações, especialmente quando não tiveram experiências anteriores no mercado de trabalho.

De acordo com o participante da pesquisa 15 “[...] talvez seja a falta de cursos de formação adequados às vagas”. O respondente 46 afirma que:

[...] a mão de obra qualificada está envelhecendo e muitos estão se aposentando e deixando de contribuir com a sua força de trabalho, e os novos entrantes, não buscam pela qualificação para substituir as funções que estão ficando ociosas.

Porém, a opção ainda mais citada pelos entrevistados, sendo 21 dos 49 entrevistados, é a baixa remuneração do setor, que faz com que optem por outros setores que oferecem um salário melhor e mais incentivos/benefícios, conforme afirmou o respondente 13 “Baixo salário”. Além disso, os autores Azevedo e Tonelli (2014) destacam que, outro ponto a ser considerado, é que os profissionais qualificados optaram, nos últimos anos, por buscar por empregos formais, porém que não sejam vinculados através da CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), optando por modelos de contrato que algumas empresas ainda não adotaram.

O terceiro questionamento é se existem investimentos e incentivos suficientes para motivar os trabalhadores a se qualificarem, e 22 dos respondentes afirmam que existe, porém, até mesmo para treinamentos internos, ocorre de não fechar turmas por falta de interessados, além disso, o participante 21 afirma que “falta um pouco de interesse das pessoas, mas em geral, incentivo tem”, Becker (1975) reitera que os investimentos feitos em educação, treinamentos, capacitações e demais cursos são considerados investimentos em capital humano, visto que aumentam o resultado do indivíduo ao longo da sua carreira.

Em concordância com o entrevistado anterior, o participante 26 complementa dizendo que: “Sim, existem incentivos, mas a geração de hoje não quer responsabilidade para se qualificarem nas funções adequadas”.

Em um estudo publicado pelo Ikuta e Monteiro (2024), entre a população que é contemplada pelos cursos de qualificação, foi constatado que há pouco atingimento das faixas etárias mais jovens, ou seja, de jovens que estão precisando fazer a sua inserção no mercado de trabalho.

De acordo com o participante 12, “[...] existem cursinhos de costurar/virar, mas que poderia haver mais incentivos”, porém, na visão do participante 45, “[...] muitas pessoas acabam não sabendo por falta de divulgação destes cursos”. Ikuta e Monteiro (2024), ainda ressaltam que, observa-se que o Brasil tem oferecido poucos cursos e baixo alcance aos cursos de educação profissional para a população, no estudo foram levados em consideração os cursos de qualificação profissional.

Em relação ao quarto questionamento, foi abordado se a escolaridade dos funcionários era adequada ou suficiente para as funções que elas exerciam dentro das empresas e tivemos total concordância, porém o entrevistado 26 afirma que a escolaridade “É adequada pois não exige escolaridade, existe interesse e vontade de exercer as funções”, neste sentido, Silva e Chaves (2017) concordam e destacam que os saberes adquiridos na escola não são suficientes, é necessário que os trabalhadores busquem novos conhecimentos, se aperfeiçoando nas suas funções através de treinamentos.

O participante 36, corrobora dizendo que “Algumas operações básicas não necessitam de um nível alto de escolaridade, mas para operação de máquinas mais complicadas, é necessário sim um grau de estudo mais avançado”. Neste sentido, Araújo (2009) afirma que a falta de habilidade técnicas pode ser considerado o

principal entrave atualmente para o preenchimento de cargos específicos que demandam maior conhecimento.

No último questionamento deste quadro, perguntou-se sobre o acesso às políticas públicas de emprego, se elas facilitam ou colaboram o acesso dos funcionários às vagas existentes no mercado de trabalho. O participante 10 afirma que “Sim, hoje temos vários cursos profissionalizantes com parceria de órgãos públicos que colocam os jovens dentro das empresas”.

Já o participante 1 alega que, “Acredito que incentivam, por exemplo, a política de jovem aprendiz ou primeiro emprego, mas muitos não chegam a concluir o curso ou após o curso não tem interesse em permanecer na indústria calçadista”.

O projeto Jovem Aprendiz é uma iniciativa brasileira, criada com a finalidade de inserção de jovens ao mercado de trabalho, implantado através da Lei da Aprendizagem (Lei nº 10.097/2020). O projeto visa proporcionar aos jovens, de 14 a 24 anos, uma formação profissional qualificada, preparando os jovens para o mercado de trabalho, ampliando o nível de empregabilidade, promovendo a inclusão e visando a redução da desigualdade social.

Neste sentido, o participante 12 cita como exemplo, “O SINE que aponta as vagas disponíveis para as pessoas que estão desempregados”, em concordância, o participante 33 afirma que “Ajuda, pois nas cidades existe o SINE, dando aos trabalhadores a oportunidade de verificar as vagas em aberto”.

De acordo com Tumolo e Tumolo (2004), o SINE é uma instituição que possui um sistema de captação de vagas que divulga quais vagas estão disponíveis, e divulga aos candidatos onde irem para terem acesso às vagas. Facilitando, desta forma, a inserção da população que está desempregada e auxiliando as empresas no preenchimento do quadro de funcionários.

Citou-se também, através do participante 32, “Os programas de capacitação disponíveis” que, de acordo com o participante 39 “Quanto mais cursos e qualificações profissionais o trabalhador tiver, facilita na contratação”. É importante citar também de acordo com o participante 46:

Se forem bem elaboradas e eficazmente implementadas podem facilitar o acesso dos trabalhadores, mas precisa-se garantir que essas políticas sejam adaptáveis e inclusivas para abordar as necessidades reais do mercado no setor calçadista.

Ikuta e Monteiro (2024) que a partir de uma análise feita pelos autores em relação aos cursos de qualificação que são oferecidos e a necessidade real do mercado, que boa parte dos que alunos que cursaram algum curso de educação profissional alegaram não ter conseguido encontrar um emprego adequado, e acabaram optando por deixar de encontrar pelo fato da vaga não ser disponível em sua cidade e/ou região.

O segundo quadro de perguntas tratava-se de ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos, e como primeiro questionamento, abordamos se existe plano de carreira, política salarial ou cursos internos dentro da empresa e como funciona, e notou-se que apenas a empresa A possui uma estrutura clara, tanto de plano de carreira, como política salarial, através de uma plataforma. Das demais empresas, alguns colaboradores desconhecem e outros colaboradores, por exemplo, com o participante 39 - colaborador da empresa D - alega que: “Sim, você vai crescendo junto com a empresa, eu sou um exemplo disso, fui passando por várias funções, e hoje sou modelista. Mas a maior parte não possui conhecimento sobre.”

Moura, Lopes e Barbosa (2016) cita os benefícios obtidos através da implantação do sistema de planos de carreira, afirmando que os colaboradores se sentem mais motivados, além de despertar neles o interesse em desenvolver suas habilidades e competências profissionais, o que auxilia diretamente no desenvolvimento organizacional. O autor ainda afirma que esse método auxilia na motivação visto que é feito uma seleção interna dos colaboradores de forma mais consciente e melhor estruturada, ou seja, você aposta em alguém que já está dando resultados e destaques dentro da empresa.

O segundo questionamento levantado foi se a empresa investe na capacitação e desenvolvimento dos funcionários, e qual a frequência, neste sentido, o participante 1 alega que:

Sim, existe um calendário anual com treinamentos para todos os públicos, existe na empresa uma política de incentivo à educação e verbas destinadas para educação corporativa e treinamento e desenvolvimento de pessoas.

Neste contexto, os autores Araújo e Lima (2014) afirmam que resta a estas políticas de formação profissional a responsabilidade de revolucionar a força de

trabalho, que na maioria das vezes, não teve a base mínima para aprender uma qualificação básica para se adequar às necessidades solicitadas pelo mercado de trabalho.

O participante 2 completa “Através de bolsas de estudos e parcerias com instituições de educação superior”, o participante 37 declara que “Sim, fazendo cursos de crescimento interno, além de ajudar com faculdades, para quem tem interesse”, de acordo com a Unesco (2003), a educação contínua torna-se um caminho para o equilíbrio ideal entre o trabalho e a aprendizagem, além de colaborar com a capacitação da cidadania ativa.

De outro ponto de vista, o participante 21 alega que “Quando se vê interesse nas pessoas é investido em capacitação, mas acredito que é mais por interesse da pessoa do que por incentivo”. Alcará e Guimarães (2007) destacam que um aluno motivado busca por novos conhecimentos, oportunidades, o que evidencia de forma clara o envolvimento dele em prol da aprendizagem, participando de tarefas com maior entusiasmo, e se mostra sempre disponível para outros desafios.

O terceiro questionamento aborda se, na visão do entrevistado, a empresa contrata funcionários sem experiência, e como é feito o processo de desenvolvimento deste funcionário a partir das demandas da empresa, e de forma unânime, tivemos o retorno de que todas as empresas participantes contratam funcionários sem experiência. O entrevistado 45 afirma que: “A empresa dá oportunidades a todas as pessoas, muitas vezes não é necessária formação para exercer com excelência o trabalho”

Carvalho (1990) declara que o treinamento possui como uma de suas principais finalidades, oportunizar aos trabalhadores o desenvolvimento pessoal e profissional deles, não somente no cargo que ocupa no momento, mas para funções que ele possa vir a desempenhar futuramente.

O participante 36 explica que “Os colaboradores são colocados em funções básicas, e vão se desenvolvendo durante o tempo na empresa”, o participante 29 colabora afirmando que “Na integração o funcionário tem uma pequena noção do processo produtivo de produção, já no seu local de trabalho, o líder do setor passa as orientações necessárias”. Carvalho (1990) diz que um dos principais objetivos do treinamento é preparar os trabalhadores para a execução de forma imediata das tarefas que são atribuídas aos funcionários.

No quarto e último questionamento do quadro de ações, perguntamos quais cursos poderiam ajudar na melhoria do desempenho dos funcionários, e tivemos diversas sugestões:

- “Cursos de relações humanas, fazer as pessoas se colocarem no lugar das outras pessoas, tentar compreendê-las e fazer todos trabalharem pelos mesmos objetivos.” (participante 3)
- “Todo tipo de curso referente ao setor calçadista: costureira, apontador, montador, etc.” (participante 20)
- “Desenvolvimento pessoal: curso sobre inteligência emocional e resolução de conflitos” - (participante 26)
- “Cursos para fortalecer o trabalho em equipe” (participante 29)
- “Formação técnica especializada, habilidades de gestão de liderança, desenvolvimento pessoal, habilidades comerciais, segurança e conformidade, cursos online que oferecem certificações” - (participante 46)

Macian (1987) alerta que para fazer a implantação de treinamentos e desenvolvimentos da equipe, é necessário que seja efetuado um levantamento de dados, para saber qual tipo de treinamento, desenvolvimento, curso ou qualificação será mais apropriado para aquela empresa. O autor ainda afirma que esse levantamento deve ser completo, ou seja, que identifique de fato quais são as reais necessidades da empresa, e após isso, ver quais ferramentas serão necessárias para aplicar da melhor forma possível para alcançar o objetivo final.

O terceiro conjunto de questões abordou a importância da qualificação profissional como um fator chave para a empregabilidade, o aumento da competitividade e o progresso da região do Vale do Paranhana/RS.

O primeiro ponto abordado foi a percepção dos participantes sobre a relevância do setor de Gestão de Pessoas. O participante 6 afirmou que este setor possui “Importância máxima, precisamos acolher as pessoas, fazer com que se sintam importantes, valorizados, para termos bons rendimentos”. Corbelli (2022) afirma que o setor deve ser considerado um diferencial no crescimento e desenvolvimento de uma organização, pois é através dele que se torna possível ter um ambiente de trabalho saudável, promovendo a motivação dos trabalhadores, obtendo resultados satisfatórios para a organização, através da motivação e do engajamento da equipe.

Por sua vez, o participante 09 ressaltou que a Gestão de Pessoas é “de extrema importância, pois é o setor responsável pela entrada das pessoas na empresa e integração”, que de acordo com Ribeiro (2017) é a área que tem como principal objetivo a administração do relacionamento entre a empresa e seus colaboradores.

O respondente 23 afirma que é de “nível máximo, porque contribui diretamente para o sucesso da organização, no melhor desempenho”, na visão do respondente 13, “alto nível, porque permite que os colaboradores sejam valorizados, motivados e comprometidos com a empresa, o que impacta diretamente com a produtividade da empresa”. Gil (2006) declara que o setor é responsável pelo gerenciamento do relacionamento entre os trabalhadores que atuam na organização em busca dos objetivos organizacionais e dos indivíduos. Desta forma, atingindo os objetivos de ambos.

O respondente 46 declara que:

O gestor de pessoas é essencial para o funcionamento bem-sucedido e sustentável de uma empresa. Influencia diretamente a eficiência, a cultura e o desempenho de uma empresa. Podendo enfrentar desafios significativos como o recrutamento, desenvolvimento de talentos, engajamento e conformidade, o que pode afetar positivamente a sua capacidade produtiva e manter uma vantagem competitiva das demais empresas.

Segundo os autores Rechziegel e Vanalle (2000), o novo modelo de gestão de pessoas faz com que outros princípios sejam desenvolvidos dentro das empresas, dentre eles, o autodesenvolvimento dos que a ela pertencem, ou seja, as pessoas passam a busca por novas competências e habilidades, buscam aumentar a sua empregabilidade, visam os resultados. Os autores ainda afirmam que o setor de Gestão de Pessoas deve ser considerado um mediador, que procura mediar os interesses das organizações e do colaborador.

O segundo questionamento é se o entrevistado acredita que a qualificação profissional seja um elemento fundamental na hora da contratação e porquê? De acordo com o participante da pesquisa 8 “Sim, pois o mercado está cada vez mais competitivo e isso requer pessoas qualificadas”, o participante 32 assegura que “Sim, pois se a empresa contratar um profissional qualificado, vai produzir mais e com maior qualidade”, o participante 20 colabora afirmando que “Com certeza, pois o funcionário já está capacitado para exercer a sua função”.

Conforme afirma Souza e Araújo (2023), a empresa que possui um quadro de funcionários capacitados, possui um fator chave para o alcance de bons resultados. Os autores ainda afirmam que a capacitação técnica dos colaboradores, junto com o desenvolvimento contínuo de suas competências, direciona ao alcance das metas, além de contribuir no direcionamento estratégico da empresa no mercado.

A terceira questão é se na opinião do participante da pesquisa qual seria o diferencial competitivo mais importante no mercado de trabalho atualmente, e de acordo com os participantes 1 e 4, “qualificação profissional”, o participante 45 informa que “O interesse, hoje falta muita força de vontade, então quando se vê alguém com interesse, isso faz total diferença”. Em concordância, o participante 43 afirma que é “a vontade de aprender e evoluir. Pessoas só buscam salários hoje, chegou no que é confortável, não almejam mais”.

Paiva, Paiva e Gomes (2019) contribuem dizendo que o engajamento dos funcionários faz com que eles busquem ir além dos desafios propostos pela organização, eles investem seu tempo em ir em busca de soluções mais eficientes para os problemas corporativos, e todo este empenho, força de vontade, impactam diretamente no atingimento de metas organizacionais.

A quarta pergunta, questiona qual a vantagem competitiva de uma empresa que possui o seu quadro de funcionários com maior qualificação profissional? Tivemos como principal ponto visto pelos entrevistados, produtos com maior qualidade, além disso, de acordo com o participante 6, “Realizações de metas com sucesso e qualidade”, o participante 21 afirma que “Principalmente o ganho em qualidade, mas a redução de perda de material, sem contar a qualidade do ambiente de trabalho”.

De acordo com Santos (2004) a vantagem competitiva de uma empresa deixou de estar presente em outros fatores anteriormente valorizados, como por exemplo, o preço da matéria prima e a produção através da energia solar, e passou a ser voltada para a capacidade de inovação, tanto do produto quanto dos processos produtivos, acesso ao recurso estratégico do capital humano, desenvolvendo as competências e habilidades humanas.

Em contribuição as respostas anteriores, o participante 39 afirma que a partir dos recursos humanos “Ela consegue se destacar mais do que as outras empresas, atingindo assim melhores resultados na sua produção e na sua qualidade”, o que leva a resposta do participante 8 “Se destacar no mercado com o desenvolvimento

de um produto de melhor qualidade que as demais empresas”, em concordância com o respondente 45 que afirma que a empresa será “Vista com bons olhos no mercado”.

Neste contexto, Crepaldi, Stuani e Rodrigues (2016) afirmam que o setor de Recursos Humanos pode ser considerado um agente de transformação, pois possui ferramentas de gestão que auxiliam no desenvolvimento e motivação dos colaboradores, que contribuem diretamente nos resultados obtidos a partir deles.

A quinta e penúltima questão, pergunta como a qualificação profissional contribui para a empregabilidade e para o desenvolvimento do setor calçadista na Região do Vale do Paranhana, e o participante 3 traz que, “Com a qualificação profissional nós teremos produção com maior qualidade, com mais vendas e automaticamente, vai gerar mais empregos.”

Seguindo este pensamento, Silva e Chaves (2017) afirmam que as escolas são de suma importância na formação de um profissional de sucesso, pois será utilizado como uma base para buscar novos conhecimentos. Afirmam ainda que as empresas buscam por colaboradores qualificados para constituir a sua equipe, pois será através de uma formação de qualidade que será possível ter melhor desempenho nas funções que for exercer.

Neste mesmo sentido, o participante 39 alega que: “Quanto mais preparado profissionalmente o trabalhador estiver, melhor será seu desempenho em sua função, contribuindo para melhores resultados dentro da sua empresa”.

Ribeiro (2005) declara que os diplomas já não são mais garantias para abrir novas oportunidades se comparados com a aprendizagem contínua, que deve ser considerada uma ferramenta essencial para o desenvolvimento constante da inteligência e do potencial do ser humano.

Colaborando com a resposta anterior, o entrevistado 29 alega que: “Com mais profissionais, sairia um produto com mais qualidade, fazendo multiplicar os pedidos e conseqüentemente expandindo a empresa no mercado e no cenário estadual”.

Lins (2011) reitera que a mudança tecnológica é responsável pelas altas taxas de crescimento dos países desenvolvidos, e esse processo de alto crescimento só acontece pelo fato de ter um número alto de pessoas qualificadas e escolarizadas dentro de uma economia, pois através delas, se trabalha com o objetivo de gerar novas ideias e aumentar o nível de conhecimento.

Além de que, na visão do participante 16 “Atrairia mais investimentos para a região e a procura e parcerias para produzir novas marcas na Região do Vale do Paranhana”, desta forma, o participante 37 declara que “Com uma mão de obra qualificada, nós somos o diferencial para termos mais pedidos e podermos competir até mesmo com outros países”. Ribeiro (2003) afirma em seu livro que, levando em consideração as constantes mudanças que o mercado sofre a partir da globalização, a maior vantagem competitiva que uma empresa pode obter em relação às demais, é a capacidade de aprender mais e de forma mais ágil que as demais, investindo na qualificação e aprendizagem contínua da sua equipe.

A última questão do quadro e do bloco II, indagou se os entrevistados acreditam, e de qual forma, as políticas públicas disponíveis no mercado atual, contribuem o suficiente para a qualificação profissional dos trabalhadores, e o participante 3 responde que:

Acredito que as políticas públicas poderiam ser muito melhores, dar mais informações, dar cursos profissionalizantes, só vejo as empresas interessadas na qualificação dos funcionários e preocupadas com a desqualificação das pessoas.

Araújo e Lima (2014) deixam claro que é de urgência uma redefinição do sistema de formação profissional dos trabalhadores, mas que ao mesmo tempo, seja trabalhado para suprir as deficiências já existentes no ensino básico. Porém, os autores alertam que até o momento não foi identificado nenhuma ação para corrigir esta situação, o que poderia vir a penalizar o país, a médio e longo prazo, com limitações em relação a produtividade do trabalho, além da competitividade em relação à economia.

Neste mesmo pensamento, o participante 29 afirma que “Não contribuem, teriam que ter mais projetos públicos que incentivam a qualificação profissional”, o respondente 24 corrobora dizendo que “Não, porque não há incentivo nenhum por parte nem do governo municipal, estadual ou federal”. Na visão de Filgueiras (2011), é de ciência pública a conexão insatisfatória dos programas do Sistema Público de Emprego aos demais programas que sejam voltados para a qualificação de mão de obra da população.

Além disso, o entrevistado 18 aborda que existe “Pouco investimento de qualificação nas categorias onde tem o maior número de pessoas de baixa renda”. O

participante 41 informa que “Não contribuem suficiente, falta ainda muito para as políticas serem boas de fato para o trabalhador”, neste sentido, Vieira e Alves (1995) informam que não é possível manter o modelo de formação profissional atual, pois é um modelo que não atende as demandas dos trabalhadores que estão empregados, além de excluir os desempregados da política de qualificação.

Como uma possível solução para este problema, o participante 37 diz que “O estado deveria ajudar as empresas a financiar os cursos para termos profissionais mais capacitados”. Neste sentido, Filgueiras (2011) comunica que seria fundamental que as prefeituras municipais tivessem programas e iniciativas próprias na área de emprego e geração de renda para a sua população, que contribuíssem na inclusão dos setores de baixa renda, combatendo a pobreza existente.

4.3 Síntese dos Resultados

A pesquisa analisou a relação entre qualificação profissional e empregabilidade no setor calçadista da região do Vale do Paranhana/RS. Foram aplicados questionários a colaboradores do setor produtivo (805 respondentes) e entrevistas com gestores e setores de liderança (49 respondentes).

Os resultados obtidos em relação ao perfil dos respondentes, destacam que:

Em relação ao nível de escolaridade 273 trabalhadores (31,97%) possuem apenas ensino médio completo, e 190 trabalhadores (22,25%) possuem ensino fundamental incompleto, o que indica baixa qualificação formal.

Quando se tratou do tempo de empresa, identificou-se que 44,84% dos respondentes atuam há mais de 4 anos na empresa, sugerindo uma relativa estabilidade no setor.

No quadro 10 demonstra-se os resultados obtidos através dos questionários aplicados nos funcionários do setor produtivo em relação a identificação da percepção dos gestores e colaboradores para a ausência de trabalhadores para o setor calçadista no Vale do Paranhana/RS:

Quadro 10 – Resultados do 1º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário

	Quantidade de Respondentes	Percentual %
Poucos incentivos das instituições privadas;	232 concordam totalmente	28,8%
Baixo nível de incentivos por meio de políticas do governo;	211 concordam totalmente	26,21%
Falta de interesse da população em atuar no setor;	289 concordam totalmente	35,9%
Existência de melhores condições de trabalhos em outras áreas;	322 concordam totalmente	40%
Consequência do ensino básico e médio precário não oferecerem base para a formação profissional	238 concordam totalmente	29,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

De acordo com os dados coletados, identificou-se que 322 trabalhadores (40%) compreende que a ausência de trabalhadores qualificados para a área calçadista pode dar se devido a existência de melhores condições de trabalhos em outras áreas não especificadas.

No quadro 11 demonstra-se os resultados obtidos através dos questionários aplicados nos funcionários do setor produtivo em relação a propor ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos para manter e atrair novos trabalhadores.

Quadro 11 - Resultados do 2º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário

	Quantidade de Respondentes	Percentual %
Cursos de aprendizagem gratuitos dentro das empresas;	472 concordam totalmente	58,6%
Oferecer benefícios atraentes e salários competitivos;	579 concordam totalmente	71,9%
Obter um plano de carreira claro e transparente, oportunizando a promoção de funcionários para novos cargos;	520 concordam totalmente	64,59%
Inclusão de horários de expediente mais flexíveis, e/ou até menos carga horária quando atingir metas;	348 concordam totalmente	43,22%
Reconhecer e recompensar os trabalhadores que obtiverem melhor desempenho quanto aos objetivos organizacionais.	563 concordam totalmente	69,93%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Conforme demonstrado no quadro, identificou-se que 579 trabalhadores (71,9%) percebe que o oferecimento de benefícios atraentes e salários competitivos poderia ser uma forma de manter a mão de obra já existente dentro das empresas, além de atrair novos trabalhadores.

No quadro 12 apresentou-se os resultados obtidos através dos questionários aplicados nos funcionários do setor produtivo em relação a compreensão dos trabalhadores de como a qualificação profissional constitui-se como um elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS.

Quadro 12 – Resultados do 3º objetivo específico de acordo com os colaboradores do setor produtivo – questionário

	Quantidade de Respondentes	Percentual %
Reconhecimento da sociedade em relação a empresa investir no capital humano da sua equipe;	317 concordam totalmente	39,37%
Oferecer um produto final de maior qualidade que as demais empresas que não possuem funcionários qualificados;	341 concordam totalmente	42,4%
Redução no índice de turnover, conseqüentemente menos custos com rescisões, treinamento e retrabalhos;	248 concordam <u>parcialmente</u>	30,8%
Aumento na produtividade através do conhecimento e das habilidades de produção;	308 concordam totalmente	38,3%
Pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção.	468 concordam totalmente	58,13%

Fonte: Dados da pesquisa (2025).

Sendo assim, identificou-se que 468 respondentes (58,13) alegam que pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção.

As entrevistas corroboraram os dados quantitativos, indicando que a falta de investimentos em qualificação e políticas públicas eficazes prejudicam a competitividade do setor.

5 CONCLUSÃO

A pesquisa realizada junto aos 854 trabalhadores do setor calçadista de cinco empresas de grande e médio porte, localizadas na Região do Vale do Paranhana/RS, buscou compreender se a qualificação profissional dos trabalhadores se constitui como elemento estratégico para a empregabilidade e a promoção da competitividade e do desenvolvimento da região abrangente.

Constatou-se que o problema de pesquisa foi de fato respondido, considerando que os resultados obtidos através dos instrumentos de coleta de dados aplicados aos trabalhadores confirmam que a qualificação possui um impacto direto na empregabilidade, produtividade e retenção de talentos dos trabalhadores deste setor.

Em relação ao objetivo geral proposto pela pesquisa que procurou analisar se a qualificação profissional se constitui como elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana, verificou-se que foi atingido de acordo com os dados que foram coletados.

Identificou-se que, após fazer a análise do perfil dos trabalhadores que atuam nas empresas objetos do estudo, a maioria possui baixa qualificação formal, além de que, dos 849 participantes, verificou-se que 687 deles só tiveram acesso até o ensino médio. Desta forma, entende-se que apenas 167 deles deram continuidade nos estudos. Ainda de acordo com o perfil dos respondentes, entendemos que 44,84% deles, atuam há 04 anos ou mais na empresa, sugerindo uma relativa estabilidade no setor.

Nos objetivos específicos, o primeiro ponto abordado foi em relação a identificação das percepções empresariais e de colaboradores para a falta de trabalhadores qualificados para o setor calçadista do Vale do Paranhana/RS, identificamos que de acordo com os dados coletados, existem melhor setores e áreas que são buscadas pelos trabalhadores atualmente, incluindo, o empreendedorismo.

No segundo objetivo específico buscou-se propor ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos para manter e atrair novos trabalhadores, tivemos maior concordância dos trabalhadores em oferecer benefícios atraentes e salários competitivos, a segunda opção seria reconhecer e

recompensar os trabalhadores que obtiverem melhores resultados e desempenhos quanto aos objetivos organizacionais; e como terceira opção seria a empresa oferecer um plano de carreira claro e transparente, oportunizando aos trabalhadores alcançarem novos cargos. De forma resumida, 58,60% dos respondentes acreditam que cursos de aprendizagem gratuitos dentro das empresas seria uma forma eficaz de reter talentos.

O terceiro objetivo específico tratou de determinar como a qualificação profissional constitui-se como elemento estratégico para a empregabilidade e a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS, e constatamos que a maioria dos participantes acredita que os trabalhadores qualificados tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção, impactando no aumento da produtividade da empresa, indicam ainda que quando uma empresa possui um quadro de funcionários qualificados, é possível oferecer produtos finais de maior qualidade que as outras empresas que não tem funcionários qualificados.

Ao avaliarmos a percepção dos trabalhadores em relação a qualificação profissional e empregabilidade, identificamos há reconhecimento da sociedade e das empresas da importância da qualificação e dos impactos que a mesma oferece na melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores, na produtividade das empresas e no impacto da qualidade dos produtos e serviços prestados, porém, identificamos que, na opinião dos trabalhadores, faltam incentivos.

Quando verificamos possíveis ações para retenção de talentos dentro das empresas, na visão dos trabalhadores, destacou-se a necessidade de criação e aplicação de cursos internos, ou seja, dentro das organizações, oferecendo melhores benefícios e planos de carreira, conforme abordados anteriormente.

Desta forma, pode-se concluir que as proposições propostas da autora se confirmaram, visto que, as evidências demonstram que a qualificação é sim um diferencial competitivo, inclusive apontado de forma considerável pelos trabalhadores do setor produtivo, porém, é reconhecido pelos participantes que há uma falta de incentivo e investimentos na área.

Deixa-se aqui, como sugestão para pesquisas futuras, a criação de políticas públicas e empresariais mais eficazes para a qualificação da mão de obra do setor; comparar a realidade do setor calçadista com outras indústrias presentes na região;

além de avaliar o impacto da tecnologia na capacitação e na produtividade dos trabalhadores.

Desta forma, a pesquisa contribui para a compreensão da importância da qualificação profissional, reforçando a necessidade de ações estratégicas para promover o desenvolvimento sustentável do setor calçadista.

REFERÊNCIAS

- ABICALÇADOS, Associação Brasileira das Indústrias de Calçados. **Abinforma:** informático de maio/2023. Disponível em: <https://assets.abicalcados.com.br/5950/Abinforma-Maio-23.pdf>. Acesso em: 24 set. 2023.
- ABICALÇADOS, Associação Brasileira das Indústrias de Calçados. **Abinforma:** informático de fevereiro/2023. Disponível em: <https://assets.abicalcados.com.br/3355/edi%C3%A7%C3%A3oFEVEREIRO359.pdf>. Acesso em: 24 set. 2023.
- ALCARÁ, Adriana Rosecler; GUIMARÃES, Sueli Édi Rufini. A instrumentalidade como uma estratégia motivacional. **Psicologia Escolar e Educacional**, v. 11, p. 177-178, 2007.
- ARAÚJO, Tarcisio Patrício de; LIMA, Roberto Alves de. Formação profissional no Brasil: revisão crítica, estágio atual e perspectivas. **Estudos avançados**, v. 28, n. 81, p. 175-190, 2014.
- ARAÚJO, Tato. Raridades no mercado. **Você S/A**, São Paulo, edição 136, outubro, 2009.
- AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. **Políticas Públicas de Emprego:** experiências e desafios. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/ppp/index.php/PPP/article/view/142/144>. Acesso em: 15 set. 2023.
- AZEVEDO, Marcia Carvalho de; TONELLI, Maria José. Os diferentes contratos de trabalho entre trabalhadores qualificados brasileiros. **RAM - Revista de Administração Mackenzie**, v. 15, p. 191-220, 2014.
- BALASSIANO, Moisés; SEABRA, Alexandre Alves de; LEMOS, Ana Heloisa. Escolaridade, Salários e Empregabilidade: Tem razão a teoria do Capital Humano?. **Revista de Administração Contemporânea**, Rio de Janeiro, 2005.
- BAPTISTA, Dulce Maria Tourinho. **O debate sobre o uso das técnicas qualitativas e quantitativas de pesquisa**. IN: MARTINELLI, Maria Lúcia (Org.). Pesquisa qualitativa: um intrigante desafio. São Paulo: Veras, 1999.
- BECKER, Gary Stanley. **Human capital:** a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. 2. ed. Nova York: Columbia University, 1975.
- BOISIER, Sérgio. **Em busca do esquivo desenvolvimento regional:** entre a caixa-preta e o projeto político. Brasília: Planejamento e Políticas Públicas, 1996.
- BORGES, Gustavo de Azevedo; LIMA, Rhennan Lazaro de Paulo; LINA, Laís Machado; VAZ, Débora Ribeiro. **Mercado de Trabalho, Empregabilidade e suas Variações**. Disponível em:

<https://repositorio.ifgoiano.edu.br/bitstream/prefix/472/1/MERCADO%20DE%20TRABALHO%2C%20EMPREGABILIDADE%20E%20SUAS%20VARIAS%20C3%87%20C3%95ES.pdf>. Acesso em: 21 set. 2023.

BORGES, Juarez Camargo. **O mercado de trabalho e a qualificação do trabalhador no município de Capão da Canoa**: a visão dos empregadores. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Faculdades Integradas de Taquara. Taquara, 2016.

BRASIL, Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. **Resolução CNS 510 de 2016**. Disponível em: <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-nordeste/huol-ufrn/ensino-e-pesquisa/comite-de-etica-em-pesquisa-cep/legislacao/resolucao-cns-510-de-2016.pdf/view>. Acesso em: 15 nov. 2023.

BRASIL, Governo Federal. **Desemprego cai de 11,1% para 9,3% no 2º trimestre de 2022**. Governo Digital, publicado em 15 de ago. de 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/trabalho-e-previdencia/2022/08/desemprego-cai-de-11-1-para-9-3-no-2o-trimestre-de-2022>. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. **Educação Profissional e Tecnológica (EPT)**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/educacao-profissional-e-tecnologica-ept>. Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL, Ministério da Educação e Cultura. Ministério da Educação e Cultura. **PRONATEC**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/pronatec>. Acesso em: 06 jul. 2023.

BRASIL, Ministério da Saúde. Formação: Humanizar cuidados de saúde: uma questão de competência. **Projeto de Profissionalização dos Trabalhadores da Área de Enfermagem**. PROFAE, 2001.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 3.222, de 21 de agosto de 2023**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-3.222-de-21-de-agosto-de-2023-504829715>. Acesso em: 24 set. 2023.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Resolução nº 783, de 26 de abril de 2017**. Disponível em: <https://portalfat.mte.gov.br/wp-content/uploads/2020/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n.-783-de-26-de-abril-de-2017.pdf>. Acesso em: 19 set. 2023.

BRYNJOLFSSON, Erik; MCAFEE, Andrew. **A segunda era das máquinas**: Trabalho, progresso e prosperidade em uma época de tecnologias brilhantes. São Paulo: Alta Books, 2014.

BULHÕES, Maria da Graça Pinto. **Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador – PLANFOR**: acertos, limites e desafios vistos do extremo sul. São Paulo: São Paulo em Perspectiva, 2004.

CAMARGO, José Márcio; REIS, Maurício Cortez. Desemprego: o custo da desinformação. **Revista Brasileira de Economia**, Rio de Janeiro, v. 59, n. 3, p. 381-42, jul./set. 2005.

CARRIERI, Alexandre; SARSUR, Amyra Moyzes. Percurso semântico do tema empregabilidade: um estudo de caso de uma empresa de telefonia. Rio de Janeiro: Anpad, 2002.

CARVALHO, Antônio Vieira de. **Treinamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira, 1990.

CASTRO, Iná Elias de; GOMES, Paulo Cesar da Costa; CORRÊA, Roberto Lobato. **Geografia: conceitos e temas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. Indústria 4.0: novo desafio para a indústria brasileira. **Sondagem Especial**, n. 2, 2016.

EC. *Commission of the European Communities*. **European Competitivities report 2006**. Brussels: COM (2006) 697 Final, 2006.

CORBELLI, Mauro Júnio Santonione. **A importância da área de gestão de pessoas para resultados positivos nas organizações**. Anhanguera, 2022.

CORDÃO, Francisco Aparecido. **Educação Profissional no Brasil: síntese histórica e perspectivas**. São Paulo: Senac, 2017.

COSTA, José Francisco. **Mensuração e desenvolvimento de escalas: aplicações em administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

CREPALDI, Paola Guariso; STUANI, Luis Henrique; RODRIGUES, Paulo Ricardo. **A importância da gestão de contabilidade de RH nas organizações**. 2016.

DUTRA, Joel Souza. **Gestão de Pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas**. São Paulo: Atlas, 2009.

EXCLUSIVO – Jornal do setor coureiro calçadista do Brasil. **Rio Grande do Sul é o maior empregador do setor calçadista**. Disponível em: https://exclusivo.com.br/_conteudo/negocios/2023/02/09/rio-grande-do-sul-e-o-maior-empregador-do-setor-calçadista-brasileiro.html. Acesso em: 24 set. 2023.

FERREIRA, Eliza Bartolozzi. **A educação profissional no planejamento plurianual do Governo FHC**. Tese (doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte, 2006.

FIA, Business School. **Lifelong Learning: Conceito, objetivos, pilares e vantagens**. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/lifelong-learning-conceito-objetivos-pilares-e-vantagens/>>. Acesso em 09 de set. de 2023.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. Atores locais na implementação da política de qualificação profissional. **Serviço Social & Sociedade**, p. 438-460, 2011.

FONSECA, João José Saraiva. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.

FONSECA, Paulo Roberto Campelo Fonseca e. **A nova educação profissional para o trabalho no Brasil do século XXI**. Salvador: Asè, 2017.

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

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos Papéis Profissionais**. São Paulo: Atlas, 2006.

GONSALVES, Elisa Pereira. **Iniciação à pesquisa científica**. Campinas: Alínea, 2001.

GUERRERO, William; BORGES, Ramon Nogueira; AMARAL, Maria da Penha Rodrigues. A flexibilidade no horário de trabalho e seus impactos na produtividade. **Revista Contemporânea**, v. 4, n. 12, p. e7035-e7035, 2024.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Igrejinha**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/igrejinha.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Parobé**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/parobe.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Taquara**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/taquara.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Três Coroas**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/tres-coroas.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Riozinho**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/riozinho.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. Cidades e Estados. **Rolante**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/cidades-e-estados/rs/rolante.html>. Acesso em: 28 mai. 2025.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **PNAD Contínua – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series->

historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 06 jun. 2023.

IKUTA, Camila Yuri Santana; MONTEIRO, Gustavo Plínio Paranhos. **Educação profissional e mercado de trabalho**: um debate sobre a relação entre formação e ocupação no Brasil em 2022, 2024.

IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Preço Sombra da Mão de Obra no Brasil**. Disponível em: <https://www.gov.br/gestao/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/audiencias-e-consultas-publicas/consultas-publicas/arquivos/PreosombradamodeobraPSMO.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2025.

LACOMBE, Francisco José Masset; HEILBORN, Gilberto Luiz José. **Administração**: princípios e tendências. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

LAVINAS, Lena. **Empregabilidade no Brasil**: inflexões de gênero e diferenciais femininos. Rio de Janeiro: Ipea, 2001.

LINS, Leonardo Melo. **Educação, qualificação, produtividade e crescimento econômico: a harmonia colocada em questão**. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/code2011/chamada2011/pdf/area3/area3-artigo5.pdf>. Acesso em: 01 mar. 2025.

LOTTA, Gabriela. **Teoria e análises sobre implantação de políticas públicas no Brasil**. Brasília: Enap, 2019.

MACIAN, Leda Massari. **Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos**. 2. ed. São Paulo: EPU, 1987.

MATTAR, Fauze Najub. **Pesquisa de Marketing**: edição compacta. São Paulo: Atlas, 1996.

MATTE JUNIOR, Alexandre Aloys; SPRICIGO, Gisele; RUFFONI, Janaína. Uma análise de resiliência regional para o Vale do Paranhana/RS/Brasil. **Cidades**, [Online], v.23, 2023. Disponível em: <http://journals.openedition.org/cidades/6919>. Acesso em: 12 ago. 2024.

MEDEIROS, Emerson Augusto de; VARELLA, Sarah Bezerra Luna; NUNES, João Batista Carvalho. **Abordagem Qualitativa**: estudo na Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará (2004-2014). *Holos*, vol. 2, 2017, pp. 174-189. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Natal.

MEDEIROS, Francisco de Assis da Silva. **Uma análise da competitividade empresarial e territorial do polo industrial de Manaus, sob a ótica do modelo da tripla hélice**. Disponível em: https://repositorio.utad.pt/bitstream/10348/5877/1/phd_fasmedeiros.pdf. Acesso em 18 set. 2023.

MINARELLI, José Augusto. **Empregabilidade**: o caminho das pedras. São Paulo: Gente, 1995.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. Rio de Janeiro: Hucitec-Abrasco, 1994.

MIRANDA, Claudio de Souza; RODRIGUES, Francine Giudice; MIRANDA, Raissa Álvares de Matos; CALDANA, Adriana Cristina Ferreira; LIBONI, Lara Bertocci. Falta de mão de obra qualificada no setor de serviço na região de Ribeirão Preto: uma avaliação pela ótica dos empresários. **Revista Ciências Administrativas**, v. 20, n. 1, p. 168-203, 2014.

MIRSHAWKA, Victor. **Empregabilidade**: a obrigatoriedade da adaptação: livro 1. São Paulo: DVS, 2022.

MOMM, Lígia. **Mercado de Trabalho**: oferta e demanda: oportunidades via Internet, uma nova tendência. Estudo de caso no Banco Nacional de Empregos – BNE. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Florianópolis, 2004.

MOTTA, Diego; OLIVEIRA, Halyson Antunes de. **A valorização do capital humano como diferencial competitivo para o sucesso das organizações**. Disponível em: https://www.fucap.edu.br/dashboard/biblioteca_repositorio/089e51568a9f1d58872caed9b1676285.pdf. Acesso em: 20 fev. 2025.

MOURA, Renan Gomes de; LOPES, Paloma de Lavor. BARBOSA, Marcus Vinícius. **O plano de carreira utilizado como estratégia pelas organizações como ferramenta motivacional e de desenvolvimento organizacional**. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/15249.pdf>. Acesso em: 28 fev. 2025.

MOURÃO, L. Oportunidades de Qualificação Profissional no Brasil: Reflexões a partir de um Panorama Quantitativo. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, n. 1, art. 8, p. 136-153, jan./mar., 2009.

NADER, Fernanda Milne-Jones; OLIVEIRA, Lúcia Barbosa. **Empregabilidade**: uma análise histórica e crítica. Rio de Janeiro: Anpad, 2007.

NELSON, Arthur C. **Theories of local economics development**: perspectives from across the disciplines. London: Sage Publications, 1993.

PAIVA, William Mateus de; PAIVA, Dênis Mateus de; GOMES, Sandra Pontes. Engajamento de funcionários no trabalho como diferencial estratégico. **Revista Gestão em Foco**, n. 11, 2019.

PASSOS, Carlos Roberto Martins; NOGAMI, Otto. **Princípios da Economia**. 6. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2012.

RECHZIEGEL, Waldir; VANALLE, Rosângela Maria. Novas práticas de recursos humanos e a competitividade. **Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, v. 20, 2000.

RIBEIRO, Antônio de Lima. **Gestão de Pessoas**. São Paulo: Saraiva, 2017.

RIBEIRO, Lair. **Marketing e Vendas**. São Paulo: Escala, 2005.

RIBEIRO, Lair. **Saber viver profissionalmente**. Belo Horizonte: Leitura, 2003.

RIFKIN, Jeremy. **O Fim dos Empregos**: o contínuo crescimento do desemprego em todo o mundo. São Paulo: M. Books do Brasil, 2004.

RIO GRANDE DO SUL. Secretaria do Planejamento, Mobilidade e Desenvolvimento Regional. **Perfil Socioeconômico COREDE Paranhana – Encosta da Serra**. Disponível em: <https://planejamento.rs.gov.br/upload/arquivos/201512/15134135-20151117103226perfis-regionais-2015-paranhana-encosta-da-serra.pdf>. Acesso em: 28 mai. 2025.

ROQUE, Helena Priscila da Silva; SILVA, Giovana Cristina Alves da; JOÃO, Plínio Gabriel. A importância do recrutamento e seleção para redução de turnover. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**, n. 05, ed. 12, v. 12, pp. 108-122, 2020.

SANTOS, Amarhylis Bispo Alves dos; MORAES, Ana Flávia Fernandes de; SILVA, Lorenah Rodrigues da; SILVA, Patricia Teotonio da; PIRES, Thallya Vitória. **A política de benefícios como agentes motivadores para o desenvolvimento organizacional**, 2024.

SANTOS, Antônio Raimundo. **Metodologia Científica**: a construção do conhecimento. Rio de Janeiro: DP&A, 1999.

SANTOS, Fernando César Almeida; PIRES, Silvio Roberto Ignácio; GONÇALVES, Marilson Alves. Prioridades competitivas na administração estratégica da manufatura: estudos de caso. **Revista de administração de empresas**, v. 39, p. 78-84, 1999.

SANTOS, Maria João Nicolau. Gestão de recursos humanos: teorias e práticas. Dossiê Novas Realidades do Trabalho - Brasil e Portugal. **Sociologias**, n. 12, 2004.

SARAVIA, Enrique; FERRAREZI, Elisabete. **Políticas Públicas**: coletânea. Brasília: Enap, 2006.

SCHWARTZMAN, Simon; CASTRO, Claudio de Moura. Ensino, formação profissional e a questão da mão de obra. **Ensaio: avaliação e políticas públicas em educação**, v. 21, p. 563-623, 2013.

SEBRAE. **Porte Comércio e Serviços Indústria**. Disponível em: <https://sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/UFs/SP/Pesquisas/MPE_conceito_e_mpregados.pdf>. Acesso em 18 de out. de 2023.

SILVA, Daniele Kelly de Paulo; CHAVES, Vanessa Lima. **Qualificação profissional**: uma análise do projeto jovem aprendiz em Limoeiro do Norte no ano de 2015, 2017.

SILVA, Vailton Alves; SOARES, Leonardo Antônio. A importância do treinamento profissional e da capacitação de pessoas nas empresas: um estudo de caso. **Revista MultiAnual**, v. 1, n. 4, 2020.

SICTC. Sindicato da Indústria de Calçados de Três Coroas. Escola de Sapateiros. Disponível em: <https://sindicatotrescoroas.com.br/escola-de-sapateiros/>. Acesso em 24 set. 2023.

SOUZA, Julio Cesar do Nascimento e; ARAUJO, Vitor da Silva. **Incentivo à educação como ferramenta de motivação para os colaboradores**. Recife: O autor, 2023.

STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet M. **Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998.

TEIXEIRA, Clarissa Gondim. **Efeitos da transferência de renda na oferta de trabalho**. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/bmt46_3nt03_efeitostransferencia.pdf. Acesso em: 27 fev. 2025.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. São Paulo: Atlas, 1987.

TUMOLO, Ligia Maria Soufen; TUMOLO, Paulo Sergio. A vivência do desemprego: um estudo crítico do significado do desemprego no capitalismo. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 2, p. 327-344, 2004.

UNESCO. Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. **Padrões de Competência em TIC para professores: Diretrizes de Implementação**. 2003.

UNIPACS. **PRONATEC**. Disponível em: <https://unipacs.com.br/pronatec/>. Acesso em: 24 set. 2023.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VIEIRA, Carlos Alberto dos Santos; ALVES, Edgard Luiz Gutierrez. **Qualificação Profissional: Uma proposta de política pública**. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/1718/1/td_0376.pdf. Acesso em: 01 mar. 2025.

WRIGHT, James Terence Coulter; SILVA, Antonio Thiago Benedete; SPERS, Renata Giovinazzo. O mercado de trabalho no futuro: uma discussão sobre profissões inovadoras, empreendedorismo e tendências para 2020. **RAI - Revista de Administração e Inovação**, v. 7, n. 3, 2010.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **Metodologia de pesquisa**. 2. ed. Florianópolis: UFSC, 2013.

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa que tem como tema Empregabilidade e Qualificação Profissional: Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS desenvolvido pela mestranda Luísa Andressa Backes, do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara/RS, sob orientação do professor Dr. Roberto Tadeu Ramos Moraes.

O objetivo central do estudo é analisar se a qualificação profissional se constitui como elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS.

Este estudo justifica-se pois além de ser de extrema importância para meu desenvolvimento pessoal, através da pesquisa e do desenvolvimento da minha empregabilidade e da qualificação, para os gestores das empresas que estão enfrentando este problema e não conseguem aumentar seu quadro de funcionários, quanto para os responsáveis pelo setor de Recursos Humanos e Gestão de Pessoas, a fim de que, após a conclusão do projeto, seja possível a aplicação de investimentos e incentivos que motivem a população a buscar por qualificação, reduzindo a taxa de desemprego, preenchendo o quadro de funcionários das empresas, aumentando a produtividade e a oferta do mercado.

O convite a sua participação se deve ao fato de ser colaborador/gestor de uma empresa calçadista, localizada na Região do Vale do Paranhana, sendo a mesma de médio ou grande porte.

Sua participação é voluntária, isto é, ela não é obrigatória, e você tem plena autonomia para decidir se quer ou não participar, bem como retirar sua participação a qualquer momento. Você não será penalizado de nenhuma maneira caso decida não consentir sua participação, ou desistir da mesma. Contudo, ela é muito importante para a execução da pesquisa.

Nesta pesquisa, os riscos para os participantes são mínimos e podem ser descritos da seguinte maneira: Risco de desconforto emocional: Embora a pesquisa seja projetada para ser tão objetiva e neutra quanto possível, os participantes podem experimentar algum desconforto emocional ao refletir sobre suas experiências e opiniões. Isso pode ser especialmente relevante se as perguntas abordarem tópicos sensíveis, como a satisfação no trabalho ou experiências de discriminação. No

entanto, os participantes serão lembrados de que a participação é voluntária e que eles têm o direito de se recusar a responder qualquer pergunta com a qual não se sintam confortáveis. Risco de violação de privacidade: Medidas serão tomadas para garantir a privacidade e a confidencialidade dos dados coletados. Isso inclui o armazenamento seguro de dados, a utilização de códigos em vez de nomes para identificar os participantes e a divulgação dos resultados de forma agregada para evitar a identificação de indivíduos. Risco de uso indevido de informações: As informações coletadas serão utilizadas exclusivamente para fins de pesquisa e não serão compartilhadas com terceiros sem o consentimento explícito dos participantes. Risco de tempo e esforço perdidos: Participar da pesquisa exigirá algum tempo e esforço dos participantes. Embora o pesquisador faça o possível para garantir que o questionário ou a entrevista seja eficiente e relevante, alguns participantes podem sentir que sua participação não valeu a pena. No entanto, os participantes serão informados de antemão sobre o tempo estimado que o estudo levará e serão livres para escolher se desejam ou não participar.

A pesquisadora do projeto se compromete com o sigilo e confidencialidade dos dados fornecidos e com a privacidade da identidade dos participantes, e não fará uso dessas informações para outras finalidades, sendo obtido qualquer dado que possa identificá-lo na divulgação da pesquisa.

Havendo algum dano decorrente da pesquisa você estará amparado pela legislação brasileira (Código Civil, Lei 10.406/2002, Artigos 927 a 954; entre outras e Resolução CNS nº 510 de 2016, artigo 19).

A sua participação consistirá em responder 15 questões, que tem como finalidade esclarecer os objetivos. Questionário para os colaboradores: Se o questionário consistir principalmente de perguntas de múltipla escolha ou de escala de classificação (por exemplo, concordo totalmente/discordo totalmente), cada pergunta pode levar cerca de 1-2 minutos para ser respondida. Portanto, o questionário contém 15 perguntas, desta forma, os colaboradores podem levar aproximadamente 15 a 30 minutos para concluir o questionário. Entrevista com os gestores: Para uma entrevista composta por 15 perguntas abertas, cada pergunta pode levar aproximadamente 5-10 minutos para ser respondida, considerando o tempo para o gestor refletir e fornecer uma resposta detalhada. Portanto, uma entrevista com 15 perguntas abertas pode durar entre 1h15min a 2h5min. Estas são apenas estimativas gerais e o tempo real pode variar. O questionário e a entrevista

serão testados com um pequeno grupo de participantes antes de implementá-los totalmente, para ter uma ideia mais precisa do tempo necessário. Além disso, ao agendar a entrevista ou ao enviar o questionário, é útil informar os participantes sobre o tempo estimado necessário para que eles possam planejar adequadamente.

Os resultados desta pesquisa serão publicados na forma de dissertação e será examinada perante banca avaliadora. A devolutiva dos resultados da pesquisa para os colaboradores e gestores é uma etapa importante para fechar o ciclo da pesquisa. Para os Colaboradores: Compartilhar os resultados com os colaboradores seria através de uma apresentação ou reunião em equipe. Durante essa reunião, o pesquisador irá apresentar os principais resultados e discutir o que eles significam para os colaboradores. Uma abordagem alternativa seria criar um relatório escrito ou um infográfico simples que resume os principais resultados da pesquisa. Este material pode ser distribuído por e-mail, através de uma intranet da empresa ou, ainda, entregue pessoalmente aos colaboradores. Para os Gestores: Os gestores provavelmente estarão interessados em uma análise mais detalhada e estratégica dos resultados. Portanto, uma reunião individual ou um relatório mais detalhado pode ser apropriado. Esta devolutiva deve destacar os principais resultados, mas também discutir implicações práticas, como o que os resultados significam para a estratégia de qualificação profissional da empresa e quais ações podem ser necessárias com base nos resultados.

Ao final da pesquisa, todo material será mantido em arquivo, por pelo menos 5 anos, conforme Resolução 510/2016 e orientações do CEP/FACCAT e com o fim deste prazo, serão descartados.

O benefício indireto relacionado com a sua colaboração nesta pesquisa resultará em aprofundamento da temática sobre Empregabilidade e Qualificação Profissional, que poderá acarretar outros estudos.

O presente estudo apresenta riscos mínimos relacionados ao possível desconforto ao lhe fazer algumas perguntas pertinentes ao tema. Mas, se eventualmente isso ocorrer, poderá se manifestar para a acadêmica e sua orientadora conforme explicitado neste termo. Lembrando que você tem o direito de não responder ou desistir da pesquisa a qualquer momento.

A qualquer momento, durante a pesquisa, ou posteriormente, você poderá solicitar informações sobre sua participação ou sobre a pesquisa, o que poderá ser feito através dos meios de contato explicitados neste termo.

Se você tiver perguntas com relação a seus direitos ou questões éticas como participante deste estudo, você também pode contar com um contato imparcial, o Comitê de Ética em Pesquisa da FACCAT (CEP/FACCAT), que tem por objetivo defender os direitos dos participantes de pesquisas. Dessa forma o CEP tem o papel de avaliar e monitorar o andamento dos projetos de modo que as pesquisas respeitem os princípios éticos de proteção aos direitos humanos, da dignidade, da autonomia, da confidencialidade e da privacidade.

O CEP está situado no 1º piso do Prédio Administrativo - Campus FACCAT na Av. Oscar Martins Rangel, 4500- ERS 115, Bairro: Fogão Gaúcho, Taquara-RS, telefone (51) 3541-6604, ou também pelo e-mail: cep@faccat.br – Horário de funcionamento: nas segundas, terças, quartas e quintas-feiras das 13:30 às 22:30, sextas feiras das 13h às 18h.

Desde já agradeço sua disponibilidade na participação deste trabalho e coloco-me à disposição para quaisquer informações adicionais que possam ser necessárias. Este termo deverá ser assinado em duas vias, todas as páginas deverão ser rubricadas, uma fica com você e a outra deve ser entregue à pesquisadora.

Pesquisadora: Luísa Andressa Backes

Tel.: (051) 99645-8549

E-mail: **luisa.backes@sou.faccat.br**

Professora orientador: Dr. Roberto Tadeu Ramos Morais

Tel.: (051) 98118-3347

E-mail: masprm@faccat.br

(Assinatura do Participante)

____ / ____ / ____
Dia mês ano

(Nome do Participante – letra de forma)

(Assinatura Acadêmico Pesquisador)

____ / ____ / ____
Dia mês ano

APÊNDICE B – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – QUESTIONÁRIO

Este questionário tem como objetivo responder ao problema de pesquisa da dissertação de mestrado intitulada **Empregabilidade e Qualificação Profissional: Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS**. A pesquisa será desenvolvida pela mestranda Luísa Andressa Backes, sob orientação do Prof. Dr. Roberto Tadeu Ramos Morais, do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT.

Solicitamos sua colaboração no sentido de responder a todos os questionamentos. Em caso de dúvida, risco ou desconforto você terá a liberdade em não responder, sem prejuízo algum.

Os dados coletados terão sigilo no que se refere à não identificação nominal e a não informação de dados confidenciais e/ou identificadores.

O pesquisador garante o retorno dos resultados obtidos após a conclusão da pesquisa.

Você aceita responder ao questionário?

Sim

Não

BLOCO I – Perfil Sociodemográfico

1. Qual o seu grau de instrução/escolaridade?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| () Ensino fundamental incompleto | () Ensino fundamental completo |
| () Ensino médio incompleto | () Ensino médio completo |
| () Ensino superior incompleto | () Ensino superior completo |

2. A quanto tempo trabalha na empresa?

- | | |
|-------------------|---------------------|
| () Até 1 ano | () De 1 a 2 anos |
| () De 2 a 4 anos | () Acima de 4 anos |

BLOCO II – Qualificação Profissional e Empregabilidade

Selecione a sua resposta considerando uma escala de 1 a 5 pontos, sendo que:

1	2	3	4	5
Discordo totalmente	Discordo parcialmente	Indiferente	Concordo parcialmente	Concordo totalmente

Porque existe a ausência de trabalhadores qualificados no setor calçadista?

Descrição					
1 – Poucos incentivos das instituições privadas					
2 – Baixo nível de incentivos por meio de políticas do governo					
3 – Falta de interesse da população em atuar no setor					
4 – Existência de melhores condições de trabalho em outras áreas					
5 – Consequência do ensino básico e médio precário não oferecer base para a formação profissional					

Quais ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos, seriam adequados, para manter e atrair novos trabalhadores?

Descrição					
6 – Cursos de aprendizagem gratuitos dentro das empresas					
7 – Oferecer benefícios atraentes e salários competitivos					
8 – Obter um plano de carreira claro e transparente, oportunizando a promoção de funcionários para novos cargos.					
9 – Inclusão de horários de expediente mais flexíveis, e/ou até menos carga horária quando atingir metas semanais.					
10 – Reconhecer e recompensar dos trabalhadores que obtiverem melhor desempenho quanto aos objetivos organizacionais.					

Como a qualificação profissional pode ser considerada um elemento estratégico para a empregabilidade, a promoção da competitividade e do desenvolvimento?

Descrição					
11 – Reconhecimento da sociedade em relação a empresa investir no capital humano da sua equipe.					
12 – Oferecer um produto final de maior qualidade que as demais empresas que não possuem funcionários qualificados					
13 – Redução no índice de turnover, consequentemente menos custos com rescisões, treinamentos e retrabalhos.					
14 – Aumento na produtividade através do conhecimento e das habilidades de produção.					
15 – Pessoas qualificadas tendem a inovar nos métodos e procedimentos de produção.					

APÊNDICE C – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS – ENTREVISTA

Esta entrevista tem como objetivo responder ao problema de pesquisa da dissertação de mestrado intitulada **Empregabilidade e Qualificação Profissional: Uma análise no setor calçadista nos municípios do Vale do Paranhana/RS**. A pesquisa será desenvolvida pela mestranda Luísa Andressa Backes, sob orientação do Prof. Dr. Roberto Tadeu Ramos Morais, do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Integradas de Taquara – FACCAT.

Solicitamos sua colaboração no sentido de responder a todos os questionamentos. Em caso de dúvida, risco ou desconforto você terá a liberdade em não responder, sem prejuízo algum.

Os dados coletados terão sigilo no que se refere à não identificação nominal e a não informação de dados confidenciais e/ou identificadores.

O pesquisador garante o retorno dos resultados obtidos após a conclusão da pesquisa.

Você aceita responder a entrevista? Sim Não

BLOCO I – Perfil Sociodemográfico

3. Qual o seu grau de instrução/escolaridade?

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| () Ensino fundamental incompleto | () Ensino fundamental completo |
| () Ensino médio incompleto | () Ensino médio completo |
| () Ensino superior incompleto | () Ensino superior completo |

4. A quanto tempo trabalha na empresa?

- | | |
|-------------------|---------------------|
| () Até 1 ano | () De 1 a 2 anos |
| () De 2 a 4 anos | () Acima de 4 anos |

BLOCO II – Qualificação Profissional e Empregabilidade

- Percepção dos Gestores em relação a ausência de trabalhadores qualificados

1. De acordo com a sua demanda, o seu quadro de funcionário atual, está suprimindo a sua necessidade? Caso sua resposta seja não, porque?
2. Qual o maior motivador da ausência de trabalhadores qualificados no setor

calçadista atualmente?

3. Existem incentivos e investimentos suficientes para motivar os trabalhadores a se qualificarem?
4. A escolaridade de seus funcionários é adequada ou suficiente para as atividades exercidas por eles na empresa?
5. O acesso as políticas públicas de emprego, facilita ou colabora o acesso dos trabalhadores às vagas existentes no mercado de trabalho? De que forma?

- Ações de captação, qualificação, adaptação e retenção de talentos

6. Existe plano de carreira, política salarial ou cursos internos dentro da empresa? Como funciona?
7. A empresa investe na capacitação e desenvolvimento dos funcionários? Se sim, qual a frequência?
8. A empresa contrata funcionários sem experiência? Como é feito o processo de desenvolvimento deste funcionário a partir das demandas da empresa?
9. Que cursos poderiam ajudar na melhoria do desempenho dos funcionários?

- Qualificação profissional como elemento estratégico para a empregabilidade, promoção da competitividade e do desenvolvimento do Vale do Paranhana/RS

10. Você identifica o setor de Gestão de Pessoas com qual nível de importância? Porque?
11. Você acredita que a qualificação profissional seja um elemento fundamental na hora da contratação?
12. Em sua opinião, qual seria o diferencial competitivo mais importante no mercado de trabalho hoje?
13. Qual a vantagem competitiva de uma empresa que possui seu quadro de funcionários com maior qualificação profissional?
14. Como a qualificação profissional contribui para a empregabilidade e para o desenvolvimento do setor calçadista no Vale do Paranhana?
15. Você acredita que a políticas públicas disponíveis no mercado atual, contribuem o suficiente para a qualificação profissional dos trabalhadores? De que forma?