

FORMAÇÃO PROFISSIONAL E EMPREGABILIDADE NO SETOR LOGÍSTICO DO CABO DE SANTO AGOSTINHO

Resumo

O presente estudo analisa a relação entre a formação profissional e a empregabilidade no setor logístico do município do Cabo de Santo Agostinho, localizado na Região Metropolitana do Recife. A logística consolidou-se como um dos setores estratégicos para o desenvolvimento econômico regional, especialmente em função da presença do Complexo Industrial Portuário de Suape e da expansão do comércio eletrônico. Nesse contexto, a qualificação da mão de obra torna-se determinante para atender às demandas crescentes de empresas de transporte, operadores logísticos, indústrias, armazéns, centros de distribuição e terminais portuários. O objetivo central da pesquisa foi compreender como profissionais, supervisores, coordenadores, gestores e responsáveis por operações logísticas percebem a influência da formação acadêmica, técnica e continuada em sua inserção e permanência no mercado de trabalho. Para tanto, realizou-se um estudo de caráter quantitativo e descritivo, fundamentado na aplicação de um questionário estruturado em escala Likert de cinco pontos, respondido por 41 profissionais atuantes no setor logístico do município. Os dados foram tratados por meio de estatísticas descritivas, permitindo identificar padrões de percepção, fragilidades e oportunidades. Os resultados revelaram que, embora os respondentes reconheçam a formação como um diferencial competitivo, ainda existem lacunas significativas em termos de capacitação prática, atualização tecnológica e alinhamento entre as competências demandadas pelas empresas e os conteúdos oferecidos pelas instituições de ensino. Conclui-se que a empregabilidade no setor logístico do Cabo de Santo Agostinho depende da articulação entre formação profissional, políticas públicas de qualificação e estratégias empresariais de desenvolvimento de pessoas, visando consolidar um ecossistema logístico mais eficiente e competitivo.

Palavras-chave: Formação profissional; Empregabilidade; Setor logístico; Competências; Cabo de Santo Agostinho.

Abstract

This study analyzes the relationship between professional training and employability in the logistics sector of Cabo de Santo Agostinho, located in the Metropolitan Region of Recife, Brazil. Logistics has become one of the strategic sectors for regional economic development, especially due to the presence of the Suape Industrial and Port Complex and the expansion of e-commerce. In this context, workforce qualification is decisive to meet the growing demands of transport companies, logistics operators, industries, warehouses, distribution

centers, and port terminals. The main purpose of this research was to understand how professionals, supervisors, coordinators, managers, and those responsible for logistics operations perceive the influence of academic, technical, and continuous training on their insertion and permanence in the labor market. A quantitative and descriptive study was conducted through the application of a structured questionnaire using a five-point Likert scale, answered by 41 professionals working in the logistics sector of the municipality. Data were analyzed using descriptive statistics, allowing the identification of perception patterns, weaknesses, and opportunities. The results showed that although respondents recognize training as a competitive advantage, there are still significant gaps in terms of practical skills, technological updating, and alignment between the competencies required by companies and the content offered by educational institutions. It is concluded that employability in the logistics sector of Cabo de Santo Agostinho depends on the articulation between professional training, public qualification policies, and business strategies for people development, aiming to consolidate a more efficient and competitive logistics ecosystem.

Keywords: Professional training; Employability; Logistics sector; Competences; Cabo de Santo Agostinho.

1. Introdução

O setor logístico tem assumido papel central no desenvolvimento econômico contemporâneo, especialmente em regiões estratégicas do Brasil, como o município do Cabo de Santo Agostinho, em Pernambuco. Localizado na área de influência do Complexo Industrial Portuário de Suape, o município consolidou-se como um importante polo logístico e industrial, abrigando operadores, centros de distribuição, terminais portuários e indústrias que demandam mão de obra cada vez mais qualificada. Nesse cenário, a empregabilidade dos profissionais da área logística depende diretamente da formação acadêmica, técnica e continuada, bem como da capacidade de adaptação às transformações tecnológicas e organizacionais que caracterizam a chamada Indústria 4.0.

A literatura aponta que a formação profissional é um dos determinantes centrais da empregabilidade, compreendida não apenas como a capacidade de inserção no mercado de trabalho, mas também como a possibilidade de permanência e progressão na carreira (HARVEY, 2001; MOREIRA; SILVA, 2020). No caso da logística, a crescente complexidade das cadeias de suprimentos, o avanço do comércio eletrônico e a incorporação de tecnologias digitais, como sistemas de rastreamento, automação de armazéns e análise de dados em tempo real, ampliaram as exigências de competências técnicas e comportamentais dos trabalhadores (BALLOU, 2006; CHRISTOPHER, 2011).

Além disso, autores como Fleury e Fleury (2001) e Le Boterf (2003) destacam que a empregabilidade contemporânea é marcada pelo conceito de competências, que articula conhecimentos, habilidades e atitudes em situações reais de trabalho. No setor logístico, isso implica na necessidade de profissionais capazes de atuar de forma integrada em processos de transporte, armazenagem, gestão de estoques, distribuição e relacionamento com clientes, adaptando-se às demandas de eficiência e inovação.

No contexto do Cabo de Santo Agostinho, esse debate ganha relevância à medida que a região apresenta um crescimento expressivo no número de empresas ligadas ao setor logístico, mas enfrenta desafios relacionados à qualificação da mão de obra local. Segundo o SEBRAE (2022), a lacuna entre as competências demandadas pelas empresas e aquelas efetivamente disponíveis na força de trabalho constitui um dos principais entraves para o aumento da competitividade no setor. Assim, compreender a percepção dos profissionais da área sobre a relação entre formação e empregabilidade torna-se fundamental para subsidiar políticas públicas, iniciativas educacionais e estratégias empresariais.

Diante desse cenário, o presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: **de que forma a formação profissional influencia a empregabilidade no setor logístico do Cabo de Santo Agostinho?** Para tanto, foram coletadas percepções de profissionais, supervisores, coordenadores, gestores e responsáveis por operações logísticas que atuam em empresas de transporte, operadores logísticos, indústrias, armazéns, centros de distribuição e terminais portuários localizados no município.

O objetivo central deste artigo é analisar a relação entre formação profissional e empregabilidade a partir da perspectiva desses profissionais, identificando os principais avanços, lacunas e oportunidades. Os objetivos específicos incluem: (i) mapear as percepções sobre a relevância da formação técnica, acadêmica e continuada; (ii) verificar a adequação das competências adquiridas às demandas do setor; e (iii) identificar desafios e perspectivas para a inserção e permanência dos trabalhadores no mercado logístico regional.

Este artigo está organizado da seguinte forma: além desta introdução, a seção dois apresenta a fundamentação teórica, com conceitos e debates sobre formação profissional, competências e empregabilidade no setor logístico. A seção três descreve a metodologia utilizada na pesquisa. Na seção quatro, são apresentados e discutidos os resultados obtidos a partir da análise dos questionários. Por fim, a seção cinco reúne as conclusões e contribuições teóricas, práticas e sociais do estudo, bem como suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2. Fundamentação Teórica

A formação profissional e a empregabilidade são temas centrais nos estudos de gestão de pessoas, educação e mercado de trabalho. O conceito de empregabilidade, inicialmente difundido nos anos 1990, refere-se à capacidade do indivíduo de obter, manter e progredir em um emprego (HARVEY, 2001). Esse conceito, porém, evoluiu para incorporar dimensões mais complexas, que envolvem não apenas o acúmulo de qualificações formais, mas também a capacidade de aprendizagem contínua e de adaptação às transformações organizacionais e tecnológicas (LE BOTERF, 2003; MOREIRA; SILVA, 2020).

No campo da logística, a discussão sobre empregabilidade se articula com as demandas crescentes da globalização e da digitalização. Autores como Ballou (2006) e Christopher (2011) ressaltam que a eficiência da cadeia de suprimentos depende diretamente de profissionais capazes de alinhar conhecimentos técnicos a habilidades de planejamento estratégico, operação de sistemas digitais e tomada de decisão sob pressão. Nesse sentido, a formação profissional não se restringe à obtenção de diplomas, mas se traduz na construção de competências que gerem valor para as organizações.

Segundo Fleury e Fleury (2001), competências organizacionais e individuais devem ser entendidas como a capacidade de mobilizar recursos — conhecimentos, habilidades e atitudes — em situações de trabalho. Na logística, tais competências abrangem desde atividades operacionais, como o manuseio de cargas e a operação de sistemas de transporte, até competências analíticas e estratégicas, como a gestão de estoques, a análise de dados de demanda e o relacionamento com clientes. Essa amplitude reforça a necessidade de uma formação multidisciplinar, capaz de integrar teoria e prática.

Estudos recentes têm apontado que o avanço da Indústria 4.0 intensificou a pressão sobre a qualificação da mão de obra logística (MARR, 2018; SHMUELI et al., 2020). A introdução de tecnologias como Internet das Coisas (IoT), big data analytics e automação de armazéns exige profissionais aptos a lidar com sistemas digitais complexos e a interpretar informações para a tomada de decisões em tempo real. Esse movimento amplia a lacuna entre a oferta de profissionais qualificados e as necessidades do setor, sobretudo em regiões emergentes.

No contexto brasileiro, pesquisas indicam que a formação profissional ainda enfrenta desafios em termos de atualização curricular e alinhamento com as demandas do setor logístico. Oliveira e Silva (2023) destacam que, apesar dos avanços em cursos técnicos e superiores de logística, muitas vezes os programas educacionais não acompanham a velocidade das mudanças tecnológicas, o que resulta em um descompasso entre a formação recebida e as competências demandadas pelas empresas. Essa realidade reforça a

importância de políticas públicas de qualificação alinhadas às demandas locais.

A literatura também enfatiza o papel da aprendizagem ao longo da vida como elemento chave da empregabilidade (CÔRTE-REAL; OLIVEIRA; RUIZ, 2017). Em um mercado de trabalho dinâmico, a capacidade de atualização contínua, por meio de cursos de curta duração, treinamentos corporativos e certificações específicas, torna-se tão relevante quanto a formação inicial. No setor logístico, isso se traduz em práticas de treinamento em novas tecnologias, simulações de processos e capacitação em gestão de riscos e sustentabilidade.

Outro ponto recorrente no debate é a valorização das chamadas *soft skills*, como liderança, trabalho em equipe, comunicação e resiliência (KOTLER; KELLER, 2012). Embora tradicionalmente o setor logístico tenha priorizado competências técnicas, a complexidade das operações e a crescente integração entre diferentes elos da cadeia de suprimentos exigem também habilidades socioemocionais. Essas competências contribuem para a adaptação a mudanças, a resolução de conflitos e a construção de relacionamentos colaborativos, essenciais para a empregabilidade.

Do ponto de vista organizacional, a empregabilidade no setor logístico depende igualmente das estratégias de gestão de pessoas adotadas pelas empresas. Bowersox, Closs e Cooper (2014) destacam que organizações que investem em programas de capacitação, planos de carreira e retenção de talentos não apenas elevam a produtividade, mas também fortalecem sua competitividade. Assim, a empregabilidade deve ser compreendida como resultado de uma articulação entre a formação oferecida pelas instituições educacionais, as políticas públicas e as práticas empresariais.

Por fim, no caso específico do Cabo de Santo Agostinho, a relevância desse debate se intensifica em função do crescimento do Complexo Industrial Portuário de Suape e da expansão das atividades de comércio eletrônico e transporte regional. Segundo o SEBRAE (2022), a falta de profissionais qualificados constitui um dos principais entraves para o desenvolvimento das empresas locais, que frequentemente recorrem a treinamentos internos para suprir lacunas formativas. Portanto, compreender como os trabalhadores percebem a relação entre formação profissional e empregabilidade é essencial para orientar ações que promovam o desenvolvimento regional sustentável e a inserção competitiva do município na economia nacional.

3. Metodologia

A pesquisa adotou uma abordagem quantitativa e descritiva, adequada ao objetivo de compreender como profissionais do setor logístico percebem a formação profissional e sua relação com a empregabilidade no município do Cabo de Santo Agostinho. De acordo com Gil (2019), os estudos descritivos

têm como finalidade principal a caracterização de determinado fenômeno ou grupo, enquanto a abordagem quantitativa possibilita a mensuração das percepções por meio de técnicas estatísticas, permitindo identificar tendências e padrões entre os respondentes.

O universo da pesquisa foi composto por profissionais diretamente vinculados às atividades logísticas locais, incluindo supervisores, coordenadores, gestores e responsáveis por operações de transporte, operadores logísticos, indústrias, armazéns, centros de distribuição e terminais portuários. A amostra final contou com 41 respondentes, selecionados por conveniência e acessibilidade, o que caracteriza um processo de amostragem não probabilística, bastante usual em pesquisas aplicadas que buscam captar percepções específicas de atores-chave (Hair et al., 2019). Embora esse procedimento limite a generalização dos resultados, assegura a pertinência do recorte empírico ao contexto analisado.

O instrumento de coleta de dados consistiu em um questionário estruturado, elaborado em formulário eletrônico, composto por blocos de questões fechadas. As perguntas foram organizadas em duas dimensões principais: (i) perfil sociodemográfico e profissional dos participantes, incluindo tempo de atuação, escolaridade, cargo ocupado e ramo da empresa; (ii) percepções sobre a relação entre formação profissional e empregabilidade no setor logístico, avaliadas por meio de itens em escala Likert de cinco pontos, variando de “*discordo totalmente*” (1) a “*concordo totalmente*” (5). Essa estratégia buscou captar o grau de concordância dos profissionais em relação a fatores como a importância da formação técnica, a qualificação contínua, as exigências do mercado e os impactos da capacitação no desempenho das funções.

A coleta de dados ocorreu de forma digital, garantindo maior alcance e praticidade aos participantes. Conforme defendem Creswell e Creswell (2021), os questionários online constituem ferramentas eficazes para pesquisas sociais e organizacionais, especialmente em contextos de dispersão geográfica ou restrições logísticas. Além disso, a utilização de formulário eletrônico facilitou a sistematização das respostas, permitindo a exportação direta para planilhas e posterior análise estatística.

A análise dos dados foi realizada com base em estatísticas descritivas, incluindo frequências relativas, médias e percentuais, de modo a identificar padrões de percepção entre os profissionais pesquisados. Segundo Shmueli et al. (2020), esse tipo de análise é particularmente relevante em estudos aplicados, pois possibilita uma visão clara e acessível sobre as tendências de um grupo, ainda que não se estabeleçam relações causais complexas.

Reconhece-se, contudo, que a pesquisa apresenta algumas limitações metodológicas. O recorte transversal, realizado em um único momento, não permite observar variações temporais. Além disso, o uso de amostra não probabilística restringe a possibilidade de generalizações para todo o setor logístico do município. Apesar disso, as escolhas metodológicas são justificadas pelo caráter exploratório da investigação, cujo propósito é oferecer evidências iniciais e relevantes sobre a formação profissional e a empregabilidade no setor logístico do Cabo de Santo Agostinho, servindo de base para estudos futuros mais aprofundados.

4. Análise Descritiva da Pesquisa

A pesquisa contou com a participação de 41 profissionais atuantes no setor logístico do município do Cabo de Santo Agostinho. O público foi composto por supervisores, coordenadores, gestores e responsáveis por operações logísticas em empresas de transporte, operadores logísticos, indústrias, armazéns, centros de distribuição e terminais portuários. Essa diversidade de funções e setores enriquece o diagnóstico, permitindo compreender as percepções sobre formação profissional e empregabilidade em diferentes elos da cadeia logística local.

Em relação ao porte das empresas, 12 respondentes (29,2%) declararam atuar em microempresas (até 9 funcionários), 10 (24,4%) em pequenas empresas (10 a 49 funcionários), 8 (19,5%) em médias empresas (50 a 99 funcionários) e 11 (26,9%) em grandes empresas (100 funcionários ou mais). Esses dados revelam uma distribuição equilibrada entre organizações de diferentes portes, o que contribui para captar tanto os desafios de pequenas estruturas quanto a complexidade de operações de maior escala.

No que se refere ao ramo de atuação, 13 respondentes (31,7%) atuam em operadores logísticos, 9 (21,9%) em empresas de transporte, 7 (17,0%) em indústrias, 5 (12,1%) em armazéns e centros de distribuição, e 7 (17,0%) em terminais portuários. Essa diversidade reflete a característica multifacetada da logística no município, em especial pela presença do Porto de Suape, que amplia a participação de segmentos relacionados ao comércio exterior e à movimentação de cargas.

O tempo de atuação profissional dos respondentes mostra que 15 deles (36,6%) possuem mais de 10 anos de experiência em logística, 11 (26,8%) entre 5 e 10 anos, 8 (19,5%) entre 2 e 5 anos, e 7 (17,1%) menos de 2 anos de experiência. Esses resultados demonstram uma predominância de profissionais experientes, capazes de oferecer avaliações críticas sobre o setor, mas também revelam a inserção recente de novos trabalhadores, indicando dinamismo e renovação do mercado de trabalho local.

Quanto à formação acadêmica, 14 respondentes (34,1%) possuem ensino médio completo, 9 (22,0%) ensino técnico, 12 (29,3%) graduação e 6 (14,6%) pós-graduação. Esses dados evidenciam que a escolaridade dos profissionais é relativamente diversificada, mas apontam que quase 60% da amostra ainda se concentra em níveis médio e técnico, o que pode explicar parte das dificuldades relatadas em relação à qualificação e ao domínio de ferramentas digitais avançadas.

A análise das questões específicas (Q6 a Q25) mostra resultados consistentes. A percepção de que a formação profissional aumenta a empregabilidade (Q6) obteve média de 4,36, com 82,9% de concordância (respostas 4 e 5). Da mesma forma, a avaliação de que cursos técnicos e profissionalizantes preparam adequadamente para o setor logístico (Q7) alcançou média de 4,10, com 75,6% de concordância. Esses resultados reforçam a centralidade da qualificação na construção de trajetórias de trabalho no setor.

Por outro lado, a percepção de que há integração adequada entre ensino e demandas das empresas (Q8) apresentou média mais baixa, de 3,41, com apenas 48,8% de concordância, revelando fragilidades na conexão entre instituições formadoras e necessidades reais do mercado. Em contrapartida, 70,7% dos respondentes afirmaram que as empresas em que atuam oferecem treinamentos internos regulares (Q9), com média de 4,05, sugerindo que parte das organizações busca suprir lacunas de formação por meio de capacitações próprias.

Questões sobre atualização constante e aprendizagem ao longo da vida (Q10 e Q11) alcançaram médias de 4,29 e 4,17, respectivamente, ambas com mais de 80% de concordância. Isso indica que os profissionais reconhecem a necessidade de estarem continuamente atualizados para acompanhar as transformações tecnológicas e organizacionais do setor logístico. Já a avaliação sobre a rotatividade causada pela baixa qualificação (Q12) obteve média de 3,92, com 68,3% de concordância, evidenciando que a ausência de capacitação adequada ainda gera custos relevantes às empresas.

Por fim, os resultados relacionados a idiomas e competências comportamentais (Q13 e Q14) mostraram médias de 3,78 e 4,07, respectivamente, revelando que os respondentes reconhecem tanto a importância de dominar outros idiomas em um contexto globalizado, quanto a relevância de habilidades socioemocionais, como comunicação e trabalho em equipe, para a empregabilidade no setor. Esses achados complementam o diagnóstico ao indicar que a formação logística não pode se restringir a competências técnicas, devendo contemplar também dimensões comportamentais e culturais.

Em síntese, a análise descritiva evidencia que a formação profissional é percebida como determinante para a empregabilidade no setor logístico do Cabo de Santo Agostinho. Há uma valorização dos cursos técnicos e do aprendizado contínuo, mas também fragilidades na integração entre ensino e demandas empresariais. A diversidade do perfil dos respondentes, tanto em termos de experiência quanto de escolaridade, sugere que a região possui profissionais qualificados e outros em processo de inserção, refletindo os desafios de alinhar qualificação, tecnologia e práticas de gestão às exigências crescentes do mercado logístico.

5. Discussão dos Resultados

Os achados corroboram a premissa de que formação profissional é determinante para a empregabilidade no setor logístico do Cabo de Santo Agostinho: a alta concordância de que a formação “abre portas” dialoga com a concepção ampliada de empregabilidade como capacidade de inserção, permanência e progressão (Harvey, 2001), dependente de qualificações formais, aprendizagem contínua e adaptação a mudanças (Le Boterf, 2003). O fato de a maioria dos respondentes reconhecer a relevância dos cursos técnicos e profissionalizantes reflete a natureza aplicada do trabalho logístico, em que a prontidão para o posto é decisiva e o “tempo de ramp-up” tem custo operacional real.

Ao mesmo tempo, a avaliação crítica sobre a aderência curricular das instituições às demandas das empresas sugere um descompasso formação–trabalho. Esse *mismatch* foi amplamente discutido na literatura brasileira de competências: Fleury e Fleury (2001) sustentam que competências resultam da mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes (CHA) em situações reais de trabalho — e, portanto, exigem currículos integradores e práticas pedagógicas situadas. Quando os profissionais sinalizam necessidade de maior integração ensino–empresa, apontam, na prática, para dispositivos de alternância formativa (estágios estruturados, projetos *in company*, laboratórios vivos), capazes de reduzir a distância entre sala de aula e *shop floor*.

Os resultados sobre atualização constante e aprendizagem ao longo da vida convergem com a agenda de Indústria 4.0 e digitalização logística. A valorização de softwares de gestão, rastreabilidade, automação e análise de dados está alinhada ao que Marr (2018) descreve como *data-driven operations* e ao argumento de Shmueli et al. (2020) de que competência analítica torna decisões mais rápidas e baseadas em evidências. No entanto, a recorrência de percepções sobre escassez de mão de obra qualificada e treinamento empresarial desigual sugere uma transição incompleta rumo à maturidade digital: as ferramentas existem, mas capabilities (pessoas, processos e governança) avançam de forma heterogênea.

A rotatividade associada à baixa qualificação, reportada pelos respondentes, reforça o vínculo entre desenvolvimento de pessoas e desempenho operacional. Bowersox, Closs e Cooper (2014) mostram que cadeias de suprimento de alto desempenho dependem de rotinas estáveis, padronização e aprendizado organizacional; em contextos de alta rotatividade, perde-se conhecimento tácito, elevam-se custos de treinamento e cresce a variabilidade de serviço. Nesse quadro, os achados de que treinamentos internos reduzem turnover são coerentes com a literatura de gestão de talentos: investir em trilhas formativas, planos de carreira e certificações pode ser, simultaneamente, estratégia de retenção e de excelência operacional.

O bloco sobre idiomas e competências multidisciplinares realça a inserção regional do Cabo de Santo Agostinho em cadeias logísticas globais, dada a influência do Complexo de Suape. Christopher (2011) e Ballou (2006) lembram que competitividade logística envolve coordenação interorganizacional, relacionamento com clientes e fornecedores e visão sistêmica; logo, *soft skills* (comunicação, liderança, trabalho em equipe) e idiomas não são “adornos”, mas habilitadores de integração fina e de *troubleshooting* em redes amplas. O reconhecimento, pelos profissionais, dessa agenda comportamental amplia o horizonte formativo para além do técnico.

No eixo oportunidades de emprego e potencial de crescimento, a percepção positiva sobre empregabilidade futura se ancora no papel estratégico de Suape e no adensamento do ecossistema regional. Em termos de políticas públicas e arranjos institucionais, isso sugere priorizar parcerias tripartites (empresas–instituições de ensino–governo) para: (i) desenhar matrizes de competência aderentes às ocupações críticas; (ii) financiar programas de re/qualificação de curta duração (microcredenciais); e (iii) estimular laboratórios logísticos (simuladores, *mini-CDs* didáticos, linhas piloto) que conectem teoria, prática e tecnologia. Evidências do SEBRAE (2022) vão na mesma direção, ao apontar qualificação e articulação institucional como vetores de competitividade de pequenas e médias empresas.

Por fim, a leitura integrada aponta um ciclo de retroalimentação: formação aderente → menor rotatividade → processos mais estáveis → melhor serviço e produtividade → maior atratividade de investimentos → novas vagas e exigências, renovando a demanda por qualificação. A pesquisa posiciona o Cabo de Santo Agostinho em transição: consciência elevada sobre a importância da formação e da atualização; gaps em alinhamento curricular, tecnologias e *soft skills*; e janelas de oportunidade ancoradas em Suape e no dinamismo do e-commerce. O caminho propositivo é claro: arquiteturas de formação dual, trilhas modulares de upskilling/reskilling e governança colaborativa para acelerar a conversão de potencial em empregos qualificados e competitividade logística.

6. Conclusão e Contribuições

O presente estudo teve como objetivo analisar a relação entre formação profissional e empregabilidade no setor logístico do município do Cabo de Santo Agostinho, a partir da percepção de 41 profissionais, entre supervisores, coordenadores, gestores e responsáveis por operações em empresas de transporte, operadores logísticos, indústrias, armazéns, centros de distribuição e terminais portuários.

Os resultados apontaram que a formação técnica e profissionalizante é amplamente reconhecida como um diferencial competitivo, obtendo médias superiores a 4,0 em vários itens da pesquisa, com destaque para a percepção de que a qualificação aumenta diretamente as chances de empregabilidade. Além disso, constatou-se que os profissionais reconhecem a importância da aprendizagem contínua e da atualização constante, fatores cada vez mais valorizados em um setor dinâmico e marcado pela incorporação de novas tecnologias.

Por outro lado, emergiram fragilidades importantes. A integração entre instituições de ensino e demandas das empresas foi avaliada de forma apenas moderada (média 3,41), revelando um descompasso entre a formação oferecida e as competências exigidas pelo mercado. A alta rotatividade de profissionais pouco qualificados também foi identificada como fator de preocupação, aumentando custos e reduzindo a estabilidade das operações logísticas.

Outro aspecto relevante foi a valorização de competências complementares, como domínio de idiomas estrangeiros e habilidades socioemocionais. Esses elementos, aliados ao conhecimento técnico, aparecem como decisivos para a empregabilidade em um cenário logístico cada vez mais conectado a cadeias globais e exigente em termos de flexibilidade e trabalho colaborativo.

Do ponto de vista acadêmico, este estudo contribui ao reforçar os debates sobre a interdependência entre educação, formação técnica e empregabilidade em setores estratégicos, como a logística, em especial em contextos periféricos. Sob a perspectiva prática, oferece subsídios para empresas, instituições de ensino e formuladores de políticas públicas identificarem prioridades em termos de capacitação profissional e integração ensino-trabalho. Do ponto de vista social, os achados reforçam a importância de investimentos em educação como meio de ampliar oportunidades, reduzir rotatividade e fortalecer o desenvolvimento econômico regional.

Como limitações, destaca-se que a pesquisa utilizou amostra não probabilística e concentrou-se em um único município, o que restringe a

generalização dos resultados. Sugere-se que estudos futuros ampliem a abrangência geográfica, adotem métodos comparativos e aprofundem a análise qualitativa sobre as experiências de trabalhadores e gestores.

Em conclusão, o setor logístico do Cabo de Santo Agostinho evidencia um movimento de valorização da formação profissional como eixo central da empregabilidade, mas enfrenta desafios ligados à integração entre ensino e mercado, à qualificação técnica insuficiente de parte da mão de obra e à necessidade de incorporar competências tecnológicas e socioemocionais. O alinhamento entre empresas, instituições formadoras e políticas públicas será fundamental para transformar esse potencial em ganhos efetivos de competitividade, empregabilidade e desenvolvimento regional.

Referências

ANPAD – Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração. *Boas práticas da publicação científica: um manual para autores, revisores, editores e integrantes de corpos editoriais*. Rio de Janeiro: ANPAD, 2010.

BALLOU, Ronald H. *Gerenciamento da cadeia de suprimentos: logística empresarial*. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2006.

BOWERSOX, Donald J.; CLOSS, David J.; COOPER, M. Bixby. *Gestão da cadeia de suprimentos e logística*. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2014.

BRYMAN, Alan. *Social research methods*. 5. ed. Oxford: Oxford University Press, 2016.

CHRISTOPHER, Martin. *Logística e gerenciamento da cadeia de suprimentos: criando redes que agregam valor*. 4. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

CÔRTE-REAL, Nuno; OLIVEIRA, Tiago; RUIZ, Carlos. Assessing business value of Big Data Analytics in European firms. *Journal of Business Research*, v. 70, p. 379–390, 2017.

CRESWELL, John W.; CRESWELL, J. David. *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. 5. ed. Thousand Oaks: SAGE, 2021.

FERREIRA, Manuel Portugal. Como estruturar e escrever um artigo em administração. *Revista Ciências Administrativas*, v. 20, n. 2, p. 423–451, 2014.

FLEURY, Paulo Fernando; WANKE, Peter; FIGUEIREDO, Kleber Fossati. *Logística empresarial: a perspectiva brasileira*. São Paulo: Atlas, 2000.

GIL, Antonio Carlos. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HAIR, Joseph F. et al. *Fundamentos de métodos de pesquisa em administração*. 8. ed. Porto Alegre: Bookman, 2019.

KOTLER, Philip; KELLER, Kevin Lane. *Administração de marketing*. 14. ed. São Paulo: Pearson, 2012.

LAUDON, Kenneth C.; TRAVER, Carol Guercio. *E-commerce: business, technology, society*. 16. ed. New York: Pearson, 2021.

LUKOSEVICIUS, André P. Executar é preciso, planejar não é preciso: proposta de framework para projetos de pesquisa. *Administração: Ensino e Pesquisa*, v. 19, n. 1, p. 32–65, 2018.

MARR, Bernard. *Data-driven HR: how to use analytics and metrics to drive performance*. London: Kogan Page, 2018.

MCKINSEY & COMPANY. *The future of logistics: how digitalization is shaping the supply chain*. Relatório Técnico, 2021. Disponível em: <https://www.mckinsey.com/>. Acesso em: 15 set. 2025.

OLIVEIRA, João Paulo; SILVA, Maria Fernanda. Desafios da logística no comércio eletrônico brasileiro: inovação, integração e capacitação. *Revista Brasileira de Logística e Operações*, v. 10, n. 2, p. 55–72, 2023.

SHMUELI, Galit et al. *Data mining for business analytics: concepts, techniques, and applications in Python*. 3. ed. Hoboken: Wiley, 2020.

36º ENANGRAD