

4

Análise e Discussão dos Resultados

A pesquisa realizada neste estudo teve como objetivo compreender a perspectiva dos gestores das empresas que desenvolvem projetos e empreendimentos para a indústria de óleo, gás e energia quanto à disponibilidade da mão-de-obra qualificada para realização de obras na região Nordeste do Brasil para atender à demanda cujos investimentos provêm da Petrobras, bem como, entender as ações realizadas para minimizar uma possível situação de falta de trabalhadores qualificados para atuarem nessa indústria na região foco do estudo.

A análise das entrevistas permitiu identificar o entendimento que existe sobre o tema qualificação profissional e as categorias emergentes resultantes da questão central da pesquisa.

Dessa forma, este capítulo está dividido em duas seções. A primeira seção visa identificar a compreensão dos entrevistados em relação ao profissional qualificado e ao tema qualificação profissional. Na segunda seção do capítulo, são expostas as categorias de análise que emergiram a partir das análises das transcrições e das anotações da pesquisadora.

4.1.

O Entendimento sobre a Qualificação Profissional

Considerando o entendimento de diversos teóricos em relação ao tema qualificação profissional, dado que a conceituação do tema abrange diversos âmbitos, procurou-se identificar a perspectiva dos entrevistados em relação a esse assunto e aos aspectos relacionados ao profissional qualificado a partir das experiências vividas pelos respondentes diante do fenômeno.

A descrição dos conceitos e entendimentos apresentados pelos entrevistados se torna necessário para que a posterior categorização temática seja disposta dentro do contexto específico da pesquisa.

Os entrevistados relataram suas compreensões quanto ao significado de qualificação profissional:

“A qualificação profissional está relacionada com o conhecimento técnico e com a prática, como experiência prévia suficiente para que o trabalhador seja capaz de executar trabalhos a ele direcionados e que são de sua responsabilidade. Mas, o que a gente quer, é que ele tenha uma percepção, uma visão ampla do meio onde ele exerce essa sua função” (Entrevistado I).

Seguindo esse entendimento, o Entrevistado D relatou:

“Ela [a qualificação profissional] está associada com a capacidade de o trabalhador ter o entendimento da parte teórica e conhecer bem a parte prática, e também ter experiência na área” (Entrevistado D).

O Entrevistado J referenciou a qualificação à qualidade do trabalho, indicando o seu objetivo da seguinte forma:

“Ela [a qualificação profissional] objetiva a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelos trabalhadores, inclusive quanto aos aspectos de segurança, meio ambiente e saúde” (Entrevistado J).

Em relação à conceituação do profissional qualificado relatada pelos entrevistados, os aspectos relacionados a conhecimentos técnicos e experiência profissional, bem como, comportamentais e éticos dos trabalhadores são citados como características que um trabalhador qualificado deve possuir:

“Eu acredito que é um profissional que consiga desempenhar bem as funções atribuídas a ele, que ele tenha conhecimento técnico para realizar suas atividades, visando a sua segurança e de outros profissionais para que o serviço dele seja realizado na forma correta, do jeito que é para ser feito” (Entrevistado A).

“É o profissional que possui a experiência naquilo que ele faz, que sempre busca se requalificar e que já está dentro do mercado de trabalho, atuando no que ele se propõe a fazer” (Entrevistado B).

“Um profissional qualificado é aquele que possa desempenhar sozinho a função que a ele é designada. (...), e claro, buscando o entendimento e auxílio de seus supervisores e gerentes” (Entrevistado E).

“O profissional deve apresentar não somente as competências técnicas, mas tem as competências comportamentais, que são muito importantes para que o trabalhador desempenhe bem suas tarefas (...)” (Entrevistado H).

“Os profissionais, como um todo, são avaliados quanto a sua iniciativa, o bom relacionamento com a empresa e com os de fora da empresa (...). O profissional precisa ter responsabilidade e saber trabalhar sob pressão, que seja pontual, que

saiba trabalhar em equipe e seja ágil, e que acima de tudo, (...) que saiba lidar com questões ligadas à ética, ou seja, um profissional honesto na prática de suas atividades” (Entrevistado I).

Diante da compreensão do tema qualificação profissional pelos entrevistados, foi identificado que o profissional é considerado qualificado não somente por apresentar conhecimento técnico, mas também, é evidenciada uma necessidade dele ter um conhecimento prático, experiência profissional prévia e características comportamentais e éticas.

Esta seção apresentou a introdução da compreensão dos respondentes em relação ao tema qualificação profissional e aos aspectos ligados ao profissional qualificado. A partir das perspectivas e experiências vividas pelos entrevistados, foram identificadas algumas categorias que resumem as perspectivas dos entrevistados e contextualizam as questões de qualificação profissional no ambiente da indústria de óleo, gás e energia na região Nordeste do país.

4.2.

Categorização dos temas

A partir da análise dos resultados das transcrições e anotações do pesquisador, foram identificados os principais assuntos abordados no decorrer das entrevistas. Assim, esses assuntos foram separados em temas categorizados, e então, foram resumidos os insights de pesquisa em forma de proposições para cada um desses temas.

Os resultados obtidos por meio da pesquisa qualitativa devem ser entendidos como uma orientação para demais pesquisas sobre o tema, não pretendendo ser considerados como declarações definitivas sobre o tema ou mesmo servirem de generalizações fora do escopo e do grupo de estudo.

A categorização dos temas permitiu a análise por meio da perspectiva dos entrevistados de acordo com suas experiências e sentimentos em relação à qualificação profissional de trabalhadores na região Nordeste do Brasil para atendimento às demandas da indústria de óleo, gás e energia.

Diante das citações das entrevistas, a análise desses resultados apresentou, primeiramente, a identificação de 17 diferentes assuntos. Assim, esses assuntos foram agrupados e integrados de forma a serem reduzidos para

surgimento de quatro categorias: a percepção da qualificação profissional dos trabalhadores; o treinamento para a qualificação profissional; crescimento e oportunidades da indústria de óleo, gás e energia na região Nordeste; e alinhamento e parceria para a melhoria da qualificação.

4.2.1.

A percepção da qualificação profissional dos trabalhadores

A primeira categoria que surge da análise das transcrições está relacionada com a perspectiva dos entrevistados a respeito da qualificação profissional dos trabalhadores. Os entrevistados afirmaram que a qualificação profissional pode ser adquirida de várias formas e utilizando diversos canais. Eis depoimentos a esse respeito:

“Hoje os canais são variados, tem desde a formação acadêmica, escolar, até cursos de pequena duração, você tem acesso à internet, livros, profissionais que possuem experiência profissional que podem transmitir muito conhecimento. Hoje o acesso é por diversos canais” (Entrevistado H).

“Ele [o trabalhador] pode adquirir a qualificação com cursos profissionalizantes, que são oferecidos, por exemplo, pelo SESI, Senai, Prominp. E, é claro, também a partir do tempo de experiência profissional na obra (...)” (Entrevistado D).

Os respondentes consideram que a escolaridade apresentada pelos trabalhadores influencia na qualificação profissional pelo fato de interferir na compreensão do trabalho a ser realizado. As dificuldades apresentadas em relação à escolaridade são registradas pelos entrevistados pela deficiência do ensino básico dos trabalhadores. Os depoimentos a seguir ilustram essa perspectiva:

“[Pesquisadora: a escolaridade influencia na qualificação profissional?] Sem dúvida, sem dúvida nenhuma (...). Eu acho que ela [a escolaridade] interfere muito na questão da compreensão dos conteúdos, na forma como as pessoas entendem o trabalho (...), na facilidade de aprender mesmo, suas atribuições, suas tarefas” (Entrevistado G).

“[Pesquisadora: a escolaridade influencia na qualificação profissional do trabalhador?] Sem dúvida influencia por ocasião de contar com um pessoal na instalação aonde eles não têm às vezes o conhecimento necessário. Eles têm até o certificado de segundo grau [atualmente denominado ensino médio], (...) às vezes mal sabe ler, a verdade é essa (...), eles não sabem fazer leitura com algumas palavras técnicas mais específicas dessas áreas. O nível de escolaridade entrava um pouco (...), é bastante complicador para qualificar o nosso pessoal

para essa área (...). Eles têm o segundo grau completo, um documento, o diploma, mas não têm o conhecimento que deveria ter. Isso é muito ruim aqui para a nossa região, o ensino básico é muito fraco, é ineficiente” (Entrevistado C).

“(...) podemos mencionar que o nível de escolaridade das pessoas aqui da região é muito baixo, muitas vezes o profissional apresenta o diploma do curso, porém, seus conhecimentos são muito inferiores” (Entrevistado D).

“Estamos executando uma obra de construção e montagem na cidade de Candeias, na Bahia e a mão-de-obra local é carente quanto à sua escolaridade. A dificuldade se dá na origem, digo, na própria alfabetização (...)” (Entrevistador J).

Devido às dificuldades relatadas em relação à escolaridade dos trabalhadores, o Entrevistado H indicou que foram tomadas ações para contornar as situações enfrentadas pelas empresas:

“(...) em relação à escolaridade, a gente tem contratado pessoas com 8ª série [atualmente denominado ensino fundamental], que a maioria realiza seus estudos em escolas públicas e a gente sabe que infelizmente a educação é bem aquém. Com isso, quando a gente fez o primeiro programa, fizemos um reforço em parceria com o governo do estado para reforçar o conhecimento em português e matemática” (Entrevistado H).

Contudo, a valorização da educação tem se mostrado evidente e muitas vezes fundamental para a qualificação profissional dos trabalhadores. A esse respeito, um entrevistado declarou que:

“Eu acho que hoje a questão da educação começa a ser vista de uma maneira um pouco diferencial. Então, aquilo que antes se tornava uma opção da pessoa, mesmo de uma classe operacional, hoje ela está se tornando cada vez mais necessária e em muitos casos até essencial. Até porque, esse profissional tem que tentar participação em todas as partes desse processo. E isso exige desse profissional conhecimento, não só prático, mas teórico. Está se tornando um “modus operandis” no mercado” (Entrevistado B).

A experiência profissional dos trabalhadores é vista como um elemento que contribui para a qualificação profissional do trabalhador. E muitas vezes, a experiência profissional é utilizada como uma forma de identificar se o profissional tem capacidade de exercer uma determinada função. A seguir são apresentados depoimentos sobre o assunto em questão:

“(…), o tempo na atividade é muito importante. Sem a experiência profissional, é muito difícil de o profissional ser considerado qualificado para trabalhar na obra” (Entrevistado C).

“(…) porque é a parte que você vivencia. Na verdade, eu acredito que a parte teórica a gente adquire mais conhecimento quando você pratica. Eu vejo que ele

[o trabalhador] está lidando no local com as situações onde foram estabelecidas, explicadas devidamente a ele. Então, essa parte da prática é muito importante para a qualificação profissional” (Entrevistado I).

“Acaba, de uma maneira ou de outra, sendo uma das formas de identificar qual a capacidade técnica do profissional, sem que você tenha o conhecimento do trabalho dele prévio, ou que você tenha como testá-lo. A experiência profissional se torna um dos fatores a serem observados” (Entrevistado B).

O Entrevistado I acrescenta indicando que o tempo de experiência profissional é importante para que o trabalhador adquira qualificação profissional, não sendo suficiente o trabalhador apresentar apenas um certificado de escolaridade:

“(.) hoje em dia, a visão que a gente tem, é que não basta apenas possuir um diploma em mãos, é necessário adquirir um tempo de experiência na função para se tornar qualificado para um trabalho (...)” (Entrevistado I).

Além da experiência profissional e escolaridade, é identificado o conhecimento técnico dos trabalhadores como fundamental para um profissional ser considerado qualificado. Também, é observado pelo relato dos entrevistados que a própria Petrobras é exigente neste requisito. A seguir são apresentados depoimentos a esse respeito:

“Conhecimento técnico é essencial, se torna um dos principais fatores classificatórios de um profissional dentro dessa indústria” (Entrevistado B).

“(..). Quanto maior for a prática e o conhecimento técnico, mais o profissional vai se apresentar como qualificado para o seu trabalho (...)” (Entrevistado C).

“(..) principalmente para se trabalhar numa área como a Petrobras, o conhecimento técnico influencia totalmente no desempenho das funções, seja na área administrativa, na área de campo ou na obra. Cada vez mais se exigem documentação comprobatória, se exige controle, se exige um nível técnico de conhecimento do que está se fazendo (...)” (Entrevistado E).

Contudo, foram identificadas pelos entrevistados algumas mudanças nos últimos anos em relação às exigências de qualificação profissional. Assim, os respondentes indicaram que essas mudanças foram devidas à modernização dos processos de industriais, às novas demandas do mercado de trabalho, à globalização, à introdução de novas tecnologias, entre outras. Eis a seguir o testemunho de alguns dos entrevistados sobre isso:

“As mudanças aconteceram principalmente pela introdução de novas tecnologias e aquisição de equipamentos mais modernos. Hoje você tem máquinas que

funcionam com 'joystick', o operador não tem mais a direção, são máquinas completamente computadorizadas, muito modernas que aí requerem, realmente, que você tenha um profissional muito qualificado" (Entrevistado G).

"Com a modernização dos processos industriais em face à globalização, as empresas tiveram que investir na sua força de trabalho, em seu capital intelectual, para atenderem às exigências do mercado" (Entrevistado J).

"O mercado está exigindo muito mais, para você entrar em qualquer empresa para executar uma obra, você tem que cumprir requisitos mínimos, você tem que ter trabalhadores cada vez mais qualificados, (...). Então o mercado está muito mais exigente mesmo. Isso está aumentando violentamente a necessidade de qualificação de profissionais" (Entrevistado E).

Os aspectos socioeconômicos e comportamentais são considerados pelos respondentes como elementos que também influenciam na qualificação profissional, sejam por conta, por exemplo, da cultura, da condição financeira ou do ambiente onde os trabalhadores vivem. Abaixo são apresentados depoimentos a respeito desse assunto:

"Tem gente que vive em um local que não proporciona os meios de se adquirir tanto conhecimento, então, ele [o trabalhador] vai ter uma dificuldade maior, não que não vai conseguir uma qualificação, eu vejo que a pessoa que tem mais condição socioeconômica, vai apresentar mais facilidade em se qualificar" (Entrevistado F).

"Eles [os aspectos socioeconômicos] influenciam sim, por conta do comportamento, a organização social. O rendimento no trabalho cai, (...), porque ele vive no meio onde as pessoas não têm muitos recursos em casa, e muitas vezes isso acaba refletindo no estudo e no trabalho (...). Muitos não enxergam um horizonte promissor ou outros estão contaminados de alguma forma com pessoas desestimuladas ou tenham vícios (...)" (Entrevistado C).

"[Pesquisadora: os aspectos socioeconômicos influenciam na qualificação profissional dos trabalhadores?] Eu acredito que sim, dependendo da cultura da pessoa, do que ela acha correto, dos princípios, da forma e maneira que foi criada pode influenciar na maneira que esta pessoa se propõe a se qualificar para o mercado de trabalho. Influência também na forma que ela vai desempenhar o trabalho" (Entrevistado A).

"[Pesquisadora: os aspectos socioeconômicos influenciam na qualificação profissional dos trabalhadores?] Sim, de acordo com o ambiente em que ele [o trabalhador] está inserido, de repente, ele visualizar melhor o trabalho dele e aprende o trabalho mais rápido. Se ele chega de uma área, por exemplo, de plantação de cana-de-açúcar, onde ele nunca teve contato com obras ou nada diferente com que ele cresceu fazendo, ele certamente vai enfrentar maiores dificuldades e isso vai influenciar na sua qualificação. Eles também precisam ter uma cultura do ambiente da obra e dessa indústria, sabendo e entendendo às questões de segurança, saúde e meio ambiente" (Entrevistado D).

Contudo, esses aspectos socioeconômicos devem ser levados em consideração de forma a proporcionar por parte das empresas uma melhor maneira de realizar ações para melhoria da qualificação de seus empregados. Eis uma opinião a esse respeito:

“Porque você precisa ficar atento a essas condições [socioeconômicas] dos trabalhadores, até para identificar a melhor forma de ensinar, qual a linguagem adequada usar, de que maneira essa pessoa vai captar melhor (...). Portanto influencia muito (...)” (Entrevistado H).

Diante dos aspectos que influenciam a qualificação profissional dos trabalhadores, foi identificada a falta de mão-de-obra qualificada como uma dificuldade vivenciada pelos entrevistados na região onde estão sendo realizadas as obras para atender à indústria de óleo, gás e energia. A esse respeito, os entrevistados consideram que:

“Além de não termos mão-de-obra local disponível, temos problema da falta de profissionais qualificados na região, principalmente, em relação aos soldadores” (Entrevistado D).

“Existe a dificuldade de contratação de profissionais na região, a maior dificuldade é encontrar profissionais que tenham o maior nível de qualificação (...)” (Entrevistado A).

“A Petrobras aqui no Nordeste, até então, não tinha tantas atividades. Por exemplo, está sendo construída uma refinaria aqui no Nordeste, e não existe pólo petroquímico estabelecido aqui na região Nordeste, fora o da Bahia (...). Então, a mão-de-obra de construção civil e de construção e montagem, que a gente encontrada na região, não está qualificada tecnicamente para execução das funções que precisamos, e também, não estão treinadas para as exigências de segurança e de meio ambiente. Além da prática, que eles não têm (...)” (Entrevistado D).

“[Pesquisadora: quais foram as principais dificuldades enfrentadas para contratação de profissionais?] Primeiramente, a qualificação (...). No caso dos ajudantes foi mais fácil, não se exige tanto a qualificação, assim, conseguimos contratar aqui da região de Eunápolis [cidade do estado da Bahia] (...). Mas, para operador de side boom, operador de escavadeira, soldadores, encarregados, supervisores, que são funções que exigem uma qualificação mais elevada, foi mais difícil” (Entrevistado F).

“Com certeza, a principal dificuldade foi encontrar mão-de-obra qualificada” (Entrevistado H).

“Olha, eu acho que os desafios que temos hoje continuam ligados à questão da qualificação mesmo. Por uma questão que se passou por muito tempo sem um investimento nesse âmbito, e aí de uma hora pra outra você teve uma demanda muito grande de profissionais capacitados (...). O maior desafio dessa indústria é conseguir atender às exigências de contratação verso a mão-de-obra da região,

porque, se não, vai ocorrer uma migração muito grande de profissionais de outras regiões para o Nordeste, porque a gente não tem mão-de-obra qualificada, no volume que se precisa” (Entrevistado G).

“Em Quixadá [município do estado do Ceará], no caso, a maior dificuldade é qualificação mesmo, porque no local, praticamente, não existem pessoas qualificadas (...), não tinha como contratar toda a mão-de-obra da região” (Entrevistado E).

Não obstante, visto à deficiência de mão-de-obra qualificada na região e as dificuldades de contratação de mão-de-obra qualificada nos locais de realização das obras, os entrevistados relataram que as empresas envolvidas passaram a realizar ações de forma a contornar essas situações de escassez de profissionais qualificados para atender à demanda das obras previstas na região estudada. Essas ações contemplam tanto a busca de profissionais em outras cidades ou estados quanto à capacitação dos profissionais da região onde as obras estão sendo realizadas. Eis depoimentos a esse respeito:

“Muitas vezes, os profissionais que contratamos não estão qualificados para atender à demanda da obra, e a gente tem que fazer ações para qualificar esses trabalhadores” (Entrevistado A).

“Temos uma mão-de-obra qualificada em parte. Se for o caso de um conhecimento técnico maior, a gente não tem na região, então, é por isso que a gente usa os programas de qualificação, ou chega ao ponto de precisarmos buscar os profissionais em outros lugares. (...). O nosso objetivo é alcançar uma porcentagem de mão-de-obra da população, esgotando toda a mão-de-obra local disponível antes de sair para o recrutamento externo [em outras cidades ou estados]. A gente tem como plano de ação para os próximos meses, tanto é que a gente tem inserido aqui um programa de treinamento, de capacitação de mão-de-obra local” (Entrevistado B).

“Por exemplo, para os ajudantes, que não se exige tanto da qualificação profissional, nós contratamos do local mesmo, de Quixadá [município do estado do Ceará] mesmo. Só que a equipe, por exemplo, para construção civil e montagem da obra, nós tivemos que pessoas de fora, que eram qualificados para aquilo, e eles fizeram a maior parte da obra” (Entrevistado E).

“Nossa principal dificuldade é encontrar pessoas qualificadas para trabalharem na obra. A grande demanda de obras na região de Candeias [cidade do estado da Bahia], principalmente, na Refinaria da Petrobras Landouph Alves Mataripe-RLAM, tem absorvido toda a mão-de-obra operária local, tornando necessária a contratação em cidades vizinhas, ou até em outros estados” (Entrevistado J).

“Nós tentamos contratar as pessoas na região, mas a gente não conseguiu o número de profissionais que a gente precisava para determinadas funções, dentro da rapidez que a gente precisava no início da obra. (...). Grande parte deles [dos profissionais contratados em outras cidades e estados, eram os operadores de máquinas pesadas, operadores de motoniveladoras, operadores de escavadeira” (Entrevistado G).

“O principal desafio é encontrar esse profissional já pronto, ou seja, qualificado (...). Então, a gente hoje quando precisa de alguém com formação técnica específica, precisa buscar de fora do estado. Por isso que a gente tem um trabalho de parceria com as universidades e com as escolas técnicas, para que essas escolas forneçam cursos que atendam a essa indústria. A gente disponibiliza o estaleiro como laboratório porque é muito complicado para que essas escolas tenham esses laboratórios. O que a gente quer é desenvolver na região escolas para formar já hoje e atender as nossas necessidades atuais e as de médio e longo prazo. Porque, mesmo trazendo profissionais de região com tradição nessa indústria, não existe uma quantidade de profissionais tão ampla (...)” (Entrevistado H).

Entretanto, foi identificada uma preocupação dos entrevistados em buscar, primeiramente, os profissionais nos locais onde estão sendo realizadas as obras, e em caso de não encontrarem o profissional com a qualificação e o perfil necessários, então, é iniciada a procura por trabalhadores qualificados para contratação em outras regiões. A seguir são apresentadas declarações a essa questão:

“(...) primeiro a gente deu preferência para contratar pessoas da região, quando não encontramos, acabamos contratando pessoas de outros estados e cidades” (Entrevistado F).

“Existiram alguns profissionais até que a gente precisou trazer de outros estados, do Rio de Janeiro, São Paulo, pois não tinham as pessoas qualificadas com o perfil que a gente estava precisando. (...). Nós tentamos achar na região as pessoas qualificadas, mas não encontramos, pois requeria de conhecimentos muito específicos e de experiência prévia” (Entrevistado A).

“(...). Buscamos o mínimo, hoje o mínimo, só em algumas profissões específicas tivemos que contratar fora (...), a gente usa toda a mão-de-obra local antes de partir para um processo externo” (Entrevistado B).

“Estamos priorizando a mão-de-obra local, da região de Ipojuca, que é o município que o SUAPE está inserido [estado de Pernambuco]. Nossa intenção não é somente construir a obra, mas também proporcionar oportunidades de trabalho para pessoas que estão na região. Se não tiver mão-de-obra em Ipojuca, a gente procura em regiões que estão mais próximas da gente, que é a região metropolitana de Recife. (...) hoje conseguimos ter cerca de 80% da mão-de-obra com profissionais da região” (Entrevistado D).

Esta categoria de análise demonstra as influências da escolaridade, da experiência profissional e do conhecimento técnico na qualificação profissional dos trabalhadores. Os relatos mostram que há também aspectos socioeconômicos e comportamentais, além de novas exigências quanto ao profissional qualificado, que devem ser levados em consideração diante do tema de qualificação profissional na região estudada. As dificuldades apresentadas pelos entrevistados evidenciaram que a qualificação profissional interfere

diretamente na contratação de mão-de-obra para trabalharem em projetos e empreendimentos para atenderem à demanda da indústria de óleo, gás e energia na região Nordeste do Brasil. Contudo, verifica-se uma preocupação dos respondentes em absorver a mão-de-obra local e em desenvolver programas para capacitar essas pessoas para atuarem nas obras executadas nessa região.

Essas revelações são compatíveis com o destaque dado por Neves e Leite (1998) no que diz respeito à qualificação profissional, e por Manfredi (1998, apud Bastos, 2006) para a formação do capital humano. Contudo, há de se concordar com Dias (2000) a respeito do fato de que a qualificação ocorre como um processo contínuo, sendo presente em todos os momentos da vida da pessoa: na família, na escola, no trabalho, no lazer, ou seja, onde ocorrer o estabelecimento de relações entre os homens haverá, sempre, um compartilhamento de experiência e uma nova aprendizagem.

Além disso, cabe respeitar o alerta de, Rachid (1979) a qualificação profissional, de uma forma mais ampla, tem o objetivo de democratizar o ensino, oferecendo mais oportunidades diferenciadas aos trabalhadores. Ademais, evidenciaram-se as constatações de Steil (2002) a respeito do fato de que, diante da necessidade de adaptação ao mercado, as empresas não somente focaram no desenvolvimento de seus trabalhadores para aquisição de conhecimento técnico, mas passaram a considerar também aspectos sociais e comportamentais relacionados ao trabalho no processo de qualificação profissional de seus empregados.

A globalização, novos modelos de gestão, reestruturação produtiva, novas formas de produção, avanços tecnológicos, automação de processos, a terceirização, o aumento do desemprego, entre outros, têm provocado diversas mudanças para as organizações e para o trabalho, exigindo, assim, uma constante qualificação dos profissionais, alterando, portanto, a concepção sobre o tema qualificação e formação profissional (BASTOS, 2006; NEVES e LEITE, 1998).

Assim, comprova-se que a indústria brasileira passa por um processo de modernização, e o novo paradigma produtivo tende a elevar, de uma maneira geral, os requisitos de qualificação profissional. O aumento nos requisitos demanda uma maior capacitação dos trabalhadores, e assim, as empresas enfrentem uma crescente necessidade de qualificação profissional de seus empregados. (LEITE e RISEK, 1998; SENAI/DN, 1998),

Por fim, Neves (apud Frigotto, 1995) cita que as empresas estão se conscientizando que a deficiência de qualificação dos trabalhadores se constitui

em um obstáculo frente às novas exigências que o mercado de trabalho coloca em prática. Assim, cada vez mais é vista a necessidade de investimentos por parte da empresa para melhorar a qualificação profissional de seus trabalhadores.

Em função do que foi descrito, é possível estabelecer as seguintes proposições:

- **Proposição 1:** A deficiência de qualificação profissional, seja devido à falta de escolaridade, conhecimento técnico, experiência profissional ou fatores socioeconômicos, acarreta dificuldades de contratação de profissionais na região Nordeste do país para atendimento às demandas da indústria de óleo, gás e energia.
- **Proposição 2:** As ações de qualificação de mão-de-obra são possíveis de serem realizadas de forma a minimizar a situação de escassez de profissionais qualificados na região estudada, e, assim, permitir o desenvolvimento da mão-de-obra local.

4.2.2.

O treinamento para a qualificação profissional

A segunda categoria temática que emerge da análise das transcrições diz respeito à necessidade de treinamento de forma a qualificar os trabalhadores para atuarem na indústria de óleo, gás e energia, principalmente, devido ao crescimento dessa indústria na região Nordeste do país.

Os respondentes afirmaram que o treinamento é muito importante para a qualificação profissional, e até mesmo para a viabilidade das obras que estão em andamento e previstas para a região estudada. Eis depoimentos sobre essa questão:

“O treinamento é o principal mecanismo para qualificar os profissionais, para atender essa demanda do mercado. É prioridade (...). Sem o treinamento, não tem como o profissional se tornar qualificado para trabalhar no mercado de trabalho dessa indústria. As normas, as exigências da área, não permitem que um profissional atue nessa indústria sem possuir as qualificações adequadas” (Entrevistado C).

“O treinamento é essencial, ainda mais para o desenvolvimento de uma mão-de-obra que a gente não tem. Aqui o treinamento se torna essencial no sentido de capacitar a mão-de-obra que não possui a qualificação exigida para realizar as

atividades na obra. Além disso, estamos falando de uma obra que chegaremos ao um pico de 2.500 trabalhadores, se essas ações não forem realizadas, a obra será inviável” (Entrevistado B).

“A gente acha que se não houver treinamento para a qualificação das pessoas da região, vai ficar difícil, já são três refinarias previstas no Nordeste agora, se não houver uma mudança..., vão ter que chamar gente de fora do país para trabalhar nessas obras” (Entrevistado A).

Além de o treinamento ser considerado essencial para qualificação, os gestores entrevistados destacaram o papel do treinamento e a sua função em permitir a vivência e a aquisição de conhecimentos práticos pelos profissionais para trabalharem em projetos e empreendimentos dessa indústria. A seguir são apresentados relatos sobre o assunto:

“[Pesquisadora: qual o papel do treinamento para melhoria da qualificação profissional?] Fundamental, fundamental mesmo. Sem ele [o treinamento], não teria a menor condição de a gente ter feito essa qualificação dos profissionais da região, e ter apresentado tanta melhora em relação aos trabalhadores para atuarem na obra. Sobretudo, o treinamento voltado para a parte prática, onde proporciona uma melhora nas habilidades e conhecimento, que somente se consegue a partir da vivência prática” (Entrevistado G).

“Os treinamentos são determinantes para que o trabalhador tenha algum contato com a parte prática (...)” (Entrevistado H).

Entretanto, verifica-se que a possibilidade de transmissão de conhecimentos práticos e da vivência profissional não são as únicas questões essenciais para serem consideradas no treinamento. Assim, existe uma preocupação dos entrevistados em relação às questões de segurança, meio ambiente e saúde, até mesmo por exigência da própria Petrobras, empresa para a qual os entrevistados prestam serviços. Eis depoimentos a seguir sobre essa questão:

“Os treinamentos devem focar também aspectos de SMS [segurança, meio, ambiente e saúde], nosso cliente, que é a Petrobras, tem uma grande preocupação com isso, e nós somos cobrados e nos preocupamos com isso” (Entrevistado C).

“Hoje o mercado está muito exigente nessa área, principalmente, na área da Petrobras. A Petrobras de acordo com a sua política da qualidade, da segurança, e assim por diante, exige que todos os profissionais sejam treinados em questão de segurança, meio ambiente, em termos de qualidade, e em termos de capacitação técnica” (Entrevistado E).

“Então, existe a condição de segurança que você tem que introduzir neles. Essa questão cultural de segurança, a preservação do meio ambiente e a parte técnica, a gente precisou dar essa capacitação” (Entrevistado H).

Complementando, foi identificado que se deve considerar no treinamento a qualificação abordando questões comportamentais, pelo fato de influenciar diretamente a forma de execução do trabalho dos profissionais. Segundo os respondentes, as competências comportamentais estão sendo vistas cada vez mais como fundamentais para um profissional qualificado. Abaixo são apresentadas declarações a esse respeito:

“No nosso treinamento, a gente trata não somente a qualificação focando na questão técnica, que é teórica, e prática, mas também as questões de segurança, meio ambiente e saúde e muito em questões comportamentais, como, por exemplo, trabalho em equipe, que é muito importante para o desenvolvimento do trabalho deles [dos trabalhadores]” (Entrevistado D).

“A qualificação deve englobar àquelas competências comportamentais, que a gente considera que sejam necessárias em qualquer profissional, independente da função que ele exerça: o espírito de equipe, responsabilidade, transparência, comprometimento com o resultado, de foco para o resultado, isso são exigências comportamentais exigidas por todos, são comuns a qualquer profissional” (Entrevistado G).

“Cada vez mais a gente vem buscando as competências comportamentais muito mais do que as técnicas. Então que antes, no passado, a gente apostava muito na experiência e nas questões técnicas, olhava qual era a escolaridade que a pessoa tinha, hoje, isso está em segundo plano, em minha opinião. Hoje o que cada vez conta mais são as competências do comportamento, porque as técnicas estão mais fáceis de serem desenvolvidas (...), o acesso à informação está muito melhor do que antes” (Entrevistado H).

Uma preocupação transmitida pelos entrevistados é que a realização dos treinamentos deve ocorrer no momento adequado, de forma a gerar oportunidades de trabalho efetivas para as pessoas da região e proporcionar conhecimentos que gerem mais segurança para o trabalho. O Entrevistado E, por exemplo, relatou:

“Olha em Quixadá [município do estado do Ceará]... se o Governo tivesse..., se tivesse algum incentivo local, se existisse, vamos dizer assim, um treinamento para essas pessoas no momento certo, certamente eles teriam muitas outras oportunidades (...). Hoje em dia, não é tão fácil de se conseguir mão-de-obra qualificada no Brasil, e especialmente, no Nordeste, e contratar profissionais que tenham vontade de crescer e que são comprometidos. E na obra, no caso, no local, a qualificação por meio do treinamento é fundamental. Por que numa obra que passam, por exemplo, 900 pessoas no pico dela, é muito complicado de você controlar qualidade, segurança, atos disciplinares. Então, por eles [os trabalhadores] estarem treinados antes de entrarem na obra, eles já apresentam

um nível de segurança muito maior para desempenharem suas atividades” (Entrevistado E).

Com intuito de diminuir as dificuldades de contratação de mão-de-obra qualificada na região estudada, os entrevistados relataram suas experiências quanto às ações das empresas em realizar treinamentos internos e externos, de forma a capacitar seus trabalhadores para exercerem suas funções e atividades nas obras. Eis depoimentos quanto a essa questão:

“(...) A princípio, a gente buscou profissionais que já tinham experiência no mercado, e na falta de profissionais qualificados, a gente organiza os cursos e nós qualificamos esses funcionários” (Entrevistado E).

“A gente precisa qualificar os profissionais para atuarem nas obras. Nós, internamente, ministramos treinamentos para qualificar e nivelar os profissionais para desempenharem suas atividades” (Entrevistado A).

“Nosso treinamento inicial é feito pela empresa mesmo, é desenvolvido por aqui mesmo, pelo conhecimento interno das pessoas e da própria matriz no Rio de Janeiro, em Caxias. Agora, têm outros treinamentos que acontecem onde buscamos em escolas, são treinamentos mais técnicos, mais específicos mesmo, por exemplo, de acordo com as necessidades de qualificação. Se a gente não tem como desenvolver o curso, a gente acaba contratando esses em escolas externas” (Entrevistado F).

Contudo, além de treinamentos internos e externos, também estão sendo desenvolvidas ações por meio de articulações e parcerias firmadas entre governo, empresa, entidades de ensino, e até mesmo, com o cliente que, no caso deste estudo, é a Petrobras, de forma a permitirem a introdução de novos profissionais da região para atuarem nos projetos e empreendimentos. A seguir são apresentados relatos a esse respeito:

“A gente tem trabalhado em vários âmbitos, tanto o âmbito empresarial, ‘in company’, em que a gente faz o treinamento dentro da empresa com a mão-de-obra que já está contratada, como, por exemplo, o ajudante, com cursos ou palestras dentro da própria empresa, em contrato com uma empresa que presta serviço para a gente de capacitação de pessoal, que no caso é o SENAI. E também temos uma parceria com o governo, com programas, como, por exemplo, o Prominp, um programa de capacitação de profissional do Governo Federal. (...). Também temos outro tipo de treinamento, uma parceria com o SENAI (...), com foco no pessoal da região, treinando pessoas sem vínculo empregatício e sem compromisso de contratação. Se o profissional se destacar dentro do curso, ele poderá ser aproveitado pela empresa e ser contratado (...)” (Entrevistado B).

“Nós tivemos uma articulação com o governo, Petrobras, Sebrae e instituições de ensino, como Senai, universidades e outras instituições, (...). E instituiu-se um programa de qualificação para viabilizarmos os treinamentos. Trouxemos os cursos do Rio de Janeiro, usando as instalações do Senai e das universidades e conseguimos fazer algumas qualificações. O Governo Federal participou com o

Prominp. Desde 2006, já qualificamos no mínimo uns 100 profissionais” (Entrevistado C).

“Estamos entrando em contato com a prefeitura, a agência do trabalho e com o Prominp. Dentro da região, nós estamos buscando essas parcerias para realizar a qualificação das pessoas. (...). A gente faz parcerias com esses órgãos que falei antes... Eles treinam esses interessados e nós tentamos aproveitar essas pessoas após os treinamentos. Depois desses treinamentos, a gente verifica quais as pessoas que estão mais qualificadas para trabalharem na obra. (...). Nós estamos tentando desenvolver novas parcerias. Estamos envolvidos com o cliente, que é a Petrobras, também tem muito interesse que a gente absorva a mão-de-obra local. (...). A gente tem feito algumas reuniões no sentido de tentar viabilizar novas formas de treinamento para absorvermos a mão-de-obra local” (Entrevistado D).

“Quando nós iniciamos, (...), nós não teríamos, como, naquele momento, fazer a capacitação de um grande volume de pessoas, porque a gente precisava, na verdade, tocar a obra, a primeira ação que a gente fez foi buscar profissionais fora da região. Quando se iniciou o período de inverno, mais ou menos a partir de maio de 2008, nós começamos a fazer internamente, naquele momento nós tínhamos dois mil e poucos funcionários, um cadastro daquelas pessoas que tinham interesse em participar do treinamento. (...). Os que tinham conhecimento escolar, mas não tinham conhecimento técnico, nós firmamos algumas parcerias com o Senai e outras empresas aqui da região, no mesmo ramo de atividade, e montamos escolinhas técnicas. (...). Fizemos também escolinhas internas com os nossos encarregados, (...), para atender aqueles profissionais que tinham escolaridade, o requisito mínimo, mas não tinham o conhecimento teórico. E em paralelo a isso, a gente fez um programa para aqueles que tinham o conhecimento mínimo, mas não tinham escolaridade. (...). A gente formou turmas com funcionários, que não eram obrigados, mas para aquelas pessoas que queriam voltar à escola, os cursos são todos reconhecidos pelo MEC e as aulas foram dadas pelo Sesi em parceria com a Petrobras. Eles [os trabalhadores] tiveram a oportunidade de voltar a estudar (...). Também firmamos um convênio com a Secretaria de Juventude e Emprego (...), onde a Secretaria custeou a hora-aula do Senai e nós custeamos transporte, alimentação e estrutura física para treinar as pessoas que eram oriundas do banco da agência do trabalho, (...), o primeiro requisito era ser pernambucano ou residir em Pernambuco. (...). Ao final desse treinamento submetemos esses candidatos, porque até então eles ainda estavam na condição de candidato, há um teste prático, e aquelas pessoas aprovadas no teste prático, e aí sim entrariam no nosso processo de recrutamento e seleção (...)” (Entrevistado G).

“Foi feito uma parceria nossa envolvendo o Governo do Estado e as prefeituras dos municípios vizinhos, (...). A obra está inserida dentro do PAC, então a gente tem um grande apoio também do Governo Federal, mas com o governo do estado foi feito uma parceria, através da Secretaria de Educação, Ministério de desenvolvimento Econômico, Secretaria da Juventude e do Trabalho, MTE. E o Estado mobilizou, através da Agência do Trabalho, a inscrição para que as pessoas que tivessem interesse em trabalhar nos empreendimentos do SUAPE, recebessem a qualificação profissional. Então, isso foi em 2007, várias pessoas se inscreveram, mais de 20.000 pessoas. Foi feito uma provinha de português e matemática e os 4.700 que tiraram as melhores notas receberam um curso de português e matemática. Tudo isso patrocinado pelo governo do estado, com parceria das prefeituras. (...) Quem fez o curso foi o Sesi. (...) Essas pessoas ficaram no banco de dados da agência do trabalho, e a partir daí, cada vez que a gente precisava contratar pessoas, a gente acionava a Agência do Trabalho. Essas pessoas passavam por um processo de seleção feito pela nossa empresa, (...), os aprovados, eles faziam o treinamento no Senai, que se preparou para isso, para dar a capacitação em soldagem e montagem. (...) Mas eles nesse momento

não eram ainda funcionários da empresa (...), eles eram apenas estudantes e recebiam uma bolsa que o estaleiro pagava de R\$ 120,00 por mês. [Pesquisadora: quem arcou com esse treinamento? Foram vocês?] Isso. [Pesquisadora: Então, mesmo sem ainda ter contratado o profissional, vocês fizeram um aporte de recurso para treinar esse pessoal?] Isso. (...) Após essa qualificação técnica feita pelo Senai, os que tiveram bom desempenho e queriam entrar na obra, foram contratados. (...) Depois de contratados, eles vão para o centro de treinamento da empresa, que é um avanço daquilo que eles já aprenderam no Senai” (Entrevistado H).

Em relação às ações internas das empresas para melhoria da qualificação profissional, por meio de troca de conhecimento entre os trabalhadores, foi destacado o estímulo dessas empresas de forma a não somente capacitar os empregados, mas também formar substitutos e transferir conhecimentos específicos entre os profissionais dessa indústria. Eis depoimentos a esse respeito:

“[Pesquisadora: Existe a preocupação da empresa em oferecer oportunidade de qualificação por meio da troca de conhecimento entre os profissionais?] Com certeza, nós trouxemos vários especialistas dessa indústria, uma parte deles são pessoas já aposentadas que vieram ficar um determinado tempo. O que acontece é que essas pessoas têm a obrigação e o comprometimento em transferir o conhecimento que obtiveram na indústria para esses novos (...). O conhecimento está sendo repassado de quem já trabalhou anos na indústria para quem está começando agora nesse ramo de negócio” (Entrevistado H).

“[Pesquisadora: Existe a preocupação da empresa em oferecer oportunidade de qualificação por meio da troca de conhecimento entre os profissionais?] Sim. Nós fazemos isso. Nós somos exigidos pela empresa não somente em capacitar nossos trabalhadores, mas também em formar substitutos (...)” (Entrevistado D).

O Entrevistado G comentou que a troca entre os profissionais proporcionou, muitas vezes, movimentações verticais e horizontais, possibilitando, além da capacitação, a ascensão profissional de trabalhadores:

“[Pesquisadora: Existe a preocupação da empresa em oferecer a oportunidade de qualificação por meio da troca de experiência e conhecimento entre os profissionais?] A gente tem uma preocupação sim e a gente fez muito isso. E assim, após esses treinamentos, ocorreram muitas movimentações, tanto verticais como horizontais. Às vezes a pessoa não tinha uma mudança de salário, mas crescia horizontalmente, ia para uma outra função que talvez ele fosse aprender mais, ou funções onde não se precisava fazer tanto esforço físico. Como a gente teve promoções verticais, como exemplo, uma pessoa que entrou aqui como ajudante e depois foi ser auxiliar, depois começou a operar uma máquina mais simples e saiu daqui operando uma máquina mais complexa, que é a motoniveladora. Então, assim a gente teve muita movimentação nesse sentido. A maioria dos nossos operadores hoje são pessoas que foram formadas aqui, nesse um ano e meio, dois anos de obra” (Entrevistado G).

Quanto aos treinamentos externos contratados pelas empresas para qualificação de seus profissionais, alguns respondentes indicaram que os cursos desenvolvidos para atendimento às demandas de treinamento dos trabalhadores em entidades de ensino externas foram estruturados conforme orientações e necessidades específicas das empresas para qualificação desses profissionais. A seguir são apresentadas declarações sobre o assunto:

“O curso foi feito sob medida com os professores do Senai e os funcionários da empresa que tem ‘know how’ tanto na parte pedagógica, quanto na parte de conhecimento técnico. Então, ele [o treinamento] foi feito para atender a nossa necessidade” (Entrevistado H).

“Em todos eles [em relação aos treinamentos realizados], a gente teve uma participação interna... na verdade menos no Prominp, a gente teve uma participação naquilo que nós queríamos (...). Então, foi feito junto com o SENAI, em parceria com a nossa área interna de profissionais, a especificação da capacitação necessária, o que a gente vai precisar” (Entrevistado B).

Contudo, a preparação das escolas para executarem os treinamentos, com o objetivo de atender à demanda de qualificação profissional dessa indústria, é vista de forma satisfatória pelas empresas contratantes dos serviços. A esse respeito, são apresentadas as declarações a seguir:

“As escolas estão preparadas para atenderem e, conseqüentemente, melhorarem o nível de qualificação dos profissionais” (Entrevistado C).

“[Pesquisadora: A entidade de ensino que ministrou os cursos, que atendeu vocês, eles estão preparados para melhorar essa qualificação?] Sem dúvida nenhuma. Talvez quem melhor esteja preparado no momento, é o Senai” (Entrevistado G).

“Atendeu sim. Ainda mais considerando que uma grande parte das pessoas não tinha conhecimento algum sobre a indústria, principalmente, na área de solda e montagem (...)” (Entrevistado H).

Esta categoria emerge a partir dos relatos dos entrevistados apresentando o papel fundamental do treinamento e das ações desenvolvidas pelas empresas e outros agentes para proporcionar a melhoria da qualificação profissional de trabalhadores na região estudada.

As questões técnicas, práticas, comportamentais e de segurança, meio ambiente e saúde foram evidenciadas como essenciais para o conteúdo destes treinamentos. Contudo, a qualificação profissional por meio do treinamento deve ocorrer no momento certo para que seja atendida a demanda das empresas por trabalhadores qualificados inseridas nessa indústria em crescente desenvolvimento na região Nordeste do país.

Wilbert (2002) indica que com a deficiência da educação formal, devido à falha das políticas públicas, as empresas vêm assumindo a questão da escolarização e da aprendizagem constante dos trabalhadores. Adicionalmente, destaca-se a necessidade da empresa em realizar ações de melhoria da qualificação profissional e sua preocupação em proporcionar condições para absorção de pessoas da região para trabalharem nas obras.

Assim, as empresas têm investido cada vez mais em ações de qualificação dos trabalhadores, por meio de treinamentos. Evidenciam-se, dessa forma, as indicações de alguns estudos a respeito do crescimento do investimento em ações de capacitação (DOLEZALEK, 2004; DOWLING & WELCH, 2005; SALAS & CANNON-BOWERS, 2001; VELADA, CAETANO, MICHEL, LYONS, & KAVANAGH, 2007, apud MOURÃO, 2009).

Borges-Andrade e Abbad (1996, apud Borges-Andrade, 2006) mencionam que o treinamento representa um esforço realizado pelas empresas para proporcionar oportunidades de aprendizagem aos seus trabalhadores e que esse esforço é considerado fundamental para que as empresas atinjam os seus objetivos de crescimento.

Por sua vez, Hinrichs (1976, apud Vargas e Abbad, 2006) destaca que o treinamento beneficia tanto o indivíduo, mas também outros profissionais da organização, seguindo um processo de troca de conhecimento entre as pessoas. Assim, Carneiro (1999) indica que a gestão de pessoas tem o propósito de oferecer aos trabalhadores oportunidades de participação e crescimento.

A integração entre empresa e escola, segundo Malvezzi (1999), tem o objetivo de melhorar o treinamento dos trabalhadores e de qualificar esses profissionais para o desempenho de suas atividades. Kober (2004) destaca que o binômio trabalho e escola se tornou mais difundido na década de 1990 e a ligação entre qualificação e emprego é apontada como solução para os problemas individuais e sociais. Segundo a autora, quanto mais escolarizado e mais qualificado, mais empregável seria o indivíduo.

Affonso (1980) destaca ainda que o treinamento a ser realizado deve ser adequado a cada situação. Contudo, Borges-Andrade (1996, apud Pilati, 2006) ressalta que para o desenvolvimento de treinamentos deverá se considerar não apenas aspectos e demandas da organização, mas também as características e experiências dos indivíduos e os aspectos do ambiente externo. Assim, seu conteúdo, as formas de realização e momento apropriado são importantes para seu êxito.

Em função do que foi descrito, acredita-se ser possível estabelecer as seguintes proposições:

- **Proposição 3:** O treinamento realizado no momento adequado para a qualificação profissional é indispensável para o crescimento da indústria de óleo, gás e energia no Nordeste do país.
- **Proposição 4:** Há de se considerar as necessidades de articulações das empresas, escolas e poder público para proporcionar ações de qualificação, assim, como integrar nesses treinamentos, questões teóricas, práticas, comportamentais e de segurança, meio ambiente e saúde ocupacional.

4.2.3.

Crescimento e oportunidades da indústria de óleo, gás e energia na região Nordeste

O terceiro tema encontrado, por meio da análise das entrevistas realizadas, diz respeito à perspectiva dos respondentes quanto às dificuldades de realização das obras na indústria de óleo, gás e energia no Nordeste do país e as oportunidades de crescimento e de qualificação nessa indústria na região estudada.

Assim, a primeira compreensão obtida é que a região estudada não tem um histórico de desenvolvimento de projetos e empreendimentos para atender a indústria de óleo, gás e energia. A esse respeito, os entrevistados consideram que:

“Estamos tratando de uma região que não tem uma tradição de indústria (...)”
(Entrevistado B).

“Aqui não apresenta um histórico de realização de obras com foco nessa indústria. Nós temos outras indústrias aqui, mas nenhuma nessa área [óleo, gás e energia] (...) Não existe essa indústria na região de Pernambuco, nem próxima daqui (...). Então, a grande dificuldade é resolver essa questão” (Entrevistado H).

“A região e nosso estado [Pernambuco], talvez até o Nordeste, passou muito tempo sem ter grandes obras, e praticamente sem nenhuma ligada a essa indústria [óleo, gás e energia], que movimentassem o mercado tanto assim, que não teve uma produção, não foi um celeiro de profissionais nessa área”
(Entrevistado G).

“No meu entendimento, não existe um pólo industrial desenvolvido aqui na região e vimos que não existe uma mão-de-obra qualificada para esse tipo de construção aqui prevista (...). Esse tipo de trabalho aqui é muito novo, nossas dificuldades estão relacionadas principalmente com a falta de pessoal qualificado para trabalharem nas obras (...). O Nordeste como um todo, não tem histórico de obra desse porte” (Entrevistado D).

A inexistência de um histórico de desenvolvimento de projetos e empreendimentos da indústria de óleo, gás e energia na região estudada proporcionou a falta de investimentos na qualificação profissional, e dessa forma, os entrevistados se depararam com a escassez de profissionais qualificados para atuarem nesse mercado de trabalho. Eis os depoimentos dos entrevistados a esse respeito:

“(...) Nós não encontramos nenhuma obra nas proximidades da região que pudesse ter qualificado de alguma forma os profissionais da região. A região não apresentava obras nessa indústria antes, por isso eu acredito que o pessoal não era tão qualificado” (Entrevistado E).

“As maiores dificuldades que tivemos foram devidas a eles [os trabalhadores] não possuírem capacitação técnica em solda e montagem que são as nossas principais atividades. A gente precisou fazer isso [capacitar os profissionais], (...) pelo fato de a gente ter estabelecido que as contratações fossem dos cinco municípios vizinhos, esses municípios não têm tradição nessa indústria. A maioria das pessoas é funcionário público ou trabalhavam nas usinas de cana-de-açúcar, ou em hotéis. Então, a dificuldade foi levar essas pessoas para o mundo da nossa indústria. Essas pessoas eram muito despreparadas para trabalharem na nossa indústria” (Entrevistado H).

Contudo, as novas demandas de obras na região Nordeste e, conseqüentemente, o crescimento da indústria de óleo, gás e energia foram identificados como motivadores para proporcionar a qualificação de trabalhadores na região estudada:

“É uma região em que está iniciando a obra dessa indústria e que por isso está começando a capacitar as pessoas da região para atender as novas demandas” (Entrevistado B).

“De repente, tanto Pernambuco, como outras localidades do Nordeste apresentaram novos empreendimentos que aconteceram de uma só vez (...). A gente tinha que correr atrás de resolver o problema naquele momento, procurando profissionais de outros estados e desenvolver um trabalho muito importante, que é qualificar as pessoas da região, para ter o profissional qualificado do Nordeste, principalmente, dentro de Pernambuco” (Entrevistado G).

“Essa indústria [óleo, gás e energia] tende a crescer. Eu acho que o desafio maior que se encontra hoje é a parte de disponibilidade de profissionais qualificados, ou seja, precisamos trabalhar para qualificar as pessoas nas proximidades da obra” (Entrevistado I).

“Porque a atividade de petróleo e gás aqui na região era, assim, muito pequena. Na verdade, existia uma unidade de refino da Petrobras que não é muito grande. Agora que está começando sua ampliação. É a falta da atividade aqui na região nos últimos anos (...). No mapa do Brasil, o Ceará não tem quase nada nessa área profissional (...). Agora sabemos que contaremos com o pólo petroquímico e de uma refinaria, que está por vir. Estamos nos organizando para atender à demanda que está para aparecer, entre 2010 e 2012, por isso que estamos preocupados em capacitar o pessoal da região. (...). A gente acha que se não houver investimento para qualificação das pessoas da região, vai ficar difícil, já são três refinarias previstas no Nordeste agora, se não houver uma mudança (...), vão ter que chamar gente de fora do país para trabalhar (...)” (Entrevistado C).

Os entrevistados ainda perceberam que o crescimento da indústria na região também proporciona mais oportunidades de crescimento profissional dos trabalhadores em torno das obras:

“(...) as oportunidades existem e estão crescendo. Nós estamos precisando muito de mão-de-obra qualificada para trabalhar aqui. (...). Têm oportunidades de sobra para o profissional crescer” (Entrevistado D).

“Assim, algumas vezes, a gente acaba tendo que recorrer ao pólo mais desenvolvido do que do Ceará, que é do Rio Grande do Norte, por apresentar essa indústria por mais tempo naquela região, para conseguir profissionais que atendam as necessidades e possuam qualificação profissional para trabalharem nas obras. Como aqui ainda não se tinha muita oportunidade de trabalho, não existia o foco das pessoas buscarem sua qualificação, agora, com as novas obras, é necessário qualificar o pessoal do Ceará, a gente quer qualificar o pessoal da região e pegar esse pessoal para trabalhar aqui” (Entrevistado A).

O Entrevistado H relatou a motivação das pessoas em se inserirem nessa indústria e as transformações sociais provocadas pela introdução dessa indústria, indicando a preocupação da empresa em realizar ações de responsabilidade social, criando, assim, oportunidades de trabalho para moradores da região estudada:

“Têm alguns aspectos importantes que fazem com que a gente atraia essa mão-de-obra para o projeto. Alguns fatores como o próprio projeto, de ser uma indústria desse porte no Estado de Pernambuco. A gente percebe nas pessoas uma vontade muito grande de trabalhar nessa obra, para fazer parte deste projeto. Temos casos que às vezes levou gente que até já estava em outra empresa, outro trabalho, a largar tudo porque queriam fazer parte desse trabalho nosso. (...) A gente tem vários depoimentos de pessoas que não tinham expectativa nenhuma de carreira, eram cortadores de cana, imaginava que o avô já tinha sido, que o pai já tinha sido e que a vida dele seria essa também. E hoje, ele se vê aqui como um profissional e com expectativas e perspectivas de carreira muito interessantes. E são esses depoimentos que tornam eu acho o nosso caso muito singular. Difícil de você ver um outro que se assemelhe. E isso traz muita questão de responsabilidade social, a gente fala que nós somos socialmente responsáveis. Um caso pitoresco que talvez valha a pena você citar é que a gente está inserido numa ilha, ilha de Tapuoca, e haviam moradores aqui. Eles viviam em sua maioria de pesca e agricultura para o próprio sustento. E quando a gente chegou aqui, a gente prometeu que nós contrataríamos pelo menos um de cada família, são

aproximadamente 70 famílias. A maioria com escolaridade muito baixa, então, (...) a gente contratou o Sesi para fazer um curso de elevação de escolaridade para que todos tivessem estudo pelo menos até a quarta série. [Pesquisadora: E isso envolveu as prefeituras?] Não. Isso foi o estaleiro mesmo. Eles [os moradores] fizeram o curso de elevação de escolaridade, muitos que nem sabiam ler passaram a ler e escrever, outros sabiam, mas eram analfabetos funcionais. Então, desse grupo nós já contratamos 35 moradores. Então, você imagina pessoas que moravam em casas que não tinham energia, não tinham água, nunca tinham ido a Recife, que pescavam nas semanas que a maré estava alta, e não tinham expectativa nenhuma de trabalhar numa empresa, de ter um plano médico, de ter um seguro de vida, de ter uma carreira. E hoje eles estão aqui inseridos numa indústria desse tamanho e complexidade (...). Um caso que enche a gente de orgulho (...)" (Entrevistado H).

Esta categoria de análise demonstra as dificuldades dos entrevistados em conseguir mão-de-obra qualificada na região Nordeste do Brasil, principalmente, pelo fato da região estudada não ter um histórico nem tradição de execução de obras para atender à indústria de óleo, gás e energia nessa região.

Constata-se assim, que as dificuldades enfrentadas pelas empresas são decorrentes de problemas apresentados pela sociedade conforme preconizado por Zarifian (1998). Ademais, Paiva, Potengy e Guaraná (1998) estabelecem que as pessoas menos qualificadas possuem mais dificuldade em se inserirem de forma mais duradoura no mercado de trabalho.

Além disso, Neves e Leite (1998) acrescentam que a qualificação profissional assume uma importância considerável por possibilitar a abertura de novas e melhores oportunidades de trabalho aos profissionais que estão fora do mercado. Ademais, concorda-se tanto com Sousa, Santana e Deluiz (1999, apud Mourão, 2009) quando afirmam que a educação está ligada diretamente com a ascensão social, quanto com Mourão (2009) que estabelece que a educação para o trabalho é vista como maneira de promover maior equidade social e menores discrepâncias para atuação profissional no mercado de trabalho.

Além disso, a partir da análise dos depoimentos pode-se concluir, junto com Holanda (2007), que a qualificação profissional promove o crescimento econômico e o desenvolvimento socioeconômico dos países, beneficiando trabalhadores, suas famílias, comunidades locais e a sociedade em geral.

Diante do exposto e das revelações do campo, considera-se possível estabelecer as seguintes proposições:

- **Proposição 5:** A falta de tradição e histórico da indústria de óleo, gás e energia na região Nordeste do Brasil inibe a demanda por profissionais qualificados nessa região, assim como, impede a oferta de mão-de-obra qualificada.

- **Proposição 6:** A previsão de ampliação de investimentos em projetos e empreendimentos da indústria na região Nordeste do país indica que as oportunidades de trabalho nessa indústria estão presentes e tendem a aumentar nessa região, e o crescimento profissional de pessoas dessa localidade é possível por meio da realização de ações de qualificação profissional.

4.2.4.

Alinhamento e parceria para a melhoria da qualificação

A última categoria temática que emerge da análise das transcrições das entrevistas está relacionada com a atuação dos principais atores envolvidos na questão em estudo. Os entrevistados mencionaram suas perspectivas quanto ao papel da empresa para qualificação profissional por meio da disponibilização de recursos e como um agente estimulador. Eis depoimentos a esse respeito:

“O papel da empresa é disponibilizar recursos ao trabalhador, ao profissional, como treinamentos e cursos, apresentar novidades e incentivar o trabalhador a procurar saber mais. O que a gente pode chamar de criação de estímulo ao trabalhador, disponibilizar de meios pra que essa pessoa preste um bom serviço. Então eu acho que a empresa em si entra com a parte de criar oportunidade, disponibilizar recursos e motivar o trabalhador” (Entrevistado I).

“A gente, como empresa, precisa estimular o funcionário, muitas vezes ela tem que até fornecer essa qualificação para poder dar uma ajudinha, porque muitas vezes não depende só do empregado, pois ele, na maioria das vezes, não tem recursos para pagar cursos, então, a empresa precisa fazer sua parte, ela tem que estimular, tem que promover cursos, e promover algumas ações para influenciar o profissional a se qualificar” (Entrevistado A).

“O papel da empresa é fundamental. Por exemplo, dentro de uma obra que você tenha um percurso muito grande, de mais de dois anos, a empresa devia de ter a obrigação de estar qualificando seus profissionais. Por exemplo, você entra como um ajudante prático no início da obra e no final da obra ele já pode sair como um soldador, um encanador ou como um eletricista, quando é na área elétrica, e assim por diante. Então, eu vejo que o papel da empresa em estar qualificando seus profissionais é fundamental para seu desenvolvimento, desempenho e resultados da empresa” (Entrevistado E).

Ainda com relação ao papel da empresa para melhoria da qualificação profissional, os respondentes indicam que a empresa atua como a ligação entre o trabalhador e o mercado de trabalho, e que ela depende do mercado para seu

crescimento e desenvolvimento. A seguir são apresentados relatos quanto a essa questão:

“A empresa é o elo entre o mercado e o profissional, ela é importante porque insere o trabalhador no mercado, ela que indica as demandas do mercado, ao mesmo tempo em que vive a partir dele, promovendo seu crescimento” (Entrevistado C).

“A empresa hoje tem um papel determinante, ela estabelece exatamente o que se precisa no mercado. Por várias vezes, a gente está indo nas universidades, seja como voluntário, orienta o que a gente precisa desses profissionais. As empresas antecipam para as escolas, as suas necessidades. Então assim, eu acho que a gente tem o papel de antecipar o que se precisa (...). Por exemplo, eu preciso de soldador, vai ser muito complicado exigir que o governo e que as instituições, escolas privadas possam fazer essa formação, se é algo muito específico da empresa, o que é muito, muito específico, a empresa que vai saber treinar e qualificar o trabalhador, são os funcionários das empresas que vão saber passar esse conhecimento num ambiente da empresa. Os conhecimentos mais específicos eu acho que é o papel da empresa mesmo, a empresa que deve desenvolver esse conhecimento internamente” (Entrevistado H).

Contudo, os entrevistados consideram que, mesmo a empresa motivando seus empregados e criando oportunidades de trabalho no mercado, deve existir uma participação importante dos profissionais quanto a sua qualificação profissional. O interesse, a força de vontade e o comprometimento devem fazer parte dos trabalhadores para melhoria da qualificação profissional. Eis a seguir relatos a esse respeito:

“(...) o interesse do trabalhador é fundamental. Não existe empresa que eu conheço, pelo menos as grandes empresas, em que se o profissional queira crescer, aprender, tenha força de vontade, comprometimento, que ele não vai receber a oportunidade. O que falta muito em todos os locais é comprometimento e a vontade de aprender. Então o papel dele é fundamental para que ele venha a ter o seu próprio benefício e sucesso” (Entrevistado E).

“Eu acredito que o trabalhador deve demonstrar o interesse, ter força de vontade, buscando sempre por melhorias, por boas práticas” (Entrevistado I).

“O trabalhador tem que saber e ter a consciência que a pessoa tem que estar investindo em si mesma, vão ter momentos que vão precisar de um esforço maior. Tinham pessoas que trabalhavam oito a dez horas no campo, no sol quente e eles saiam da obra e ainda enfrentavam uma sala de aula, é cansativo, sabe? Não é todo mundo que tem essa disposição não, eles precisam saber que assim é o caminho, eles precisam estar disponíveis e abertos para o conhecimento” (Entrevistado G).

“Quando a gente fala de processo de seleção, a gente encontra muita dificuldade de encontrar profissionais que estejam realmente querendo uma oportunidade (...). Nossa expectativa era encontrar mais pessoas realmente interessadas em uma oportunidade de trabalho. Eu sempre escuto das pessoas que participam do processo de seleção, eu também escuto das pessoas nos workshops, de certa

forma, falta interesse por uma grande parte. Nossa expectativa era que as pessoas tivessem mais interessadas em oportunidade de trabalho. (...) Se as pessoas têm vontade, elas não deixam isso muito claro, implícito, são poucos que chamam a atenção da gente, que demonstram ter força de vontade. Às vezes, a gente pensa que a pessoa, pensa “eu estou aqui porque preciso trabalhar, porque minha mãe ou minha esposa está pedindo, porque estou precisando de dinheiro” (Entrevistado H).

Para os entrevistados, o profissional, além de apresentar motivação, interesse e força de vontade, precisa entender as exigências e oportunidades de trabalho presentes no mercado, e querer se qualificar e se preparar para trabalhar na indústria de óleo, gás e energia. Eis declarações a respeito:

“O trabalhador tem que entender que o mercado está exigindo cada vez mais pessoas qualificadas, então, ele precisa estar motivado e tem que correr atrás desta qualificação” (Entrevistador A).

“Ele [o trabalhador] tem que querer estar no mercado. Ele deve estar motivado a querer aprender, a querer trabalhar nessa indústria” (Entrevistador C).

“Ele [o trabalhador] tem que estar sempre querendo mais, deve ser proativo, procurando se capacitar, procurando cursos, procurando estudar mais, se qualificar (...). Se a sociedade tivesse investido mais nos últimos anos, eles [os trabalhadores] já estariam empregados (...)” (Entrevistado D).

“Eu acho que ele [o trabalhador] tem que saber primeiro qual é a carreira que ele quer seguir, que tipo de trabalho ele quer fazer, qual é a profissão que ele quer, ele tem que ser apaixonado por ela, porque quando ele faz o que gosta o resultado é bem melhor. Ele também precisa saber o que está sendo disponibilizado no mercado, precisamos de pessoas qualificadas para trabalhar nas obras (...). Ele precisa fazer essa escolha na vida e correr atrás daquilo que escolheu e realmente investir, investir tempo, o pouco dinheiro que ele tiver nessa capacitação” (Entrevistado H).

Outra questão percebida pelos entrevistados está relacionada com a introdução de novos profissionais qualificados em um ambiente onde existem trabalhadores com vasta experiência no mercado. A mistura no ambiente de trabalho de profissionais jovens e experientes é um desafio a ser enfrentado por essa indústria na região Nordeste do país. A seguir são apresentados relatos sobre o assunto:

“O papel da empresa é procurar sempre qualificar novos profissionais e mesclar experiências com a juventude. Porque, não adianta se você não qualifica os mais novos, porque daqui a 10 anos teremos um problema. Então, a gente sempre está atuando para qualificar as pessoas que estão saindo da faculdade, das escolas técnicas, ou de um curso fundamental ou ensino médio (...). Então, pra mim, é um desafio que nós temos aqui, nós somos exigidos isso e procuramos fazer isso sempre” (Entrevistado D).

“(...) é uma questão cultural muito forte, que é a de trabalhar o profissional que tem o conhecimento técnico, prático, o profissional com experiência para receber essas pessoas [os trabalhadores mais jovens e menos qualificados], saber que essa pessoa que foi qualificada agora, você não vai poder exigir tudo dela, ela não vai ter a mesma habilidade técnica como um profissional com 15, 20 anos de experiência naquilo que está fazendo (...). Então, assim, a gente teve que ter muita paciência com os profissionais antigos, para prepará-los para receber os novos profissionais, então, trabalhar essas questões para que daí não gerasse atrito, porque no início a gente teve um pouco disso aqui. E mais que isso, os profissionais mais velhos precisam ajudar na qualificação desses mais novos” (Entrevistado G).

Os entrevistados demonstraram suas perspectivas quanto ao papel do governo para melhoria da qualificação profissional. A melhoria nas questões referentes à educação e ao ensino dos trabalhadores foi apontada como peça-chave para proporcionar maiores oportunidades aos profissionais na região, não somente se tratando em qualidade do ensino e dos professores que ministram os cursos, mas também, em relação aos recursos disponibilizados, como, escolas e instituições de ensino e, ainda, da preparação dessas entidades para receber pessoas portadoras de necessidades especiais. Eis depoimentos a esse respeito:

“O governo, como a gente analisa aqui na região, eu acredito que deveria melhorar a parte de ensino. O governo deve proporcionar um ensino básico de qualidade, a todas as classes sociais, porque realmente hoje a gente não encontra isso na região da obra. A gente só consegue encontrar alguns cursos de qualificação que vão proporcionar ao profissional um maior desempenho e com isso um retorno positivo à empresa em cidades cerca de 70 a 80 quilômetros da obra. Então, eu acho que são esses tipos de recursos disponibilizados pelo governo, como escolas e instituições onde haja cursos, esses cursos profissionalizantes, pequenos cursos que vão acarretar conhecimento, informação e qualificação ao profissional” (Entrevistado I).

“O governo tem uma responsabilidade até maior do que o da empresa (...). Falando um pouco de Quixadá [município do estado do Ceará], se existiu alguma coisa voltada para isso foi depois que estava a usina [termelétrica] praticamente implantada (...). Se tivesse ocorrido a qualificação no momento apropriado, as pessoas já estariam prontas para trabalhar e eu não precisaria deslocar as pessoas de outros estados e cidades como eu tive que fazer” (Entrevistado E).

“O governo tem o papel de qualificar, melhorar a educação nas escolas, nas universidades, nos cursos técnicos. Para que o profissional, esses estudantes, quando acabarem a parte teórica, estejam muito mais preparados para encarar o ambiente de trabalho que existe hoje. Então, melhorar a qualidade dos professores, melhorar a carga horária dos cursos, abordar principalmente a questão de segurança e meio ambiente para eles [os trabalhadores] poderem se adaptar melhor na indústria” (Entrevistado D).

“O governo tem o papel de realmente oferecer a formação de maneira mais ampla, mas holística, mesmo. Preparar as universidades pra que todos os professores estejam aptos para capacitar esse profissional de maneira mais ampla. Existe uma

carência absurda de profissionais que tenham escolaridade e que passaram por escolas técnicas, e mais que isso, às vezes a gente contrata uma pessoa que passou pela escola, mas o nível de aprendizado dela é muito baixo. Precisa sim, incentivar o jovem ao estudo, a gente vê aí uma série de exemplos de pessoas que estão na escola, mas que não estão aprendendo nada. Eu acho que as escolas precisam se adequar a nova postura do jovem, como estimulá-lo a permanecer na escola, a estar na sala de aula, a estudar. Isso eu acho que o governo precisa atuar mais. Tem um outro aspecto que precisa de atenção, é de formar pessoas com deficiências. A gente tem esse profissional e tem uma lei que obriga a empresa a contratá-lo, mas as escolas não dão acesso a elas, não está preparada para capacitar essas pessoas que têm deficiência” (Entrevistado H).

Há ainda uma perspectiva, que diz respeito à possibilidade do governo estimular mais as ações de qualificação a partir de programas governamentais que proporcionem a capacitação profissional de trabalhadores na região onde estão ocorrendo novos projetos e empreendimentos ligados à indústria de óleo, gás e energia. Abaixo são apresentados relatos sobre essa questão:

“Eu acho que ele [o governo] deve estabelecer programas de conscientização para que as pessoas entendam que isto [a qualificação] é importante, e também fornecer oportunidades de treinamentos” (Entrevistador A).

“O governo deve fomentar mais esses programas já existentes com mais recursos, como parcerias e o Prominp, para atender a mais pessoas, mais profissionais. É muito importante a participação do Governo Federal, do Estadual e das prefeituras também. O pessoal que saiu do governo e o que também entrou abraçou esse movimento” (Entrevistado C).

“Eu acredito que é uma responsabilidade social do governo em conceder ao trabalhador a qualificação profissional através de seus programas, porque normalmente essas pessoas não dispõem de recurso financeiro para investir em qualificação (...)” (Entrevistado G).

Contudo, existe uma compreensão, por parte do Entrevistado F, que o governo tem a responsabilidade como um agente estimulador do crescimento da indústria nessa região, até porque, existe uma perspectiva de um vínculo grande entre a Petrobras e o Governo Federal:

“O governo é importante no sentido de criar obras, agora esse gasoduto da Petrobras é muito importante para o crescimento do país, ele está fazendo essas obras especialmente no Nordeste, e está trazendo muitos benefícios para todos, gerando muitos empregos, trazendo benefícios para as empresas e para os próprios moradores” (Entrevistado F).

Por fim, identifica-se uma interligação entre os atores nas questões relacionadas à melhoria da qualificação profissional, sendo indicada uma parcela significativa de responsabilidade para cada participante. A atuação desses atores deve estar coordenada para que se consiga enfrentar os desafios

presentes quanto à qualificação de trabalhadores na região estudada. Eis abaixo depoimentos a esse respeito:

“Eu acredito que empresa, o governo e o trabalhador, eles precisam realmente estar alinhados, porque uma coisa não acontece em separado da outra. Por exemplo, pela minha experiência, a empresa tem um papel muito grande na questão de estar aberto em investir em qualificação, porque não é só um papel do governo e nem tão pouco do trabalhador. É muito bom receber e encontrar com facilidade a mão-de-obra qualificada, mas eu acho que a gente, eu digo a empresa, tem a parcela que é nossa, e a gente tem que contribuir com isso também. A questão do governo é de estar investindo nisso (...). A gente teve muito investimento aqui, muito em qualificação, os investimentos só foram realizados quando grandes obras foram confirmadas, e isso atrapalhou um pouco. Porque o “time” foi diferente, então eles teriam que ter tido uma preocupação em promover a qualificação em um momento bem anterior (...)” (Entrevistado G).

“As prefeituras, o governo, as instituições de ensino, como o Senai, Sesi, Senac, o próprio programa de governo Prominp, empresas devem estar mais imbuídos em desenvolverem ações de qualificação profissional, independente de começar a ver uma luz no fim do túnel, porque a qualificação profissional deve ser vista como uma coisa que independe de um investimento que está batendo em nossa porta” (Entrevistado H).

“Eu posso te dizer que cada um [empresa, governo e trabalhador] tem 33% de responsabilidade na qualificação. Porque não vai adiantar nada uma empresa que fornece toda a condição para o trabalhador e ele não tenha a vontade, motivação ou desejo de seguir, de estudar ou continuar se aprimorando (...). Bem ou mal, a empresa ainda continua buscando o lucro, então, se a empresa não tiver incentivos por parte do governo, ela não vai ter interesse em qualificar esse profissional. Então, acaba criando um tripé, o profissional tem que querer, a empresa tem que se sentir beneficiada com isso e o governo vai ter que fazer parte dessa parceria de incentivo” (Entrevistado B).

“O governo, as empresas e a própria sociedade devem estar interessadas em qualificar os profissionais, as pessoas que estão saindo da faculdade, da escola, que tenham interesse em ganhar um pouco mais do que apenas uma bolsa, uma bolsa salário, uma bolsa família... Eles [os trabalhadores] devem querer sempre mais, e não se contentar com o pouco que o governo dá por meio das bolsas. Às vezes, a pessoa prefere ficar num conforto de receber uma bolsa e não querer aumentar o que ele ganha, nem tampouco estudar mais. Além do que o governo oferece para essas famílias, essas pessoas devem estar mais interessadas e motivadas em aprender mais, a crescerem profissionalmente, e não ficarem tão acomodadas” (Entrevistado D).

Esta categoria de análise emerge por meio das perspectivas dos entrevistados em relação aos papéis dos envolvidos na melhoria da qualificação profissional.

Segundo Mourão (2009), pelo menos três atores sociais: o governo, as empresas e os trabalhadores estão envolvidos no processo de qualificação profissional. Contudo, Neto e Amato (2006) também destacam que o aumento das exigências de maior qualificação profissional evidencia a importância do

tema qualificação profissional para diversos atores sociais, como, por exemplo, trabalhadores, escolas, gestores e o Estado. Por fim, Bastos (2006) complementa indicando que a qualificação profissional se torna uma explicação ou a restrição das pessoas se ingressarem no mercado de trabalho, sendo, então, envolvidos diversos atores no diagnóstico e equacionamento dos desafios de qualificação profissional da atualidade.

Diante da categoria de análise, são estabelecidas as seguintes proposições:

- **Proposição 7:** O alinhamento, articulação e a união dos atores para melhoria da qualificação são fundamentais para que sejam minimizadas as situações de falta de mão-de-obra na indústria de óleo, gás e energia no Nordeste do Brasil.
- **Proposição 8:** A partir do alinhamento, articulação e união dos atores com o intuito de melhorar da qualificação profissional, é percebido que empresa, governo e trabalhador têm responsabilidades para garantir o crescimento dessa indústria no que se trata de qualificação profissional.