



08, 09, 10 e 11 de novembro de 2022
ISSN 2177-3866

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A INSERÇÃO DOS JOVENS TRABALHADORES NO SEGMENTO DAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DE ORLEANS

SIMONE SCHAMBECK ANDRADE MILACK

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

MARCELO DA SILVA LOLE

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

STEPHANE LOUISE BOCA SANTA

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

THIAGO COELHO SOARES

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

IVONE JUNGES

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA (UNISUL)

Agradecimento à órgão de fomento:

Programa de bolsas universitária de Santa Catarina (UNIEDU); Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES); Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL).

HABILIDADES E COMPETÊNCIAS NECESSÁRIAS PARA A INSERÇÃO DOS JOVENS TRABALHADORES NO SEGMENTO DAS INDÚSTRIAS PLÁSTICAS DE ORLEANS

1 INTRODUÇÃO

A era digital e tecnológica exige um mercado de trabalho competitivo e exigente. Por conta deste novo contexto no mundo empresarial, cobra-se igualmente que o trabalhador não só tenha conhecimento técnico, mas desenvolva continuamente inúmeras habilidades e competências. Sendo assim, há algumas habilidades e competências que são indispensáveis para inserção dos jovens trabalhadores demandadas no segmento das indústrias plásticas (RAMOS, 2020).

Habilidades e competências para a inserção de jovens trabalhadores é uma necessidade emergente no enfrentamento da carência de orientação e preparo dos jovens para melhorar sua qualificação, por estarem na divisa entre o portão da unidade escolar e a porta da indústria. Há vagas a serem preenchidas, mas a indústria tem dificuldades em encontrar profissionais qualificados para preenchê-las. Com base nas informações do observatório da FIESC (2021), 66,2% dos trabalhadores das indústrias químicas e de embalagens possuem o ensino fundamental completo, percentual acima das indústrias catarinenses que são de 60,8%.

Ramos (2019) enfatiza que 70% dos alunos de 14 a 17 anos não aprenderam praticamente nada do esperado para as séries que estão cursando, tanto em português, quanto em matemática. Mesmo no terceiro ano do ensino médio, a maior parte dos jovens não sabe identificar a informação principal de uma reportagem ou calcular porcentagem, por exemplo. Este problema tem sido agravado e se arrasta por mais de 20 anos, desde 1995.

A empregabilidade dos jovens é um desafio permanente em todos os países. No Brasil a situação requer uma ação ainda mais metódica e emergente principalmente neste período pós-pandêmico. A pandemia trouxe ainda mais dificuldades para o jovem tanto no acesso ao mercado de trabalho, com vagas ainda mais restritas, como também aos bancos escolares e de cursos preparatórios, o que dificulta o desenvolvimento de conhecimentos, competências e habilidades que o mercado exige (LORENZO; LORENZO, 2021).

Islam (2022) estudou se os alunos pesquisados (em Bangladesh) possuem as habilidades e competências necessárias para conseguir um emprego, considerando a quarta revolução industrial. O estudo concluiu que os alunos não estão prontos o suficiente para os desafios exigidos para o trabalho.

A educação, as habilidades e competências relacionadas a um determinado trabalho, estão diretamente relacionados ao resultado e também, ao bem-estar no trabalho, isto é, oportunidades de trabalho e rendimentos. Os anos de escolaridade refletem em características e habilidades. Entretanto, a operacionalização da formação de habilidades pode ser desafiadora e influenciada pelos investimentos feitos na educação de jovens, sendo assim, uma questão sensível para países em desenvolvimento (KRISHNAKUMAR; NOGALES, 2020).

É necessário pensar além do desenvolvimento cognitivo da inteligência tradicional, e pensar também na inteligência emocional. A escola, precisa dar oportunidade para que cada aluno possa desenvolver ao máximo os seus potenciais, carregar consigo essas habilidades sociais e emocionais como a criatividade, pensamento crítico, ter capacidade de trabalhar em equipe, ter amabilidade, ter tolerância, ter “conscienciosidade”, como por exemplo, a organização, planejamento, disciplina. O desafio é como educar o coração, como dizia Aristóteles, para que de fato a educação seja plena, somente a educação da mente não nos remete ao desenvolvimento pleno das pessoas (CER, 2017).

É crescente e relevante a preocupação não só com a habilidade intelectual de cada ser, mas por priorizar a competência peculiar de cada jovem, despertando-o para gerenciar suas

emoções. A capacidade de gerenciar as emoções no ambiente de trabalho tem sido ultimamente destacada como uma ferramenta de crescimento pessoal e profissional indispensável, sendo por isso objeto de estudos e reflexões.

Entende-se por competência, a capacidade humana de realizar algo. No universo do trabalho, a competência sempre esteve presente, desde as civilizações antigas onde a tecnologia não existia e as ferramentas eram rudimentares. A competência profissional sugere um conjunto de características que auxiliam o indivíduo na realização de suas funções e atividades diárias com autonomia e destreza. Neste sentido, com a evolução constante da necessidade de desenvolver competências, aprimorar habilidades e atitudes podemos considerar que o tempo e o espaço se apresentam como parâmetros fundamentais no desafio da gestão empresarial (ZARIFIAN, 2001).

Segundo o Sindicato da Indústria de Material Plástico de São Paulo (Sindiplast) (2021) dentre os setores industriais, o setor de plástico é o quarto maior empregador do Brasil e ainda, o segundo setor que paga os melhores salários. O município de Orleans, situado no sul de Santa Catarina, de formação colonial alemã e italiana, com 23.161 habitantes, de acordo com IBGE (2022), concentra grande número de indústrias do setor plástico no sul do Estado. Por este motivo, a cidade foi selecionada para ser campo de estudo, tendo a inclusão de jovens no mundo do trabalho no setor produtivo de plásticos, como objeto de estudo.

2 PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

O estudo apresenta a seguinte pergunta de pesquisa: como formar as habilidades e competências necessárias demandadas para a inserção dos jovens trabalhadores pelo segmento das indústrias plásticas de Orleans? Para responder a essa pergunta de pesquisa tem-se o seguinte objetivo geral: identificar as habilidades e competências necessárias para a inserção dos jovens trabalhadores no segmento das indústrias plásticas de Orleans para a proposição de qualificação profissional. Visando atender este objetivo, tem-se os objetivos específicos: a) analisar a existência de fluxos intersetoriais na política de educação; b) identificar as habilidades e competências demandadas pelo segmento das indústrias plásticas do município de Orleans; c) identificar uma instituição com a proposta de promover jovens para o mercado de trabalho; d) propor a elaboração de um programa de treinamento para jovens, vocacionado às habilidades e competências demandadas pelas indústrias plásticas.

A realidade encontrada nas indústrias plásticas de Orleans e por seus profissionais da gestão de pessoas identificarem ausência de habilidades, competências e demanda por conhecimento para o setor fabril. Relatos mencionados em encontros de *networking* da Associação Comercial e Industrial de Orleans (ACIO) confirmam o problema que carece de tomadas decisivas para uma intervenção saudável, dinâmica e produtiva.

A importância deste estudo em termos de prática organizacional, inclui incentivar e promover o jovem no desenvolvimento de suas habilidades e competências, pois, precisam estar a contento do mercado e conter características aditivas desejadas pelos gerentes de recursos humanos das empresas. O estudo também pretende fortalecer o campo de estudo sobre competências essenciais para a formação profissional direcionada para o setor industrial com destaque para o setor de plásticos.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Nesta seção são apresentados alguns estudos similares sobre a temática pesquisada com a intenção de se obter maior entendimento sobre o problema em análise.

3.1 Segmento do Plástico no Brasil e Santa Catarina

Segundo Observatório Fiesc (2020), a indústria de transformação do plástico brasileira é o quarto setor que mais emprega no país. Ao todo, são mais de 325 mil empregos gerados, com postos de trabalho, principalmente, no Sul e Sudeste. Atualmente, há 11.559 empresas transformadoras de plásticos em atividade no Brasil.

É possível acreditar que uma parcela significativa das indústrias plásticas, que produzem em grande escala, necessita exprimir elevados níveis de padrões que justifiquem sua qualidade e excelência.

No Sul de Santa Catarina o índice de empregabilidade conquistou o segundo (2º) lugar na participação nacional e São Paulo em primeiro (1º) lugar. A região sul de Santa Catarina possui grande número de empresas desse ramo. Só o município de Orleans possui mais de vinte empresas de transformação de plástico, sendo um dos setores que mais emprega, senão o que mais emprega, e que mais necessita de mão de obra qualificada, sobretudo na faixa etária dos 18 (dezoito) aos trinta 30 (trinta) (OBSERVATÓRIO FIESC, 2020).

3.2 Habilidades e Competências

O mercado de trabalho hoje exige, além do nível de escolaridade adequado à função específica, que o profissional contratado possua habilidades e competências necessárias à resolução de problemas e dificuldades que possam surgir no processo diário. As empresas esperam também que o profissional que não possua tais habilidades e competências tenha iniciativa de ir buscá-las.

A competência vem por meio do conhecimento e gera autonomia de decisão e ação. Para Santos *et al.* (2015, p. 03) “a competência é elemento fundamental para o desempenho organizacional, no alcance das suas metas e objetivos”. Pode-se associar assim a competência com um conjunto de saberes, como: saber agir, mobilizar recursos, integrar saberes múltiplos e complexos, saber aprender, engajar-se, assumir responsabilidades, ter visão estratégica.

Para que haja desempenho com eficácia é necessário informação, conhecimento por parte do profissional, só assim ele poderá se mostrar competente. Conforme Souza, Proença e Soares (2022) a gestão estratégica de recursos humanos e como ela influencia na performance empresarial.

Frankl (1987) fundador da Logoterapia, em sua obra “Em busca de sentido”, narra como foi a sua própria experiência em busca do sentido da vida num campo de concentração durante a Segunda Guerra Mundial. O autor procura também mostrar a importância de se encontrar no cotidiano e na superação de dificuldades um sentido para a vida, bem como a liberdade e a responsabilidade que o ser humano tem para com suas escolhas (FRANKL, 1987).

Segundo Goleman (1995) o Quociente de Inteligência (QI) e a inteligência emocional não são capacidades que se sobrepõem, mas são inteligências distintas. Cobêro; Primi e Muniz (2006) pesquisaram os estudos de Mayer e Salovey (1997) sobre inteligência emocional e inteligência cognitiva não como opostas, mas como a intersecção entre inteligência e emoção. Trata-se da habilidade cognitiva relacionada ao uso das emoções na resolução de problemas cotidianos; sendo inadequado entender a emoção sem inteligência, ou vice-versa; o conceito enfatiza uma visão integrada da razão e emoção.

Há ultimamente um amplo interesse das empresas pela inteligência emocional. Esse interesse está relacionado principalmente à ideia, difundida nas duas últimas décadas, de que pessoas com melhor gerenciamento de suas emoções tendem a ser mais bem sucedidas no mercado de trabalho e que acabam também por ter mais qualidade de vida o que impacta diretamente no desempenho profissional.

Goleman (2011) aborda em sua obra “Trabalhando com a Inteligência Emocional” a compreensão do que significa trabalhar aplicando e desenvolvendo a inteligência emocional,

os trabalhadores no novo mercado em constante mudança, estão sendo avaliados por novos critérios. Além da formação, da inteligência e das competências, os profissionais estão sendo avaliados na forma como lidam e se comportam. Ainda conforme Goleman (2011, p. 17) “os novos parâmetros preveem quem tem maior probabilidade de se tornar um profissional de primeira grandeza e quem está mais propenso a sair dos trilhos”.

A partir disso, é necessária uma maior preocupação em desenvolver a inteligência emocional e adotar novas formas de se relacionar no ambiente de trabalho, pois certamente isso se refletirá na jornada diária e no progresso profissional. E, especialmente os jovens precisam se preparar para esses novos critérios avaliativos estabelecidos no novo cenário de exigências profissionais e pessoais.

O mercado de trabalho encontra-se num momento repleto de desafios quanto à seleção de profissionais que escassamente exprimem as verdadeiras aspirações da empresa. As respostas para esta pesquisa foram obtidas por meio de um roteiro de entrevista formulado com a finalidade de identificar as habilidades e competências consideradas importantes para as indústrias plásticas de Orleans.

Neste sentido, os autores a seguir discutem as competências necessárias para o mercado do trabalho na atualidade. As competências humanas são reveladas quando as pessoas agem diante de determinadas situações profissionais com as quais se deparam (ZARIFIAN, 1999). As competências neste sentido, servem como ligação entre as condutas individuais e a estratégia da organização (PRAHALAD; HAMEL, 1990). Nesta direção, as competências agregam valor econômico ou social, para indivíduos e organizações, pois contribuem para a consecução de objetivos organizacionais e expressam o reconhecimento social sobre a capacidade das pessoas, equipes e organizações.

Seguindo essa linha de raciocínio, os conhecimentos adquiridos durante a trajetória de vida: na escola, na comunidade, em formações profissionais, cursos universitários etc., capacitam e preparam para o trabalho. As indústrias necessitam de pessoas com conhecimentos específicos, habilidades estratégicas e atitudes proativas. Neste sentido, a habilidade refere-se ao saber como fazer algo ou a capacidade de um indivíduo fazer uso produtivo do conhecimento a partir de conhecimentos armazenados em sua memória e utilizá-los em uma ação (Brandão e Borges-Andrade, 2007; Durand, 2000).

Os autores se utilizaram também da análise de Heider (1958) que denominou habilidade como “desejar” fazer algo produtivo. Na sequência, os autores se apropriaram da visão de habilidade proposta por Sansone (1986) que entende que, além da habilidade, há a atitude como um componente da motivação intrínseca - aquela relacionada ao desejo, à disposição ou à satisfação pessoal do indivíduo pelo trabalho que realiza -, e estudos de McClelland (1985) apontam a motivação como um importante preditor do comportamento no trabalho. Os autores ainda retomam a análise de Heider (1958) para destacar que a atitude parece constituir num fator motivacional, o que influencia a tendência de a pessoa adotar determinado comportamento, sendo assim, outra propriedade disposicional do indivíduo.

O desempenho competente possui valor tanto para a pessoa que o produz quanto para a organização em que ela trabalha (BRANDÃO; BORGES-ANDRADE, 2007; LIMA *et al.*, 2019). Tais autores e seus respectivos estudos reforçam a importância das competências para fortalecer e ampliar o desempenho organizacional.

Os apontamentos das pesquisas bibliográficas trazem habilidades e competências como palavras primordiais para o sucesso das empresas catarinenses, bem como a transformação e a valorização dos trabalhadores das indústrias plásticas por meio de ações e processos de aprendizagens visando uma performance saudável e dinâmica destes trabalhadores.

4 METODOLOGIA

A pesquisa ocorrerá na comunidade local, na cidade de Orleans, no sul do Estado de Santa Catarina. Na fase da elaboração da proposta de solução, escolheu-se uma instituição para propor orientação para a transformação das habilidades e competências dos jovens dentro das áreas de interesse pretendidas pelas indústrias plásticas de Orleans.

4.1 Metodologia

Quanto aos objetivos, a pesquisa se caracteriza como exploratória por explorar a problemática apresentada no trabalho, com a intenção de fornecer informações para uma investigação mais precisa dos dados. O que se pode confirmar nas definições de Gil (2002, p. 41) “pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vista a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses”. É possível afirmar que estas pesquisas têm como objetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descobertas.

Quanto à abordagem, a pesquisa é qualitativa, pois serão coletados dados estruturados por meio de entrevista com roteiro semiestruturado, claro e objetivo para obter o resultado esperado. Para Gil (2002, p. 117), “a entrevista é a que apresenta maior flexibilidade. Tanto é que pode assumir as mais diversas formas.”. Esta pesquisa priorizará dados numéricos e informações precisas, bem como informações qualitativas relacionadas ao objeto de estudo, buscando compreender as necessidades das indústrias plásticas de Orleans.

Para a coleta de dados serão realizadas Pesquisas Bibliográficas que compreendem a leitura, análise e interpretação de livros, periódicos e artigos científicos, com o intuito de identificar a gama de autores que discorrem sobre o tema abordado.

O estudo também utilizou Levantamento Documental, que inclui mapas, imagens, manuscritos, entre outros documentos variados e não somente livros, a fim de apresentar diferentes fontes disponíveis sobre o tema em estudo.

Na pesquisa, durante o Estudo de Campo, caracterizado por investigar, analisar e coletar dados junto às indústrias, com base na realização de entrevistas.

Os dados foram coletados por meio de pesquisa bibliográfica, documental em dados da FACISC, FIESC e ACIO e políticas setoriais, e também a realização de estudo de campo através de entrevistas selecionadas.

O instrumento utilizado foi um roteiro de perguntas semiestruturadas para a realização de entrevistas com duração de aproximadamente 30 minutos com pessoas estratégicas da área de pessoas em empresas selecionadas, considerados estes como sujeitos da pesquisa, sendo de fundamental importância a realização das entrevistas.

Foram selecionadas 15 indústrias plásticas para a coleta de dados por meio de entrevistas realizadas com os gestores de Recursos Humanos ou responsáveis pela área de Pessoas. Entretanto, nove empresas aceitaram participar das entrevistas. Com as entrevistas pretendeu-se identificar as características necessárias dos jovens para o mercado de trabalho nos diferentes setores das indústrias plásticas. A entrevista procurou identificar as habilidades e competências demandadas pelo segmento das indústrias plásticas do município de Orleans.

Após a coleta de dados por meio da análise dos dados foi possível realizar a identificação das necessidades e elaborada uma proposta de um programa de capacitação voltado para educação de jovens, suprimindo as necessidades apresentadas nas indústrias do setor plástico. Para isso foi necessário a realização de um levantamento sobre a existência de fluxos intersetoriais na política de educação nos âmbitos municipal, estadual e nacional por intermédio da análise documental. A intersetorialidade das políticas públicas de educação foi investigada, sendo esta considerada uma política de gestão que se encontra em construção enquanto política de direito.

5 ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 Diagnóstico da realidade da indústria de plásticos na região

Para a realização desta pesquisa foram entrevistadas 09 (nove) indústrias do segmento de plásticos, representadas por seus agentes de RH: três psicólogos, dois coordenadores, dois auxiliares, um administrador e um diretor. Nesta pesquisa foram esboçadas diferentes respostas que nortearam a linha dos resultados do trabalho apresentado em números e percentuais.

No Quadro 1, o resultado geral das entrevistas com gestores.

Quadro 1 – Visão geral das entrevistas

Empresa	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9
Nº de Funcionários	1058	277	200	150	93	70	27	18	18
Entrevistados (as)	Psicóloga	Coordenadora de RH	Psicóloga	Assistente de RH Psicóloga	RH	Auxiliar administrativo	Contadora	Diretor Comercial	Administrador
1 - Há dificuldade em encontrar profissionais com habilidades e competências para sua empresa?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim
2 - Quais as habilidades e competências você considera mais importantes para o segmento das indústrias plásticas?	Conhecimento, habilidades, atitudes, inovação, comprometimento,	Conhecimento na área e comprometimento.	Conhecimento básico de escolaridade de ensino médio, alinhamento com cultura e valores da empresa, informática básica e gestão.	Proatividade, relacionamento interpessoal, assiduidade, comprometimento e capacidade de adaptação.	Formação técnica em plásticos, ensino médio, bom relacionamento interpessoal, pontualidade, assiduidade, resiliente	Comprometimento, atenção, agilidade, proatividade, organização.	Capacidade de aprendizagem, proatividade, comprometimento, responsabilidade, assiduidade.	Coordenação, criatividade, gestão de pessoas e expertise na função.	Treinados, formação em cursos técnicos específicos.
3 - Dentre as habilidades e competências, quais há mais dificuldade de encontrar?	Dificuldade em: resolver problemas, de pensar e visão macro do contexto.	Comprometimento.	Adaptação à mudança.	Proatividade e assiduidade.	Formação técnica e ensino médio.	Comprometimento.	Proatividade e responsabilidade.	Expertise na função.	Para produção falta operadores de diversas máquinas

4 – Qual faixa etária mais contratada pela empresa?	20-30	30	25-35	20-30	18-40	20-30	37	25	Sem exigência
5 - A ausência de escolaridade impacta no seu resultado?	Sim	Sim	Sim	Sim	Sim	Não	Sim	Não	Sim
6 - Quais níveis de escolaridade tem maior dificuldade em contratar?	Ensino médio, especialista técnico (experiência), graduação.	Ensino técnico.	Ensino médio completo	Ensino técnico	Ensino médio e técnico		Ensino técnico.		Ensino técnico.
7 – O que entidades (públicas, sociais e privadas) poderiam fazer para contribuir no desenvolvimento dos jovens para o mercado de trabalho?	Cursos de capacitação técnica, atitudes no trabalho.	Cursos técnicos e o desenvolvimento do jovem para a importância de ter uma profissão e ser comprometido com a mesma.	Desenvolvimento básico, desenvolvimento de carreira, visão de mundo global e compreensão do mercado.	Cursos de curta duração gratuito, desenvolvimento pessoal, integração aos jovens, investir em treinamentos e realizar acompanhamento funcional.	Transporte público e cursos técnicos de capacitação para o trabalho.	Desenvolver desde a escola, educação financeira. Comprometimento com o trabalho. Jovens sem intenção de estabilidade de o trabalho.	Curso profissionalizante e na área de plástico.	Treinamentos técnicos e práticos.	Cursos profissionalizantes.

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

No Quadro 1 encontram-se o roteiro de entrevista realizado com as nove indústrias participantes levando em consideração a peculiaridade de cada entrevistado e nos demais quadros encontram-se os resultados obtidos de cada entrevista.

Quanto a dificuldade de profissionais com as habilidades e competências, tem-se que 100% respondeu que sim, possuem dificuldade. Este resultado converge com os resultados encontrados por Islam (2022), ao diagnosticar que os alunos de Bangladesh não estão preparados para o mercado de trabalho em termos de habilidades e competências que a quarta revolução industrial exige.

As principais habilidades e competências necessárias para o setor da indústria plástica identificadas na pesquisa são: Comprometimento; Proatividade; Conhecimento; Conhecimento básico ensino médio; Relacionamento interpessoal; Formação técnica em cursos específicos; Habilidades manuais; Atitude; Inovação; Capacidade em resolver problemas; Alinhamento à cultura e valores da empresa; Informática básica; Gestão; Gestão de pessoas; Assiduidade; Capacidade de adaptação; Formação técnico em plástico; Resiliência; Atenção; Agilidade; Responsabilidade; Organização; Capacidade de aprendizagem; Coordenação; Criatividade; Expertise na função; Funcionários treinados.

Foram obtidas 30 (trinta) respostas diferentes, porém 03 (três) delas foram consideradas relevantes e insistentes para observar o verdadeiro perfil profissional mais adequado à indústria. São elas: comprometimento, proatividade e conhecimento.

Estes resultados também estão alinhados com estudos que estão sendo realizados internacionalmente, conforme Krishnakumar e Nogales (2020) há habilidades cognitivas (vocabulário, escrita, leitura e aritmética) e não cognitivas importantes (experiência, amabilidade, extroversão e tomada de decisão). Já para Islam (2022) as habilidades e competências exigidas pelas empresas em seu estudo são: pensamento crítico; flexibilidade; solução de problemas; capacidade de pensamento adaptativo; habilidades de comunicação; habilidades de informática; e interpretação de dados.

Cada indústria procura profissionais que possuam habilidades, competências e conhecimentos de acordo com sua postura e proposta de trabalho diante do mercado, mas todas trazem em comum a busca por profissionais capacitados e dispostos a manter-se em constante aperfeiçoamento e realmente conectados com a cultura da empresa. Isso se manifesta através de comportamentos, condutas e valores assumidos pelos trabalhadores, que influenciarão nos resultados das organizações.

A entrevistada E3 destaca sobre os valores da empresa que devem ser absorvidos pelos trabalhadores e que eles possam se adaptar ao perfil exigido pela empresa, “uma das maiores dificuldades é encontrar candidatos alinhados com a cultura da empresa, vou olhar sempre os valores do candidato para ver se ele se adequa a cultura da empresa para que ele possa se desenvolver ainda mais”.

A entrevistada E1 afirma que entre as habilidades e competências exigidas estão também “a capacidade de resolução de problemas e a inovação”, ela reforça sobre o subterfúgio que alguns trabalhadores têm para resolver situações do dia, dia do trabalho ou sejam se limitam ao seu pequeno mundo e não se abrem para crescer e expandir.

As habilidade e competências difíceis de se encontrar descritas a seguir vem ao encontro das falas das entrevistadas no que diz respeito às habilidades e competências.

Os entrevistados apontaram as principais habilidade e competências que necessitam de maturação, tempo, dedicação e são as mais difíceis de serem encontradas nos profissionais que atuam no setor produtivo de plásticos: Comprometimento; Proatividade; Formação técnica em cursos específicos; Assiduidade; Capacidade de adaptação; Responsabilidade; Expertise na função; Facilidades em resolver problemas; Facilidades em pensar; Visão macro do contexto; e Operadores de diversas máquinas.

Os entrevistados elencaram “comprometimento” e “proatividade” como uma das habilidades e competências mais difíceis de encontrar. É notável a presença dessas palavras no “hall” das contratações das indústrias plásticas de Orleans, isso demonstra o quanto ainda se faz necessário promover processos de formação e aprendizagem junto às indústrias e instituições com potencial para construir e elaborar uma abordagem transformadora, com valores exigidos pelas indústrias a fim de qualificarem seus serviços e melhorar seus resultados.

A entrevistada E3 traz sobre a dificuldade de “mão de obra qualificada necessária, porque hoje um operador de máquina precisa conhecer de informática básica pra ele conseguir mexer no sistema, porque a própria máquina hoje é tudo digital”.

Na tabela 1 são apresentadas a faixa etária dos contratados pelas empresas entrevistadas.

Tabela 1 – Faixa etária de contratados pelas empresas e nível de escolaridade (com maior dificuldade em contratar)

Faixa etária	%	Nível de escolaridade	%
18 a 40	11,11%	Ensino técnico	46,15%
20 a 30	44,44%	Ensino médio	23,07%

25 a 35	22,22%	Não informado	15,38%
37	11,11%	Graduação	7,69%
Não informado	11,11%	Especialista	7,69%

Fonte: Elaborado a partir das entrevistas realizadas (2022).

Sobre a análise comparativa na tabela 1 se destaca com maior abrangência a faixa etária dos 20 aos 35 anos. Uma faixa etária que de certa forma tem mais acesso à informação e à formação escolar. Quanto à ausência de escolaridade impactar no resultado da organização, 77,77% responderam que sim, enquanto 22,22 responderam que não. Este resultado demonstra a ineficiência do sistema educacional brasileiro, como também, analfabetismo funcional, evasão escolar e despreparo são resultados desse sistema.

A entrevistada E1 traz a necessidade de os trabalhadores se aperfeiçoarem e ampliar sua capacidade técnica para atender os requisitos dos equipamentos adquiridos pela indústria, muitas vezes faz necessário a contratação de uma profissional de outras cidades por se adequar aos requisitos do setor.

Das contribuições apontadas pelos entrevistados, em primeiro lugar, como principal contribuição das entidades públicas, sociais e privadas, estão os cursos técnicos profissionalizantes. Em segundo lugar o desenvolvimento pessoal e carreira. Na sequência as demais formações ilustradas no quadro acima.

A entrevistada E7, uma das indústrias que apontam a necessidade de formação aos trabalhadores assim relatou, “Trazer cursos profissionalizantes na área do plástico em geral”. Já a entrevistada E6 diz “Comprometimento com o trabalho, os jovens de hoje em dia não se preocupam muito em manter um trabalho estável”. Divergindo das demais entrevistadas a E5 defende um item também importante “Transporte público”. A entrevistada E9 assim relata “Oportunizar cursos profissionalizantes nas mais diversas áreas, pois assim estes trabalhadores já teriam uma profissão e teriam muito mais oportunidade de emprego e de crescimento dentro das próprias empresas, hoje a maioria das empresas de nossa região tem oferta de empregos, mas não encontram pessoas com capacitação para determinadas funções”. A entrevistada E4 defende a importância de “ofertar cursos de curta duração gratuitos e as empresas ofertar integração aos jovens no sentido de acolher e melhorar sua adaptação no ambiente de trabalho”. A entrevistada E3 considera que “o trabalho constante em desenvolvimento pessoal, desenvolvimento de carreira, sobre visão de mundo, para que os jovens consigam entender que a escolaridade é a base para qualquer conhecimento”.

Corroborando aos achados do estudo tem-se resultados similares no estudo de Schultz (1971) citado por Covane e Macassa (2019, p. 4) em que, trazem uma reflexão sobre a via mais rápida de desenvolvimento é o aprimoramento do nível educacional humano. “O elevado grau de escolaridade dos trabalhadores corresponde ao elevado nível de produtividade, sendo a educação, neste sentido, um investimento que deve ser feito pautando por uma educação de qualidade”.

Uma contribuição sociocultural educativa das Ongs (Organizações Não Governamentais) é promover campos de ensaios (projetos de estudos, oficinas, pesquisa e práticas profissionalizantes), ou seja, espaços e ambientes de simulação profissional a fim de que os jovens possam se preparar melhor para esta transição da porta da escola para a porta das indústrias, cultivando suas habilidades e competências e aumentando sua probabilidade de contratação profissional às indústrias plásticas de Orleans.

O conhecimento dos atributos dos trabalhadores das indústrias plásticas de Orleans proporcionará às entidades e organizações públicas e/ou privadas um olhar mais direcionado e servirá também para fomentar um maior investimento nas áreas de formação e treinamento, impulsionando a economia, aquecendo e contribuindo para o desenvolvimento local e regional

e buscando sempre a melhor qualificação para os profissionais do setor, vislumbrando a transformação e o fortalecimento da economia local. A criação de campos de ensaios é uma proposta viável a ser implementada, pois prepara os jovens para os seus primeiros passos nas indústrias plásticas de Orleans. Compreende-se que todo investimento voltado para a cultura da valorização dos processos de aprendizagem prepara os jovens para a indústria, sem que os mesmos percam suas aspirações, mas as desenvolvam de maneira criativa e dinâmica, tendo mais adiante uma maior clareza de cada setor, permitindo crescimento pessoal e profissional, a fim de produzir com eficiência, satisfação e sabedoria.

No Quadro 2 as principais categorias geradas pela análise de conteúdo das entrevistas realizadas nas empresas estudadas.

Quadro 2 – Principais categorias geradas pela análise de conteúdo das entrevistas realizadas.

Categorias de Análise					Entrevistado
Competências necessárias	Competências Frágeis/Insuficientes	Escolaridade	Idade média	Apoio Institucional	Código
Comprometimento, pro atividade e escolaridade.	Comprometimento, conhecimento e pro atividade.				E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7.
Coordenação, gestão e formação técnica.	Conhecimento				E8 e E9.
		Comprometido e no desempenho			E1, E2, E3, E4, E5, E7, E9.
			Mais procurada de 18 a 40 anos.		E1, E2, E3, E4, E5, E6, E7, E8.
				Curso, formação e treinamento.	E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8 e E9.

Fonte: Elaborado a partir da análise de conteúdo das entrevistas (2022).

Importante considerar e destacar neste roteiro de entrevista que a ausência de profissionais comprometidos, proativos e formados na área, marca uma carência significativa as indústrias plásticas de Orleans. Sendo assim é possível observar a abertura de uma lacuna existente na falta de cursos de formação a serem implantados por entidades e ou órgãos responsáveis para promover pessoas capacitadas com habilidades e competências exigidas pelas indústrias plásticas de Orleans.

O estudo de Arnau-Sabates, *et al.* (2014), relaciona a competência de empregabilidade com resultados positivos na carreira e oportunidades de emprego. Os autores revisam estudos internacionais sobre competências de empregabilidade na infância e na adolescência. Concluem que a formação de competências é importante não só para o mundo do trabalho, mas também para a formação integral do indivíduo, classificando em oito competências de empregabilidade:

auto-organização, tomada de decisão e resolução de problemas, trabalho em equipa, comunicação, perseverança, desenvolvimento profissional de projetos, flexibilidade e responsabilidade. Os autores consideram ainda que o conceito de competências de empregabilidade é a capacidade para encontrar e manter um trabalho e promover no mercado laboral.

Saenz Royo (2021) em seu estudo sobre o sistema de distribuição de competências na oferta educativa, discute as melhorias incluídas nos orçamentos regionais e programas estaduais no âmbito das relações intergovernamentais na Espanha. Destaca a importância do orçamento e de políticas regulatória de concessão de bolsas de estudo que favoreçam a inclusão de estudantes na escola para a formação de competências para o mundo do trabalho.

Os dois estudos apontados acima e outros consultados na literatura demonstram a importância dos governos e da sociedade civil, e também do setor produtivo, implementares esforços para a formação de crianças e jovens com o objetivo para além da formação escolar e pensar em termos de preparação e construção da carreira profissional. A formação educacional auxiliando na construção de competências para o mundo do trabalho e por consequência, proporcionando a melhoria da qualidade da produtividade no setor industrial.

5.2 Proposta de solução

Uma importante contribuição sociocultural e educativa das ONG's (Organizações Não Governamentais) é promover campos de ensaios (projetos de estudos, oficinas, pesquisa e práticas profissionalizantes), ou seja, espaços e ambientes de simulação profissional a fim de que os jovens possam se preparar melhor para esta transição da porta da escola para a porta das indústrias, cultivando suas habilidades e competências e aumentando a probabilidade de contratação profissional às indústrias plásticas de Orleans. Esse campo de ensaio será elaborado pela ONG denominada Instituto Francesco Zomer, localizado na cidade de Orleans, que disponibilizará por meio de um curso preparatório aos jovens com faixa etária de 15 (quinze) a 21 (vinte e um) anos para desenvolver suas habilidades e competências que as indústrias plásticas exigem atualmente.

A criação de um campo de ensaio é uma proposta viável a ser implementada, pois prepara os jovens para os seus primeiros passos nas indústrias plásticas de Orleans. Compreende-se que todo investimento voltado para a cultura da valorização dos processos de aprendizagem prepara os jovens para a indústria, sem que eles percam suas aspirações, mas as desenvolvam de maneira criativa e dinâmica, tendo mais adiante uma maior clareza de cada setor, permitindo crescimento pessoal e profissional, a fim de produzir com eficiência, satisfação e sabedoria.

Na cidade de Orleans, o Instituto Francesco Zomer, entidade que desde 2007 realiza ações socioculturais educativas em prol da promoção humana, propõe-se montar treinamentos de capacitação voltados ao público jovem, viabilizando a preparação dos mesmos a acessarem o mercado de trabalho e aperfeiçoarem suas habilidades referentes aos seus primeiros passos nas indústrias plásticas de Orleans.

Em consonância com as entrevistas, tendo elencado as competências e habilidades necessárias exigidas pelas indústrias plásticas de Orleans, montar-se-á um quadro de módulos para este curso gratuito idealizado pelo Instituto Francesco Zomer a todos os jovens da cidade de Orleans que pretendem trabalhar nas indústrias plásticas de Orleans, conforme descrito a seguir.

O Curso elaborado a seguir tem como base pesquisas no Senac (2021) e no diagnóstico realizado neste estudo, conforme Quadro 3.

Quadro 3 – Curso proposto para a formação de jovens profissionais

Curso: IFZ Training	
Faixa etária	15 a 21 anos
Duração do curso	10 meses
Carga horária	120 horas
Período	Noturno. Encontros semanais: dois, com carga horária de uma hora e meia por encontro, totalizando 80 encontros num período de 10 meses.
Objetivos do curso:	
a) Capacitar os jovens para o mercado de trabalho que exige habilidades e competências para as indústrias plásticas de Orleans.	
b) Este curso deve preparar os jovens para o início de sua experiência laboral nas indústrias plásticas de Orleans.	
c) Os jovens serão capacitados a executarem atividades relacionadas aos módulos de treinamento.	
d) Os jovens serão preparados para suprir os anseios das indústrias plásticas de Orleans por meio das atividades a serem realizadas neste campo de ensaio.	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Com relação à duração de 10 (dez) meses é uma configuração de ensino dinâmico e prático de forma presencial, com profissionais qualificados e certificação após a conclusão do curso. Aos jovens que concluírem o curso com sucesso serão encaminhados para o setor de recrutamento e seleção das indústrias plásticas de Orleans.

O Quadro 4 contendo os módulos, os temas a serem abordados e a carga horária.

Quadro 4 – Temas disciplinares a serem trabalhados

Módulos	Carga Horária
Módulo I	16 h
História da Indústria Catarinense. • História da Indústria Plástica do Sul de SC. • O papel do trabalho na formação do jovem.	
Módulo II	12 h
• Conduta profissional. • Curriculum Vitae. • Documentos comerciais e administrativos. • Etiqueta no trabalho. • Relações humanas. • Comunicação. • Marketing Pessoal. • Linguagem e expressões no ambiente de trabalho. • Importância da leitura.	
Módulo III	36h
• Informática básica.	
Módulo IV	6h
• Sustentabilidade. • Sustentabilidade no ambiente do trabalho. • Boas práticas de fabricação.	

• 5S.	
Módulo V	6h
<ul style="list-style-type: none"> • Saúde e bem-estar. • Segurança no trabalho. 	
Módulo VI	12 h
<ul style="list-style-type: none"> • Administração do tempo. • Agenda. • Planejamento. 	
Módulo VII	6h
<ul style="list-style-type: none"> • Rotinas administrativas. • Vendas. • Logística. • Educação financeira. 	
Módulo VIII	24 h
<ul style="list-style-type: none"> • Competências e habilidades profissionais: Comprometimento, Proatividade, Conhecimento, Formação técnica em cursos específicos, Habilidades, Atitude, Inovação, Capacidade em resolver problemas, Alinhamento à cultura e valores da empresa, Assiduidade, Capacidade de adaptação, Resiliência, Atenção, Agilidade, Responsabilidade, Organização, Capacidade de aprendizagem, Criatividade, Pontualidade. 	
Módulo IV	12 h
<ul style="list-style-type: none"> • Visita de campo nas indústrias plásticas, comércio e associações da cidade. • Seminário de encerramento. 	

Fonte: Elaborado pelos autores, 2022.

Os autores acreditam que o curso poderá contribuir efetivamente com a formação de jovens para o mundo do trabalho e para o fortalecimento de competências essenciais para a consolidação de carreiras na indústria do setor plástico. Os empreendedores do setor analisado da região foco do estudo, adquiriram os computadores e o material didático para iniciar a formação de competências voltadas para a indústria plástica. O planejamento é implantar o curso de capacitação em 2022.

6 CONCLUSÃO

A realização deste estudo visou sanar algumas dúvidas e inquietações do tema proposto: “habilidades e competências necessárias para a inserção dos jovens trabalhadores no segmento das indústrias plásticas de Orleans”. Uma questão incessante que se deve fazer sempre seguindo as necessidades da atual e das futuras gerações.

Para atender as necessidades do mercado de trabalho e corresponder às necessidades do setor produtivo, é necessária a contínua capacitação dos atuais profissionais e, principalmente preparar os jovens para a inserção no mundo do trabalho de acordo com as tendências setoriais voltadas para a indústria moderna. Este foi o principal pressuposto da pesquisa e que ficou evidenciado nos achados do estudo.

Os objetivos propostos foram alcançados, pois fomentar o fortalecimento das habilidades e competências dos jovens, de forma instruída, identificando suas qualidades e talentos, almejando suas realizações e aspirações pessoais, sociais e profissionais. Destaca-se aqui as intervenções no campo de ensaio por meio da realização de treinamentos com o intuito de desenvolver e promover as habilidade e competências demandadas pelo segmento das indústrias plásticas do município de Orleans aos jovens.

O estudo trouxe contribuições práticas para a formação profissional dos jovens candidatos ao mundo do trabalho apontando as carências em termos de competências, bem como apontando as competências necessárias para atuação na industrial, com destaque para a indústria do setor de plásticos. A pesquisa também contribuiu para fortalecer a discussão teórica acerca das competências essenciais para o mundo do trabalho e para a necessidade de atualização e capacitação profissional.

A partir dos achados do estudo acredita-se que com a efetivação do programa de capacitação proposto por intermédios das ações de formação de habilidades e competências vocacionadas para as indústrias plásticas, as empresas industriais, especialmente da cidade de Orleans, tem possibilidade de jovens terem acesso qualificado aos postos de trabalho.

As limitações do estudo se apresentaram na dificuldade de selecionar as indústrias, sendo que a grande maioria é composta de poucos trabalhadores, dentre as quinze indústrias identificadas, foi possível selecionar nove empresas, tomando como critério de inclusão as com maior número de trabalhadores. Identificamos também que os responsáveis dos setores de RH das indústrias que, por motivos ainda desconhecidos, demonstraram resistência em participar da entrevista e repassar as informações necessárias. Diante do exposto percebemos certa ausência de preparo técnico e/ou profissional nas respostas.

Há ainda muito a ser estudado dentro desta temática, por isso, recomenda-se para trabalhos futuros, pesquisas relacionadas à necessidade do fortalecimento das habilidades e competências profissionais, essenciais a um futuro voltado à tecnologia e à inovação das indústrias de modo geral e, especialmente, as indústrias plásticas, como objeto de estudo desta pesquisa plásticas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARNAU-SABATES, L.; MARZO, T.M.; JARIOT, M.; SALA-ROCA, J. Learning basic employability competence: a challenge for the active labour insertion of adolescents in residential care in their transition to adulthood. **European Journal of Social Work**, v. 17, n. 2, p. 252-265, Mar, 2014. DOI 10.1080/13691457.2013.802227.

BRANDÃO, H.P.; BORGES-ANDRADE, J.E. Causas e efeitos da expressão de competências no trabalho: para entender melhor a noção de competência. **Rev. Adm. Mackenzie**, v.8, n.3, São Paulo, p. 32-49, 2007.

CER. Centro Sebrae de Referência em Educação Empreendedora. Educar o coração. Entrevista com Mozart Neves Ramos. Disponível em: <educar-o-coracao-entrevista-com-mozart-neves-ramos/2017>. Acesso em: 23 jun. de 2020.

COBÊRO, C.; PRIMI, R.; MUNIZ, M. Inteligência emocional e desempenho no trabalho: um estudo com MSCEIT, BPR-5 e 16F. Paidéia. 2006. p. 338.

CÔRTE, G.J. A indústria em perspectiva. São Paulo: Atlas, 2018. p. 219 e 221.

COVANE, L.G.; MACASSA, C.C.I. Experiência profissional e o ingresso dos jovens recém-formados no mercado de trabalho: um olhar sobre as ações dos principais intervenientes na

- cidade de Quelimane. Universidade Católica de Moçambique. 2019. Disponível em: <<https://www.doccity.com>>. Acesso em 21 mai. de 2021.
- DURAND, T. L'alchimie de la compétence. *Revue Française de Gestion*, n. 127, p. 84-102, jan./fév. 2000.
- FLEURY, A., FLEURY, M. Estratégias empresariais e formação de competências: um quebra-cabeça caleidoscópico da indústria brasileira. São Paulo: Atlas, 2000.
- FRANKL, V.E. **Em busca de sentido**. Porto Alegre: Sulina, 1987; São Leopoldo: Sinodal, 1987.
- GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GOLEMAN, D.P. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Tradução M.H.C. Côrtes. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. p.17.
- GOLEMAN, D.P. Inteligência emocional: porque isso pode importar mais do que o QI para o caráter, a saúde e a realização ao longo da vida. Nova York: Bantam Books, 1995.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Cidades Ibge: Orleans. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/sc/orleans/panorama>. Acesso em 30 março 2022.
- ISLAM, M. Industry 4.0: Skill set for employability. *Social Sciences & Amp. Humanities Open*, v. 6, n. 1, 100280. doi: 10.1016/j.ssaho.2022.100280, 2022.
- KRISHNAKUMAR, J.; NOGALES, R. Education, skills and a good job: a multidimensional econometric analysis. **World Development**, v.128, p. 104842, 2020.
- LIMA, M. V.; SOARES, T.C.; HERLING, L.H.; MAZON, G. Business life cycle: study with small suinoculture company. **Custos e Agronegócios**, v. 15, n. 3, p. 2-21, 2019.
- LORENZO, L.S.; LORENZO, M.J. O mundo do trabalho com o advento da pandemia: (in)certezas para os jovens da EJA. In: V Colóquio Estadual de Pesquisa Multidisciplinar. III Congresso Nacional de Pesquisa Multidisciplinar. II Feira de Empreendedorismo da Unifimes, maio de 2021. Centro Universitário de Mineiros. Evento Online. 2021.
- MCCLELLAND, D. How motives, skills, and va lues determine what people do. **American Psychologist**, v. 40, n. 7, p. 812-825, 1985.
- SALOVEY, P.; MAYER, JD. Inteligência emocional. *Imaginação, Cognição e Personalidade*, v. 9, p. 185-211, 1990. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- OBSERVATÓRIO FIESC. Perspectivas setoriais: primeiro trimestre da indústria catarinense em 2021. Disponível em: <http://www.simpesc.org.br/2021/05>. Acesso em: 21 mai. de 2021a.
- OBSERVATÓRIO FIESC. Santa Catarina em dados: produtos químicos e plásticos. Disponível em: <www.observatoriofiesc.com.br/produtos-quimicos-plasticos>. Acesso em: 24 jul. de 2020.
- OBSERVATÓRIO FIESC. Tabela empregos e estabelecimentos. Disponível em: <<https://observatorio.fiesc.com.br/indicadores>>. Acesso em: 21 mai. de 2021b.
- OBSERVATÓRIO FIESC. Tabela de movimentação e empregos. Disponível em: <<https://observatorio.fiesc.com.br/indicadores>>Acesso em: 21 mai. de 2021c.
- PRAHALAD, C.K; HAMEL, G. A competência central da corporação. **Harvard Business Review**, n. 68, p. 79-91, 1990.
- RAMOS, M.N. Ensino médio: chegamos ao fundo do poço. Disponível em: <www.institutoayrtonsenna.org.br/pt-br/conteudos>. Acesso em: 18 jun. de 2020.

RAMOS, M.N. **Sem educação não haverá futuro**. São Paulo: Moderna, 2019.

SAENZ ROYO, E. The financing of education in the autonomous state and its consistency with the distribution of educational competences. **Revista de Derecho Político**, Ed.111, p. 45-76, may-aug, 2021.

SANSONE, C. A question of competence: the effects of competence and task feedback on intrinsic interest. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 51, p. 918-931, 1986.

SANTOS, G.L.; ZACCARON, V.J.; LIMA, M.A.; SOARES, T.C... Análise dos indicadores de desempenho sob a ótica da perspectiva aprendizado e crescimento: estudo de caso no ramo de embalagens plásticas. **Produto & Produção**, v.16 n.1, 2015.

SENAC. Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial. Cursos técnicos. Senac EAD. Disponível em: <<https://www.ead.senac.br/cursos-tecnicos>>. Acesso em: 31 mai. de 2021.

SINDIPLAST. Sindicato da Indústria de Material Plástico de São Paulo. Números do setor. Disponível em: <http://www.sindiplast.org.br>. Acesso em: 19 jul. de 2021.

SOUZA, C.J.; PROENÇA, O.T.; SOARES, T.C. Desempenho organizacional e ferramentas de gestão: uma análise das publicações e agenda de pesquisa. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, v.6, n.1, 2022.

ZARIFIAN, P. **Objetivo competência: por uma nova Lógica**. São Paulo: Atlas, 2001.