

FACULDADE ALVES FARIA (ALFA)
PROGRAMA DE MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

Dinair Flor de Miranda

**OFERTA E DEMANDA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA PARA O
SETOR INDUSTRIAL DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS (GO)**

GOIÂNIA (GO)
NOVEMBRO DE 2014

**FACULDADE ALVES FARIA (ALFA)
PROGRAMA DE MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Dinair Flor de Miranda

**OFERTA E DEMANDA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA PARA O
SETOR INDUSTRIAL DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS (GO)**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional das Faculdades Alves Faria (ALFA) de Goiânia, Goiás, sob a orientação do Professor Doutor Alcido Elenor Wander, como exigência parcial para a obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa:

ANÁLISE E POLÍTICAS DE DESENVOLVIMENTO REGIONAL

**GOIÂNIA (GO)
NOVEMBRO DE 2014**

**FACULDADE ALVES FARIA (ALFA)
PROGRAMA DE MESTRADO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Dinair Flor de Miranda

**OFERTA E DEMANDA DE MÃO DE OBRA QUALIFICADA PARA O
SETOR INDUSTRIAL DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS (GO)**

AVALIADORES:

**Alcido Elenor Wander - ALFA
(Orientador)**

**Heliane Prudente Nunes - ALFA
(Membro Interno)**

**Itamar Pereira de Oliveira - FMB
(Membro Externo)**

**GOIÂNIA (GO)
NOVEMBRO DE 2014**

Dedico esta Dissertação a todos que, de alguma forma, contribuíram para a sua realização. Em especial, para meu filho, Rolf Miranda e Cruz.

AGRADECIMENTOS

Ao Senhor Deus, por me conceder a vida, iluminar meus caminhos e permitir que Eu chegasse ao meu objetivo, dando-me capacidade para realização deste Trabalho.

Ao meu Orientador, Professor Doutor Alcido Elenor Wander, pela competência e pelo incentivo, apoio, comprometimento e por me proporcionar a oportunidade de compartilhar de sua sabedoria durante esta caminhada.

A todos os entrevistados, que, gentilmente, se dispuseram a participar desta Pesquisa, tornando sua realização possível.

A todos os Professores e Colaboradores do Programa de Mestrado das Faculdades Alves Faria - ALFA.

A todos os Colegas do Curso de Mestrado 2012/2014, em especial, à Colega Professora Mestranda Cláudia Elaine Costa de Oliveira, cujo companheirismo alimentou-me forças para a elaboração deste Trabalho.

Ao João Miranda da Cruz, que, mesmo nos momentos mais difíceis de nossa União, sem condenar meus fracassos, me ensinou a ter paciência e a ser persistente.

Ao Rolf Miranda e Cruz, pelo inigualável filho que é e pelo infinito AMOR que me dedica.

A minha mãezinha afetiva: Maria de Lima Oliveira, de Aurilândia, GO, pelo amor incondicional com que me acolheu e pelos exemplos de sabedoria que sempre me transmitiu.

A Alline Rodrigues Guimarães e a Thaís Evelin dos Santos Silva, pela doçura de afilhadas que são e pela alegria que me transmitem.

Aos meus familiares afetivos de Aurilândia, GO, em especial, Antônia Rodrigues da Silva, pelo carinho, dedicação e lealdade.

“O trabalho espanta três males: o vício, a pobreza e o tédio.”

Voltaire

(Paris, 21 de novembro de 1694 — Paris, 30 de maio de 1778).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E REGIONAL E ASPECTOS SÓCIOECONÔMICOS DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS (GO)	13
1.1 O Contexto Histórico e Regional do Município	14
1.2 O Setor Administrativo do Município	17
1.3 O Setor Educacional do Município	18
1.4 O Setor Econômico do Município	19
2. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE TRABALHO, OCUPAÇÃO E EMPREGO	27
2.1 Trabalho: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento	27
2.2 Ocupação: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento	30
2.3 Emprego: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento	32
3. METODOLOGIA	38
3.1 Apresentação	38
3.2 Pressupostos Metodológicos	39
3.2.1 Planejamento	40
3.2.2 Pesquisa-ação	44
3.2.3 Participação dos Atores Sociais	46
3.2.4. Procedimentos	47
3.2.4.1 A definição do espaço territorial e socioeconômico objeto da pesquisa	47
3.2.4.2 A definição dos atores da pesquisa: Investigadora e Investigados	48
3.2.4.3 A definição das indústrias objeto de pesquisa	49
3.2.4.4 As atividades com os atores sociais da pesquisa	51
3.2.4.4.1 O primeiro contato com os atores sociais da pesquisa	52
3.2.4.4.2 A aplicação dos formulários: realização de entrevistas e questionários	54
3.2.4.5 Material de apoio	55
3.2.4.6 Cronometragem do tempo utilizado na pesquisa empírica	55
4. DESCRIÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	57
CONSIDERAÇÕES FINAIS	94
REFERÊNCIAS	102
APÊNDICE 1 – Entrevista para Classe Econômica	103
APÊNDICE 2 – Entrevista para Classe Profissional	110
APÊNDICE 3 – Entrevista para Classe Estatal	115
ANEXO 1 – Lei n. 1.147/1995	120
ANEXO 2 - Lei n. 2.049/2013	125
ANEXO 3 – Lista de Indústrias de São Luís de Montes Belos	132

RESUMO

A presente Dissertação pretende realizar um estudo sobre o perfil de mão de obra desejado pelo setor industrial no município de São Luís de Montes Belos, Goiás, e a mão de obra disponível no mercado local, com o intuito de desmistificar a concepção de que a inserção do indivíduo no mercado de trabalho é quase que impossível naquele município. A metodologia utilizada foi, primeiramente, conceitual e teórica, calcada em pesquisa bibliográfica, e, em seguida, documental e empírica, tanto junto aos representantes dos trabalhadores e empresários do setor de indústria local, quanto junto a Prefeitura Municipal, a Vara do Trabalho, ao CDL e ao SEBRAE, órgãos conhecedores, fiscalizadores, garantidores e/ou ligados ao setor de indústria, objetivando identificar as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO). Analisou-se se a mão de obra disponível no citado município atendia às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes e, finalmente, foram propostas políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local com vistas ao atendimento da demanda das indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO). A pesquisa tem relevância na medida em que permitirá conhecer a atual situação das fontes de trabalho e emprego em São Luís de Montes Belos (GO) e as potencialidades e dificuldades para sua expansão, fornecendo subsídios para formulação de políticas públicas e privadas orientadas à capacitação de mão de obra voltada para o setor de indústria do Município, contribuindo, assim, para a melhoria da qualidade da mão de obra existente, de modo a permitir a satisfação da demanda do setor industrial do município.

Palavras chave: Capacitação de Mão de obra. São Luís de Montes Belos (GO). Setor de Indústrias. Trabalho, Ocupação e Emprego.

ABSTRACT

This Dissertation intends to conduct a study on the profile of manpower required by the industrial sector in the city of São Luís de Montes Belos, Goiás, and manpower available in the local market, aiming to demystify the conception that the insertion of individual in the labor market is almost impossible in that county. The methodology used was primarily conceptual and theoretical, based on a literature review, and then documental and empirical, both with the representatives of the workers and entrepreneurs in the local industry sector, as with the Associations of Labor and Employment, the Ministry of Public work, the Labor Court and other related Agencies in order to identify the sources of employment in industries located in the municipality of São Luís de Montes Belos (GO). It was examined whether the manpower available in that city met the expectations of the opportunities work offered by existing industries, and finally training policies aimed at improving the quality of the local workforce were proposed, in order to meet the demand of the industries located in the city of São Luís de Montes Belos (GO). The research has relevance in that it will reveal the current situation of the sources of employment in São Luís de Montes Belos (GO) and the potential and difficulties for expansion, supporting development of public and private policies aimed at training workforce facing the industry sector of the municipality, thus contributing to the improvement of the existing workforce quality, so as to enable them to satisfy the demand of the industrial sector of the city.

Keywords: Industrial Sector. Labor, Occupation and Employment. São Luís de Montes Belos (GO). Training Workforce.

INTRODUÇÃO

Esta Dissertação, desenvolvida no decorrer do Programa de Mestrado em Desenvolvimento Regional das Faculdades Alves Faria (ALFA), teve como objetivo central realizar um estudo sobre o perfil da mão de obra desejado pelo setor industrial no município de São Luís de Montes Belos, Goiás (SLMB-GO) e a mão de obra disponível no mercado local.

O interesse pelo tema despertou-se a partir da observação, no dia a dia, do quanto as pessoas residentes no município de São Luís de Montes Belos reclamavam (e ainda reclamam) da dificuldade de se inserirem no mercado de trabalho e emprego daquela localidade.

As oportunidades de trabalho e emprego, apesar das controvérsias, a princípio, parecem escassas, contudo se têm tornado objeto de análise não só de economistas, mas de sociólogos, advogados, gestores públicos, dentre outros profissionais.

As relações de trabalho, de um modo geral, é matéria objeto de estudo desde os primórdios da humanidade, porém, ainda hoje, trata-se de um assunto que gera polêmica, dividindo opiniões, mormente no que diz respeito à mão de obra, se esta é qualificada, se é eficiente, se atende à demanda das empresas tomadoras da prestação dos serviços etc.

No município de São Luís de Montes Belos (GO) não é diferente. Os indivíduos, talvez por falta de entendimento do que vem a ser trabalho, ocupação e emprego, desenvolveram a concepção de que, no município montebelense, é quase que impossível se inserirem no mercado de trabalho, devido à falta de oferta de trabalho e emprego.

É, exatamente, com o propósito de desmistificar esta concepção (falta de oferta de trabalho e emprego ou falta de mão de obra qualificada?) que se evidencia a necessidade de se analisar conceitos e despertar reflexões sobre esse tema, tanto no âmbito teórico quanto no da realidade empírica, para se constatar a importância deles na vida das pessoas integrantes da sociedade montebelense e, oxalá, contribuir para a descoberta de soluções, ou até mesmo para estimular a implantação de políticas públicas e privadas de capacitação, de modo a melhorar a qualidade da mão de obra disponível.

Resumem-se, assim, em três os objetivos específicos desta pesquisa: 1º) identificar as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO); 2º) analisar se a mão de obra disponível no município de SLMBELOS atende às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes; e, por fim,

3º) propor políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local com vistas ao atendimento da demanda das indústrias instaladas no município de SLMB.

Com este propósito, foi realizada uma pesquisa bibliográfica, ocupando-se, o Capítulo 1, da contextualização histórica, regional e sócio econômica do município de São Luís de Montes Belos (GO), bem como das fontes de trabalho e emprego disponíveis no município, partindo dos diversos setores até centra-se no setor de indústria e, o Capítulo 2, de explicitar os conceitos mais importantes: trabalho, ocupação, emprego, profissão e mão de obra, apresentando-os em ordem cronológica para que se possa fazer o levantamento, e assentamento, da origem e desenvolvimento do mercado de trabalho e emprego no contexto industrial de São Luís de Montes Belos (GO).

Portanto, com relação ao marco teórico deste trabalho, a metodologia utilizada com maior ênfase neste estudo está calcada em pesquisa bibliográfica, abordando-se os aspectos conceituais de trabalho, ocupação, emprego, profissão e mão de obra, bem como de mercado de trabalho, para que se pudesse destacar e entender a distinção entre estes institutos.

Para tanto, foi feito o levantamento das fontes de trabalho e emprego disponíveis no município de São Luís de Montes Belos (GO), por setor econômico, avaliando as potencialidades de expansão desses setores para, ao depois, focar, especificamente, no setor de indústria, no sentido de verificar se a mão de obra existente atende, em termos de qualidade, às necessidades deste setor.

Sem embargues, para a consecução dos objetivos deste trabalho foi necessária a realização de uma pesquisa de mercado e empregabilidade, ferramenta fundamental para se tomar conhecimento das necessidades da população trabalhadora e empregatícia, a partir da avaliação dos cargos, serviços e salários ofertados, descoberta e desenvolvimento de novas potencialidades de produção, mediante testes de conceito e comunicação.

Em seguida a essa pesquisa bibliográfica, no Capítulo 3, destacou-se o passo a passo da pesquisa de campo que se realizou junto aos representantes das classes investigadas, as quais foram denominadas de: classe econômica (empresarial), classe profissional (trabalhadores) e classe estatal (autoridades públicas e privadas ligadas ao setor industrial).

Posteriormente, no Capítulo 4, foram discriminados os dados colhidos com a pesquisa de campo, a qual foi realizada nas próprias indústrias da localidade, de onde, por meio de questionários e entrevistas, foram colhidos os dados e informações dos próprios dirigentes das indústrias (classe econômica), de um lado, e dos colaboradores (classe profissional), do outro.

Cuidou, também, esse Capítulo, de discriminar os dados colhidos com a pesquisa de campo que foi realizada junto a Prefeitura Municipal, a Vara do Trabalho, ao CDL e ao SEBRAE (classe estatal), cujos órgãos são ligados, conhecedores, fiscalizadores e/ou garantidores da inserção da população montebelense no mercado de trabalho e emprego da cidade de São Luís de Montes Belos (GO).

A partir desses dados, coletados com a pesquisa de campo, foi possível subsidiar as sugestões para a melhoria da mão de obra existente de modo a satisfazer as expectativas do setor de indústria do local.

Esta pesquisa revelou-se, pois, por sua natureza, bastante útil para confrontar a visão teórica com os dados da realidade, tornando-se necessário traçar um modelo conceitual e operativo para a investigação.

Assim, para a coleta dos dados, seguiram-se os seguintes critérios: pesquisa bibliográfica, para ajudar a compreender e fundamentar os fatos e acontecimentos gerados com o desenvolvimento das indústrias locais; pesquisa documental, para levantamento dos registros, regulamentos e outros documentos necessários para fundamentar a investigação e atender o problema da investigação; e, pesquisa de campo, para posterior confronto entre o marco teórico e a realidade empírica. No caso do objeto deste estudo, também farão parte da coleta de dados, os sites, informações e demais dados virtuais relativos ao tema da pesquisa.

O Capítulo 4 ocupa-se, pois, da discriminação dos dados, quase sempre expostos por meio de quadros demonstrativos, seguida da análise e discussão dos resultados obtidos desses dados empíricos, ou seja, dos dados obtidos com a pesquisa de campo, comparando-os com os conceitos teóricos adotados, de modo a demonstrar as principais fontes de trabalho e emprego nas indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), verificando qual a disponibilidade local de mão de obra versus necessidades da indústria e, ao final, tecer recomendações para melhoria da qualificação da mão de obra local considerando as necessidades das indústrias do município.

Por último, depois de identificadas as fontes de trabalho e emprego e se a mão de obra existente satisfaz a demanda, serão apresentadas as Considerações Finais, concluindo o trabalho e sugerindo que eventuais aspectos ainda não bem compreendidos sejam tomados como temas para pesquisas futuras.

Não se pode deixar de ressaltar que esta pesquisa tem relevância na medida em que permitirá conhecer a atual situação, em termos de qualificação, da mão de obra existente em São Luís de Montes Belos, Goiás.

A partir deste Estudo, as fontes de trabalho e emprego das indústrias locais também serão conhecidas, bem como as potencialidades e dificuldades para a expansão desse setor econômico.

Igualmente, é importante este Estudo, porque, consoante já mencionado, pretende-se fazer sugestões para subsidiar a formulação de políticas públicas e privadas para captar a prestação de serviços da própria população, mostrando quais setores econômicos que apresentam essa potencialidade.

A pesquisa servirá de meio de divulgação das diversas relações de trabalho, consolidada em uma metodologia de análise de mercado de trabalho, constituindo, desta forma, numa fonte de pesquisa e estudo nesta área, contribuindo, também, por servir de sugestão para a implantação de políticas públicas e privadas que estimulem a capacitação da mão de obra local, possibilitando até, quem sabe, a implantação de políticas públicas e privadas, fazendo com que o dinamismo da economia local se traduza em benefício para os próprios montebelenses.

Nessa perspectiva, pretende-se fornecer subsídios para formulação de políticas públicas e privadas orientadas à capacitação de mão de obra voltada para o setor de indústria do Município, no sentido de contribuir para a diminuição do desemprego, conseqüentemente, estimular a expansão desse setor econômico.

Finalmente, espera-se poder, com a realização desta Dissertação e com a propositura dessas novas políticas públicas e privadas de capacitação, contribuir para a melhoria da mão de obra local, para que esta possa atender às expectativas das indústrias existentes no município de São Luís de Montes Belos (GO).

1. CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA E REGIONAL E OS ASPECTOS SOCIOECONÔMICOS DE SÃO LUÍS DE MONTES BELOS (GO)

A contextualização histórica e regional, bem como os aspectos socioeconômicos do município de São Luís de Montes Belos (GO) é o ponto de partida para a realização desta pesquisa.

Vale esclarecer que, com o intuito de se contar a história da formação do Município, buscou-se informação no acervo bibliográfico das bibliotecas locais (Faculdade Montes Belos, unidade local da Universidade Estadual de Goiás e Prefeitura Municipal), mas em nenhuma delas foram localizadas quaisquer bibliografias consistentes. A única fonte bibliográfica foi encontrada na Biblioteca do Colégio Dom Pedro I, uma velha “Apostila do Município de São Luís de Montes Belos”, elaborada por iniciativa da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Lazer por volta do ano de 1978, a qual registra fatos importantes que aconteceram por ocasião do surgimento do Município, além de acompanhar a sua evolução, servindo de referencial histórico dos montebelenses (gentílico dos naturais de São Luís de Montes Belos).

1.1 O Contexto Histórico e Regional do Município

Pela Rodovia GO-060, o município de São Luís de Montes Belos está instalado a cento e vinte quilômetros de Goiânia, a Capital do Estado de Goiás, na Região do Centro Oeste Goiano, também conhecida como Mato Grosso Goiano.

Por sua localização estratégica, São Luís de Montes Belos é um dos municípios mais importantes da região, tanto pelo seu desenvolvimento econômico como por ser polo educacional, que recebe alunos de vários municípios vizinhos, tanto para a Faculdade Montes Belos (FMB), quanto para a unidade local da Universidade Estadual de Goiás (UEG).

Conta-se que o povoado de São Luís de Montes Belos originou-se, por volta dos anos de 1857, de uma antiga fazenda, com o mesmo nome, pertencente à família Cerqueira Neto. Nessa ocasião, o governo do estado de Goiás havia determinado a construção de uma estrada, ligando a parte central do estado de Goiás com a região sudeste e também ao estado do Mato Grosso.

O engenheiro João Neto de Campos Carneiro foi o responsável pelos serviços de construção dessa estrada, assistido por Vicente Ferreira Adorno, engenheiro prático, os quais,

na medida em que as construções avançavam, foram nomeando as serras, os córregos e os rios, relacionando-os a algum acontecimento ou data do dia. O nome da cidade está relacionado com os montes que ladeiam a entrada da cidade e também com o dia de São Luís.

Nesse ano (1857), ao encontrarem o córrego Santana, paralelo a uma serra com picos muito finos, cobertos de gramíneas extremamente verdes, iniciaram uma lavoura de cana de açúcar e a criação de gado, formando a primeira propriedade, à margem direita desse córrego.

O fundador, José Neto Cerqueira Leão Sobrinho, deu ao povoado nascente o nome de “São Luís de Montes Belos”, em homenagem a São Luís Gonzaga e à beleza dos montes que o cercam, onde, à época, havia centenas de ipês, das mais variadas cores, os quais tornavam os montes ainda mais belos. Esse lugar inicialmente era conhecido como Barreirinho, nome de um dos Córregos que banha a localidade.

Com a queda do Estado Novo, implantado por Getúlio Vargas, veio a constituinte, que deu liberdade à criação de novos municípios e distritos, o que antes era restrito ao Presidente da República. Assim, após essa abertura política, foi criado o município de Firminópolis, que, por ser, naquela época, um povoado de muita influência no comércio de cereais, quis tomar para si as terras onde estava localizada a cidade de São Luís de Montes Belos. Essas terras pertenciam ao distrito de Mossâmedes, município da cidade de Goiás, onde José Netto Cerqueira Leão Sobrinho era vereador, representante da região, para quem os fazendeiros denunciaram a invasão de Firminópolis nas terras de São Luís.

Ao tornar-se Prefeito da cidade de Mossâmedes, o Senhor José Netto Cerqueira Leão Sobrinho, denunciou tal invasão aos seus companheiros, e, no dia 06 de julho de 1948, realizou a primeira reunião de planejamento da emancipação de São Luís de Montes Belos, na casa do Senhor Zeca Netto.

Naquele mesmo mês (julho/48), entraram na Câmara Municipal de Goiás alguns papéis sobre o planejamento da emancipação de São Luís de Montes Belos, através da Lei Municipal n. 04, de outubro de 1948, passando o Povoado, depois, à categoria de Distrito, pela Lei Municipal n. 19, de 04 de outubro de 1948, graças ao sensível aumento de sua produção de cereais e criação de gado.

Sob a autorização do Prefeito, o primeiro passo rumo à emancipação foi dado com a verificação de terrenos. O Senhor José Luís Júnior, verificando que suas terras eram propícias para a construção da cidade, doou parte delas e, juntamente com a aquisição de outras terras, deu-se início à cidade. Fizeram inicialmente um barracão onde instalaram uma farmácia,

depois um dormitório, um alojamento para o pessoal, um armazém, um açougue e um cômodo para servir de cadeia.

Cinco anos mais tarde, em 12 de outubro de 1953, depois de muita luta, através de uma mobilização realizada pelo Senhor José Netto, juntamente com o povo da região, fazendo uma exposição da situação à Câmara e ao então Prefeito da Cidade de Goiás, Senhor Hermógenes Ferreira Coelho, este veio a conceder parecer favorável à causa defendida pelos pioneiros montebelenses, quando, com a Lei Estadual n. 805, assinada naquele dia (12.10.1953), o município ganhou autonomia, desmembrando-se do Município de Goiás e instalando-se em 1º de janeiro de 1954.

Cinco anos após a emancipação, em 05.04.1956, instalou-se a Comarca de São Luís de Montes Belos, abrangendo, também, a cidade de Córrego do Ouro. De sua emancipação até os dias atuais, a cidade cresceu num ritmo consideravelmente rápido (SANTOS, 2010).

Além da sede, o Município conta com um distrito, chamado Rosalândia, criado pela lei municipal n. 41, de 20.01.1958, cuja instalação solene se deu em 1º.01.1964.

São Luís de Montes Belos (GO) é uma unidade do território do Estado de Goiás, conforme definido pela Lei Orgânica do Município, promulgada por vereadores eleitos, com fundamento na Constituição do Estado de Goiás e na Carta Magna da Nação Brasileira, para reger a autonomia e a independência dos poderes municipais, o desenvolvimento com justiça e igualdade, e garantir os direitos e o bem-estar dos munícipes, assim dispondo:

Art. 1º. O Município de São Luís de Montes Belos é uma unidade do território do Estado de Goiás, integrante da organização político-administrativa da República Federativa do Brasil. E dotado de autonomia política, administrativa e financeira, e reger-se-á pela Constituição Federal, pela Constituição Estadual e por esta Lei Orgânica.

Parágrafo Único. A sede do Município dá-lhe o nome e tem a categoria de cidade.

Art. 2º. São símbolos do Município a Bandeira e o Hino, que representam a sua cultura e a sua história.

Art. 3º. O dia 12 de Outubro é a data magna municipal.

Art. 4º. São Poderes do Municipal, independentes e harmônicos entre si: o Legislativo, exercido pela Câmara Municipal, e o Executivo, exercido pelo Prefeito.

Parágrafo Único. Ressalvadas as exceções previstas nesta Lei, é vedado, a qualquer dos poderes, delegar atribuições; quem for investido na função de um deles não poderá exercer a outro.

Localizado numa área territorial de 825,999Km², sob o Código n. 5220108, o Município de São Luís de Montes Belos tem tido um crescimento populacional bastante acelerado nos últimos dez anos, chegando a equiparar-se ao Município de Iporá(GO). Segundo o Censo do Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE, 2010), a sua população era de 76.034 habitantes.

Apesar de os montes que ladeiam a entrada da cidade não serem, hoje, tão belos como outrora, eles continuam sendo um dos Cartões Postais da Cidade, seguindo-se o “Espelho D'Água dos Buritis”, situado em região nobre da cidade. E, na região mais afastada, bem próxima ao Parque de Exposições Agropecuários da cidade, localiza-se o “Lago Caires Maia”. Outro cartão postal de São Luís de Montes Belos é a Catedral das Assembleia de Deus, um templo que fica próximo ao “Espelho D'Água”, com um tanque batismal em forma de cascata.

1. 2. O Setor Administrativo do Município

O Poder Administrativo do Município está sediado no prédio da Prefeitura, na parte central da cidade. A atual Prefeita é Mércia Regeane Lima de Oliveira Cesílio, com o nome para urna de “Mércia Tatico”, eleita por maioria de votos para o mandato de 2013/2016. A Administração Municipal é constituída dos órgãos integrantes da estrutura administrativa da Prefeitura e de entidades dotadas de personalidade jurídica própria.

Existem, no município, escritórios regionais de órgãos estaduais e federais que se instalaram na cidade, tais como: Fórum da Justiça Comum do Estado de Goiás, Vara do Trabalho da 18ª Região (Federal), Delegacia da Receita Federal do Brasil, dentre outros.

O Poder Legislativo e o Poder Judiciário também estão sediados no município, sendo que o Fórum da Justiça Estadual, que antes funcionava à Rua Rio Vermelho, 350, Setor Central, em prédio cedido pela prefeitura municipal, e já não comportava mais as duas varas e um juizado da comarca, com mais de 6.090 processos, divididos entre as 1ª e 2ª varas e o juizado Cível e Criminal, atualmente tem nova sede, a qual foi construída numa área doada pela prefeitura, com mais de cinco mil metros quadrados, cujo prédio tem o modelo específico para instalação de entrância intermediária, moderno, planejado e totalmente mobiliado com equipamentos de informática e central telefônica. O espaço, que abriga três Varas e um Juizado, foi entregue pelo presidente do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (TJGO), desembargador Leobino Valente Chaves, em solenidade realizada no auditório do Tribunal do Júri do Fórum (2013).

O Ministério Público local também possui boas instalações e um bom quadro de servidores.

Na área da Justiça do Trabalho, o município abriga uma Vara do Trabalho, a qual está ligada ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

No âmbito da Justiça Eleitoral, o município conta com um moderno cartório eleitoral.

No que se refere à Segurança Pública, o Município possui uma Delegacia da Polícia Civil e uma Companhia da Polícia Militar e é sede regional da Agência Goiana do Sistema Prisional, abrigando uma cadeia pública.

Há, também, no Município, uma subseção da Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Goiás, com mais de cinquenta e três advogados inscritos.

1.3 O Setor Educacional do Município

No campo educacional, existem as escolas que oferecem cursos dos níveis de Ensino Fundamental e Secundário (Colégio Estadual Presidente Costa e Silva Escola Estadual Américo Antunes) e as que oferecem cursos dos níveis Superiores e de Pós Graduação (unidade da Universidade Estadual de Goiás e a Faculdade Montes Belos).

Destaca-se a unidade do Curso Preparatório Para Concursos Luiz Flávio Gomes – LFG, com cursos de pós-graduação no sistema EaD (Educação à Distância), com transmissão Via Satélite, nas áreas de administração, educação e direito.

Existem, atualmente, três instituições de ensino de nível superior (Graduação e Pós Graduação). A unidade da Universidade Estadual de Goiás (UEG), a que está há mais tempo na cidade, iniciada com o nome de FécilBelos com o curso de letras e pedagogia, posteriormente acrescido o Curso Superior de Zootecnia, Superior de Tecnologia em Laticínios e cursos parcelados de Educação Física e História.

A Faculdade Montes Belos (FMB), que teve início no ano de 2003, com os cursos de Direito, Agronomia, Farmácia, Ciências Contábeis, Administração, Pedagogia, Enfermagem, Fisioterapia. Nos cursos superiores de Tecnologia em Gestão Ambiental, Tecnologia em Gestão Hospitalar, Tecnologia em Gestão Comercial, Tecnologia em RH, Tecnologia em Gestão de Turismo, Tecnologia em Análise e Desenvolvimento de Sistemas, Tecnologia em Gestão de Agronegócio e Tecnologia em Alimentos, a grande massa de alunos são oriundos de cidades da região (Plano Programático do Curso de Direito da Faculdade Montes Belos – PPC/FMB. 2012).

Com a instalação dessas instituições de ensino de nível superior e de pós graduação deu grande estímulo à priorização da área de educação profissionalizante no município de SLMBELOS, que passou a com cursos outrora não existente na região, tais como: Curso de Zootecnia; Curso Gestão em Agronegócio; Curso de Pós-Graduação lato sensu Especialização

em Bovinocultura de Leite; Curso Produção Animal e Qualidade de Alimentos; Curso superior de Tecnologia em Laticínio; Curso de Tecnologia em Alimentos; Especialização em Produção e Qualidade de Alimentos de Origem Animal; Curso de; Cursos de pós-graduação lato sensu Especialização em Tecnologia do Queijo e mestrado em Bovinocultura de Leite etc. (TEIXEIRA; LAUREANO e FERREIRA, 2010).

Os cursos profissionalizantes oferecidos por essas instituições de ensino, tanto da rede pública, quanto da rede privada, vieram proporcionar oportunidades de capacitação de mão de obra, não somente local, mas também de outros municípios, beneficiando diversos setores da economia (administrativo, educacional, comercial, industrial, agropecuário, hospitalar etc.).

Porém, muito ainda se tem por melhorar na área educacional, pois, apesar da instalação dessas instituições de ensino no município, a população montebelense ainda não se despertou para o aproveitamento desses benefícios em prol da melhoria da mão de obra local, e, conseqüentemente, para expansão do setor industrial do município, consoante se demonstrará no decorrer deste Estudo.

1.4 O Setor Econômico do Município

Além dos serviços já relacionados, a região é sede regional de vários Órgãos Públicos Estaduais e Federais e, ainda, possui os setores industrial, comercial e agrário, estes, razoavelmente bem desenvolvidos.

A organização econômica de São Luís de Montes Belos está prevista na Lei Orgânica do Município, em seus artigos de 129 a 133, abaixo transcritos:

Art. 129. O Município, dentro de sua competência, organizará a ordem econômica, conciliando a liberdade de iniciativa com os superiores interesses da coletividade.

Art. 130. A intervenção do Município no domínio econômico, terá por objetivo estimular e orientar a produção, defender os interesses do povo e promover a justiça e solidariedade sociais.

Art. 131. O Município assistirá os trabalhadores rurais e suas organizações legais, procurando proporcionar-lhes, entre outros benefícios, meios de produção e de trabalho, saúde e bem-estar social.

Parágrafo Único. São isentas de impostos municipais as respectivas cooperativas.

Art. 132. O Município manterá órgãos especializado, incumbido de exercer ampla fiscalização e revisão de suas tarifas, dos serviços públicos por ele concedidos.

Parágrafo Único. A fiscalização de que trata este artigo compreenderá o exame contábil e as perícias necessárias à apuração das inversões de capital e dos lucros auferidos pelas empresas concessionárias.

Art. 133. O Município dispensará à microempresa e à empresa de pequeno porte, assim definidas em lei, tratamento jurídico diferenciado, visando incentiva-las, pela simplificação de suas atribuições administrativas, tributárias ou pela eliminação destas, por meio da lei.

A política de desenvolvimento e expansão da agropecuária, da indústria e do comércio, também está prevista na mesma Lei, a saber:

Art. 158. A política agropecuária do município tem por objetivo o pleno desenvolvimento do meio rural, nos termos dos arts. 23, inciso VIII, e 187, da Constituição da República, e 6º, inciso VI, e 137 da Constituição Estadual.

Art. 159. O Plano Municipal de Desenvolvimento Integrado Rural, elaborado pelo Poder Executivo com a participação de produtores, Órgãos de trabalhadores Técnicos e do Conselho Municipal da Agricultura e Abastecimento – COMAB, aprovado pela Câmara Municipal, é o instrumento básico da política de desenvolvimento e expansão da agropecuária, para cada período da administração.

Art. 160. A política agropecuária, de fomento e estímulo da agricultura, consubstanciada no plano de desenvolvimento integrado rural, levará em consideração os seguintes instrumentos:

- a) melhoria das estradas vicinais, facilitando o escoamento da produção;
- b) apoio aos órgãos de Assistência Técnica e Extensão Rural;
- c) incentivo e adoção de tecnologia adequada, objetivando a melhoria das raças do rebanho, para aumento da produção e da produtividade;
- d) fomento à produção e organização do abastecimento alimentar;
- e) estímulo e incentivo ao desenvolvimento e adoção de ações básicas de conservação ou recuperação do solo e proteção dos recursos hídricos;
- f) estímulo e apoio à formação de grupos, associações e especialmente do cooperativismo de agricultores e produtores, com vistas à solução de problemas comuns ou desenvolvimento comunitário;
- g) aquisição de uma patrulha mecânica, para atendimento de programas específicos, incluídos no Plano Municipal de Desenvolvimento Integrado Rural;
- h) a melhoria da qualidade de vida do trabalhador rural, especialmente a alimentar, a sanitária e a habitacional.

Estado de Goiás.

Art. 161. O Conselho Municipal, a ser instituído na forma da lei complementar, terá dentre outras, as seguintes atribuições:

I – órgãos consultivo e orientador da política agropecuária de produção e abastecimento;

II – participação na elaboração do Plano Municipal de Desenvolvimento Integrado.

Parágrafo Único. Compõem-se o Conselho, representantes dos Poderes Municipais, da Assistência Técnica e Extensão Rural, das organizações dos produtores, trabalhadores rurais e dos profissionais da área de Ciência Agrárias.

Art. 162. O Município adotará política de fomento à indústria e ao comércio, de incentivo e apoio à sua implantação dentro do Município, por meio de planos e programas de desenvolvimento integrado, visando a qualidade de vida dos munícipes, a preservação do meio ambiente e a busca do pleno emprego.

Parágrafo Único. Além dos incentivos previstos nesta Lei, poderá o Município, observada a viabilidade técnica e econômica, alocar zonas industriais, mediante planos de implantação adotados pelas entidades organizadas interessadas e a Prefeitura Municipal.

O comércio local se desenvolveu e tornou-se forte, abastecendo toda a região, com escritórios regionais de órgãos estaduais e federais que se instalaram na cidade, tais como: Colégio Estadual Presidente Costa e Silva (Escola Pública), Escola Estadual Américo Antunes (Escola Estadual), unidade da Universidade Estadual de Goiás (Instituição de Ensino Superior), Fórum da Justiça Comum do Estado de Goiás, Vara do Trabalho da 18ª Região (Federal), Delegacia da Receita Federal do Brasil, dentre outros.

O estímulo à implantação e desenvolvimento de indústrias em São Luís de Montes Belos foi oficializado com a promulgação da Lei n. 1.147/95 (Anexo 1), que, em seu artigo 6º, autorizou o Poder Executivo Municipal a:

- a) adquirir áreas de terras e a distribuí-las, na forma de doação, venda ou concessão de uso, às indústrias interessadas não beneficiadas pelo Distrito Agroindustrial;
- b) dotar as condições de infraestrutura necessárias ao funcionamento das indústrias;
- c) patrocinar, mediante convênios com órgãos públicos, cursos de instrução e aperfeiçoamento profissional para a formação de mão de obra necessária ao desenvolvimento das indústrias;
- d) buscar, em conjunto com a entidade de classe representante do setor, promover congressos, feiras e outros eventos que possam contribuir com o desenvolvimento da Indústria e da capacitação dos industriais e industriários;
- e) elaborar estudos e projetos de viabilidade de implantação ou expansão industrial;
- f) isentar as indústrias, mediante justificado interesse público, do pagamento de taxas e impostos;
- g) organizar os vários segmentos da indústria e incentivar a formação de Associações.

Em que pese o supracitado estímulo ter sido oficializado por lei, à exceção de isenção de certas indústrias do pagamento de taxas e impostos (por interesse público), pouco, ou quase nada, tem sido feito em termos de políticas públicas e privadas para a implantação e desenvolvimento de indústrias em São Luís de Montes Belos, conforme se pode constatar com os resultados da pesquisa de campo realizada neste Estudo, os quais serão discutidos no item próprio.

Com o aumento da população, São Luís de Montes Belos firmou-se no cenário estadual como referência do Centro-Oeste Goiano, sendo que sua principal atividade econômica centra-se no setor de serviços, notadamente os voltados para o comércio, que, segundo os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2013), em 2011, apuraram os seguintes resultados (Quadro 1):

Quadro 1. Estatísticas do Cadastro Central de Empresas do município de São Luís de Montes Belos, 2011.

Variável	Quantidade
Número de empresas atuantes	836
Número de unidades locais	851
Número Pessoal ocupado assalariado	5.126
Número Pessoal ocupado total	6.074
Salário médio mensal (Salários Mínimos)	2,0
Salários e outras remunerações (Total, R\$ 1.000)	71.627

Fonte: Adaptado de IBGE, Cadastro Central de Empresas 2011. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

O comércio montebelense tem tido considerável crescimento, com potencial para se igualar aos mais fortes do centro-oeste goiano, com representação de grandes marcas, como a

rede internacional de Fast Food Subway e a grande rede de chocolates finos Cacau Show, contando, ainda, a cidade com 05 agências bancárias, 07 concessionárias de veículos, gráficas, serigrafias, entre outras atividades comerciais (IBGE, 2013).

Ao lado do comércio, seguem a pecuária leiteira e de corte e agricultura com a produção de milho.

Atualmente, de acordo com o documento oficial fornecido pela Secretaria da Fazenda Pública, situada na cidade de Firminópolis, que faz divisa com o município de SLMBLOS, existem cerca de 152 indústrias cadastradas, que se agrupam em trinta e três diferentes segmentos, os quais, a título de demonstração, abaixo se transcrevem (Anexo 3):

1. Abate e fabricação de produtos de carne (4).
2. Aparelhamento de pedras e fabricação de outros produtos de minerais não metálicos (5).
3. Atividade de impressão (3).
4. Confecção de artigos do vestuário e acessórios (38).
5. Curtimento e outras preparações de couro (1).
6. Edição de livros, jornais, revistas e outras atividades de edição (1).
7. Extração de outros minerais não metálicos (1).
8. Fabricação de artefatos de concreto, cimento, fibrocimento, gesso e materiais semelhantes (6).
9. Fabricação de artefatos têxteis, exceto vestuário (6).
10. Fabricação de artigos de cutelaria, de serralheria e ferramentas (8).
11. Fabricação de artigos de cutelaria, de serralheria e ferramentas (8)
12. Fabricação de artigos de joalheria, bijuteria e semelhantes (1).
13. Fabricação de artigos para viagem e de artefatos diversos de couro (2).
14. Fabricação de bebidas não alcoólicas (1).
15. Fabricação de cabines, carrocerias e reboques para veículos automotores (2).
16. Fabricação de calçados (2).
17. Fabricação de estruturas metálicas e obras de caldeiraria pesada (1).
18. Fabricação de máquinas-ferramenta (1).
19. Fabricação de móveis (13).
20. Fabricação de outros produtos alimentícios (22).
21. Fabricação de produtos cerâmicos (2).
22. Fabricação de produtos de borracha (1).
23. Fabricação de produtos de madeira, cortiça e material trançado, exceto móveis (3).
24. Fabricação de produtos de material plástico (1).
25. Fabricação de produtos de metal não especificados anteriormente (1).
26. Fabricação de produtos diversos (3).
27. Fabricação de produtos farmoquímicos (1).
28. Fabricação de sabões, detergentes, produtos de limpeza, cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal (1).
29. Laticínios (7).
30. Moagem, fabricação de produtos amiláceos e de alimentos para animais (5).
31. Recuperação de materiais (2).
32. Serviços de pré-impressão e acabamentos gráficos (2).
33. Torrefação e moagem de café (2).

Porém, apesar de cadastradas, nem todas essas indústrias estão ativas, sendo que, dentre as que estão em pleno funcionamento, algumas se destacam mais que outras, aparecendo frequentemente em pesquisas oficiais, tais como: JBS (industrialização de couro

bovino), LBR (laticínios), Laticínios Magnata, Laticínios Montes Belos, Shalon Sutures e Fios Cirúrgicos, Fosbel Nutrição Animal, Brasil Minérios, Renap Pneus, Matadouro Carbol Ltda, Hotel Central, Hotel Tijucano, Refrigerantes Spool, Ateliê Uniformes (Serigrafia) e Instituto Rabelo etc. (IBGE, 2013).

Um recente estímulo ao desenvolvimento do Setor Industrial se deu com a promulgação da Lei n. 2.049/13, que criou o Distrito Empresarial de São Luís de Montes Belos, para instalação de novas empresas comerciais e industriais, e autorizou o Município a adquirir, por compra ou desapropriação, ao preço de R\$140.000,00(cento e quarenta mil Reais), até dez alqueires dos imóveis discriminados na referida Lei (Anexo 2).

Porém, apesar do empenho dos administradores estaduais e municipais para fomentar a instalação e desenvolvimento de indústrias no município de São Luís de Montes Belos, a incorporação de tecnologia ainda é parcial e subordinada às decisões dos pequenos proprietários, que não investem integralmente em máquinas e equipamentos.

Teixeira; Laureano e Ferreira (2010, p. 8), por exemplo, após participarem do VIII Congresso Latino americano de Sociologia Rural, em Porto de Galinhas (Brasil), em 2010, publicaram um Artigo Científico, intitulado “Arranjo Produtivo Local de Lácteos São Luís de Montes Belos - Goiás: Ensino para desenvolvimento regional”, no qual informam que “O desafio do Estado e da Secretaria de Planejamento do Estado de Goiás (Seplan) foi superar uma situação onde os recursos eram (e são) escassos e não havia organização dos diferentes elos do setor”, e ainda acrescentam que “Para isso, no caso do APLL, a solução foi buscar junto aos atores locais motivação e ajudá-los a se organizarem para gerar suas próprias soluções, em parceria com instituições”, comentando, mais adiante, no citado Artigo Científico, que:

O Governo Estadual escolheu a atividade leiteira como setor para estimular, baseado nos critérios de existência de base cultural estabelecida na região, da representatividade de uma atividade nos municípios e da capacidade potencial de alavancagem da economia regional. Assim foi concebido o APL de Lácteos de São Luís de Montes Belos (SLMB). Ratificando a posição de Chiochetta, um fato que contribuiu sobremaneira desde o início para este APL, foi o forte engajamento de técnicos da Seplan, Secretaria de Ciência e Tecnologia, Agência de Desenvolvimento Regional, entre outros, com os propósitos do APLL.

Para Carberry (2001), a Pesquisa & Desenvolvimento (P&D), representada neste APLL pela Embrapa Gado de Leite e seu Núcleo Regional Centro-Oeste, têm como objetivo produzir produtos e serviços para o desenvolvimento sustentável do agronegócio. Ações de pesquisa participativa constam como objetivo estratégico do Plano Diretor 2004 a 2008 da Embrapa Gado de Leite (Embrapa PDU III 2005).

A Extensão Rural Goiana (ATER), representada pela Agência rural, têm escritórios na região de SLMB e participa do processo de estruturação do setor leiteiro, bem como a Universidade Estadual de Goiás e sua unidade local. A Seplan, neste cenário, teve o papel de catalisadora das instituições e de manter a convergência de objetivos.

Segundo Teixeira; Laureano e Ferreira (2010, p. 11), a princípio, “Acreditava-se ser difícil reunir os diferentes atores ligados a atividade leiteira em torno de um mesmo propósito. O primeiro resultado foi o convencimento de que é possível o trabalho cooperativo entre elos e intra-elos, quebrando a rotina do individualismo no setor”, mas, a partir do momento em que as associações de produtores da região e a Federação da Agricultura do Estado de Goiás (FAEG) passaram a se reunir com o Sindicato da Indústria de Laticínios de Goiás (Sindileite), percebeu-se que era possível desenvolver o setor de indústria de laticínios na região, principalmente dando mais ênfase ao aprimoramento do setor do que discutindo o preço de leite.

Para isso, seria preciso um trabalho coletivo para conscientização da população de que o “conhecimento e a capacitação” seriam os elementos que faltavam aos segmentos de produção e ao processamento do leite para que o desempenho da atividade leiteira fosse eficiente, técnica e economicamente, e, assim, pudesse desencadear novas ações, e até políticas públicas e privadas, de desenvolvimento regional (TEIXEIRA; LAUREANO e FERREIRA, 2010).

De acordo com os dados e informações desse estudo, realizado pelos autores supracitados (Teixeira; Laureano e Ferreira, 2010, pp.12 e 13), constatou-se que foi preciso priorizar a área de educação profissional no município de SLMBELOS, cujos resultados foram os seguintes:

- Curso “Recuperação da Rentabilidade Leiteira” e dias-de-campo promovidos pelo Serviço Nacional de Aprendizado Rural (Senar) e sindicatos rurais da região, destinado a produtores e trabalhadores rurais. Envolve atores locais como alvo do curso;
- Formação de grupos de troca de experiência orientados pelo Laticínios Morrinhos. O grupo é formado por produtores locais que discutem tecnologia s e participam de palestras sobre temas da atividade leiteira;
- Curso “Técnico em Bovinocultura de Leite” uma pós-graduação para o ensino de nível médio, gratuito, oferecido pela Secretaria Estadual de Educação, com propósito de formar novos técnicos especializados em pecuária de leite, de forma a alcançar o número de 500 técnicos até 2020. Os professores se deslocam de seus municípios de origem para ministrar aulas teóricas noturnas e práticas nos municípios onde estão os alunos. Quando a meta for alcançada estima-se a média de um (1) técnico para cada 10 produtores de leite. Em 2007 a média era de um (1) técnico para cada 125 produtores;
- Curso de Zootecnia na Universidade Estadual de Goiás (UEG) – Passou a dar mais foco em pecuária de leite. Criou-se a oportunidade de estudantes fazerem residência zootécnica na Embrapa Gado de Leite, em Juiz de Fora (MG). Aumentaram as vagas de estágios na Agencia rural (empresa de extensão rural) nos 18 municípios. O curso atrai estudantes de várias partes do Estado de Goiás e do Brasil;
- Curso “Gestão em Agronegócio” promovido pela UEG de São Luís de Montes Belos e de Sanclerlândia (município pertencente ao APLL);
- Curso de Pós-Graduação lato sensu “Especialização em Bovinocultura de Leite” promovido pela UEG. Este curso atrai Veterinários, Zootecnistas, Agrônomos e outros profissionais que já haviam parado de se aperfeiçoar e encontraram um curso próximo de suas cidades para se aperfeiçoar;

- Curso “Produção Animal e Qualidade de Alimentos”, realizado na Faculdade Montes Belos (FMB);
- Curso superior de “Tecnologia em Laticínio”, na UEG. Conta com estudantes de todo Brasil;
- Curso de “Tecnologia em Alimentos”, na FMB;
- Pós-graduação lato sensu “Especialização em Produção e Qualidade de Alimentos de Origem Animal” no Instituto de Educação Pinheiros (IEP);
- Curso de Agronomia na FMB;
- Cursos de pós-graduação lato sensu “Especialização em Tecnologia do Queijo e mestrado em Bovinocultura de Leite” na UEG que utiliza laboratórios na fazenda-escolada UEG no município de São Luís de Montes Belos;
- Laticínio-Escola, da Embrapa Gado de Leite-UEG, também em São Luís de Montes Belos.

Denota-se, por conseguinte, que, desde a consolidação dessas ações voltadas para a educação, a região passou a atrair estudantes de outras regiões, desejando se especializarem na área de produção e indústria leiteira. Um novo pólo de educação voltado para a agropecuária se formou. Ao mesmo tempo, estudantes da região passaram a colaborar com ações de extensão na região (PPC do Curso de Direito da FMB).

Vale lembrar que, desde 2006, também funciona em SLMBELOS o suporte aos programas de melhoria sanitária do rebanho, a exemplo do laboratório que pesquisa carrapatos na Universidade Estadual de Goiás em SLMBELOS. O objetivo é avaliar, pela análise das amostras colhidas, a resistência dos carrapatos aos carrapaticidas existentes no mercado, de forma a se evitar o uso de carrapaticidas já sem eficiência para o controle de carrapatos existentes nas propriedades daquela região (TEIXEIRA; LAUREANO e FERREIRA, 2010).

E não é somente isso, em termos de preparo de solo para recuperação da produtividade das áreas de pastejo, o APLL, estudado pelos referidos pesquisadores, recebeu também, do Ministério de Ciência e Tecnologia-MCT, um laboratório de Bromatologia e Análise de Solos, que possibilitou a análise de solos, contribuindo para o aumento da produtividade de pastagens e culturas já existentes, o que reduziu consideravelmente a demanda por novos desmatamentos.

Essas ações que proporcionaram o desenvolvimento do setor agropecuário em SLMBELOS foram bem destacadas no texto científico de Teixeira; Laureano e Ferreira (2010, p. 14), a saber:

Foi reestruturada uma feira específica de lácteos, a Feira de Laticínios (Feilac), a única do Estado específica para o setor leiteiro. Foi melhorada a estruturada Extensão Rural para o produtor com ampliação do número de técnicas capacitação em pecuária de leite. A Embrapa Gado de Leite dá apoio metodológico em termos de abordagem participativa na estruturação do APLL bem como ministra aulas tanto no curso de graduação quanto no de pós-graduação em Zootecnia. Parte das aulas práticas do curso pós-médio e bovinocultura de leite é proferida na fazenda de leite da Embrapa em Santo Antônio de Goiás, cerca de 150kms da microrregião do

APLL. Devido ao trabalho conjunto, o APLL tem sido apontado como exemplo de APL para o setor leiteiro com maiores possibilidades de captação de recursos para projetos regionais.

Foi reestruturada uma feira específica de lácteos, a Feira de Laticínios (Feilac), a única do Estado específica para o setor leiteiro. Foi melhorada a estrutura da Extensão Rural para o produtor com ampliação do número de técnicos e capacitação em pecuária de leite. A Embrapa Gado de Leite dá apoio metodológico em termos de abordagem participativa na estruturação do APLL bem como ministra aulas tanto no curso de graduação quanto no de pós-graduação em Zootecnia. Parte das aulas práticas do curso pós-médio e bovinocultura de leite é proferida na fazenda de leite da Embrapa em Santo Antônio de Goiás, cerca de 150kms da microrregião do APLL. Devido ao trabalho conjunto, o APLL tem sido apontado como exemplo de APL para o setor leiteiro com maiores possibilidades de captação de recursos para projetos regionais.

Completam os citados autores (2010, pp. 14 e 15) que:

A produção de leite na região do APLL aumentou, de 2003 para 2009 em 20,1%, contra 15,5% do Estado. A produtividade aumentou 15,5% contra 8,8% do Estado, segundo informações da Extensão Rural do Estado. Na área de processamento, contabiliza-se a conscientização dos pequenos e médios laticínios que estão buscando implementar as Boas Práticas de Fabricação que é uma etapa para a certificação de produtos e processos. Além disso, as indústrias de laticínios estão investindo na diversificação de produtos. Laticinistas, incluindo pequenas, médias e grandes processadoras, aumentaram a captação em 49,5% no período de 2003 a 2009. A visibilidade do APLL atraiu outras empresas, sediadas fora da microrregião, para a compra de leite, o que aumenta ainda mais a concorrência pelo leite local. O leite na região do APLL está em média dois centavos (R\$0,02) mais caro em função dessa disputa pelo leite feita entre os laticínios. A região assumiu a vocação para produção de leite e o produtor se dedicou mais à atividade leiteira entre as demais que praticava.

Ante os resultados acima descritos, pode-se inferir que tanto o município de São Luís de Montes Belos quanto os municípios vizinhos que fazem parte do APLL pesquisado pelos autores acima referenciados estão se beneficiando da base de conhecimento. E, o conhecimento é o fator básico de desenvolvimento, ante as condições do atual paradigma tecnológico, em que a criação de competências ocupa lugar mais destacado que a disponibilidade dos recursos naturais para os processos competitivos, consoante entende Moutinho (2007) apud TEIXEIRA; LAUREANO e FERREIRA (2010).

A respeito do assunto, concluem Teixeira, Laureano e Ferreira (2010, p. 15), que “A estratégia de focar os esforços na educação, traz como resultado o aumento da capacidade de conhecer os problemas e de propor soluções locais, visto que os estudantes e profissionais são de origem regional e envolvidos com a atividade leiteira”.

Essas considerações sobre a atividade leiteira desenvolvida no município, acima expostas, além de serem apenas exemplificativas, servindo de subsídio para esta Dissertação, ainda dão uma breve noção do setor industrial de SLMBELOS, demonstrando a importância de se realizar um Estudo como o que ora se propõe.

2. ASPECTOS TEÓRICOS SOBRE TRABALHO, OCUPAÇÃO E EMPREGO

Este Capítulo se dedica ao estudo do trabalho, ocupação e emprego, destacando a origem desses fenômenos, seus conceitos, características e desenvolvimento, a importância que esses fenômenos adquirem na vida das pessoas, em sociedade, ao longo dos tempos.

No sentido de se alcançar o propósito desta pesquisa, faz-se necessário relembrar os diferentes momentos da História, para que os conceitos de trabalho, ocupação e emprego possam ser entendidos. Em seguida, far-se-á a correlação desses fenômenos com a empregabilidade nos dias atuais.

Para proporcionar maior clareza, focalizar-se-ão o trabalho, a ocupação e o emprego, nessa ordem, para, depois, fazer-se a correlação entre o trabalho e o emprego na atualidade, inclusive, norteando para o limiar da atual situação da mão de obra e as expectativas do setor industrial de São Luís de Montes Belos (GO).

2.1 Trabalho: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento

Na Antiguidade, conforme orienta Kurz (1997, p. 3 apud WOLECK 2013), àqueles que perdiam a liberdade, era atribuída, como castigo, a obrigação de desenvolver uma atividade laboral. O significado de trabalho confundia-se, portanto, com o de sofrimento ou infortúnio. O homem, quando no exercício do trabalho, sofria e o tinha como um fardo (fardo social, ante a falta de independência e de liberdade).

O princípio bíblico contido no Livro de Gênesis (Gn. 3, 19): “Comerás o pão com o suor de teu rosto”, denota que o trabalho era tido como uma necessidade que levava à fadiga, resultante de uma maldição. Daí decorre o sentido de obrigação, dever e responsabilidade que o trabalho denota.

No dizer de WOLECK (2013), a equiparação entre trabalho e sofrimento e punição vai além de simples cansaço: representa, também, uma condição social.

A palavra trabalho tem origem no latim vulgar: *tripalium* (instrumento feito de três paus aguçados, com ponta de ferro, no qual os antigos agricultores batiam os cereais para processá-los), ou seja, o instrumento de tortura no mundo cristão que substituiu o suplício da cruz. A palavra *Tripalium*, às vezes, era associada a *trabaculum* e, ainda, ao verbo *tripaliare*, igualmente do latim vulgar, que significavam “trabalho” e “torturar sobre o *trepalium*”, respectivamente (MARTINS, 2010).

Na tradição judaico-cristã, o trabalho associa-se à noção de punição, de maldição, como está registrado no Antigo Testamento (punição do pecado original).

Assim é que, por muito tempo, a palavra trabalho significou experiência dolorosa, padecimento, cativo, castigo (Bueno (1988, p. 25) apud WOLECK (2013)).

Segundo Ferreira (1975), *ponos* (esforço e penalidade) e *ergon* (criação, obra de arte) eram as duas palavras utilizadas pelos gregos para designar trabalho, estabelecendo a diferença entre trabalhar, no sentido de penar (*ponein*) e trabalhar, no sentido de criar (*ergazomai*), contradições (“trabalho-ponos” e “trabalho-ergon”) que continuam na moderna concepção de trabalho (esforço, fardo, sofrimento e criação, obra de arte, recriação).

Na Antigüidade o trabalho não se desvinculava da escravidão, que foi um recurso usado para submeter os mais fracos à vontade do mais forte, dado à capacidade de produção e à condição de vida em sociedade vivenciada naquele período. Os escravos eram a maior parte da sociedade.

Seguindo a tendência moderna de que trabalho e labor têm o mesmo significado, Albornoz (1988, p. 23 apud WOLECK 2013, p. 3) dá a seguinte definição: “O labor é a atividade que corresponde ao processo biológico do corpo humano. O trabalho é a atividade correspondente ao artificialismo da existência humana. A ação corresponde à condição humana”.

Aliás, RUSSOMANO (2002) ressalta que a importância econômica, social e ética do trabalho não passou despercebida dos legisladores antigos, lembrando que, no Código de Manu, já havia normas sobre a empresa, embora na forma rudimentar com que ela se havia constituído. Destaca, ainda, o mesmo doutrinador jurista, que os historiadores mais credenciados da Antigüidade aludem às organizações de classes dos hindus, das árias, dos egípcios. Toda a preocupação parecia reduzir-se à organização social das classes, entre estas, a dos trabalhadores, para conservá-los no círculo do seu destino.

A Idade Média teve início na Europa com as invasões germânicas (bárbaras) sobre o Império Romano do Ocidente, estendendo-se do Século V até o Século XV, com a retomada comercial e o renascimento urbano. A economia rural, o enfraquecimento comercial, a supremacia da Igreja Católica, o sistema de produção feudal e a sociedade hierarquizada eram as características da Idade Média.

Nesse período, conforme referia São Tomás de Aquino, filósofo e teólogo cristão, a sociedade foi totalmente transformada, já que a servidão substituiu em grande parte a escravidão, passando o trabalho a ser considerado um “bem árduo”, porém necessário à

evolução do homem, uma forma de provação e fortalecimento espiritual deste em busca do Reino do Céu (RUSSOMANO, 2002).

Surgiram mudanças significativas nessa era, tais como: a revolução agrícola, o surgimento das cidades e, sobretudo, a implantação da sociedade patriarcal, com valores e conceitos que vieram dominar a sociedade ocidental moderna.

Com a Reforma Protestante, na tradição cristã, o trabalho passou a ser um instrumento de salvação e de realização da vontade divina. Para as religiões orientais, o trabalho era um meio de harmonizar os homens com a natureza e de desenvolver o seu caráter.

A Revolução Industrial, ocorrida no Século XVIII, foi a principal razão econômica que acarretou a transformação do trabalho em emprego, com a descoberta da máquina a vapor como fonte de energia, substituindo-se a força humana. A necessidade de pessoas para operar as máquinas a vapor e têxteis impôs a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado (MARTINS, 2010).

Na Idade Moderna, surgiu a diferenciação entre o trabalho qualificado e o não qualificado, entre o produtivo e o não produtivo, entre trabalho manual e o intelectual. Agora, todas as atividades humanas tornaram-se objeto de negócios, oportunidades de ganho, inexistindo o tempo livre, onde a maior perda é “A perda de tempo”, ou seja, “Tempo é dinheiro”.

Deu-se início, nessa era moderna, a uma série de deslocamentos do labor, tanto na esfera pública como na esfera privada, cada qual com seu modo próprio de produção, colocando para consumo, sejam seus produtos supérfluos ou pouco duráveis, sejam seus produtos de longa duração, induzindo a sociedade capitalista ao consumismo, de produtos e de serviços.

Assim é que, a partir da sociedade moderna, o trabalho humano foi se transformando em emprego, sendo nítida a sua evolução através da história: o modo antigo de produção baseava-se na força escrava; o feudal, na dos servos da gleba; o capitalista, na do empregado assalariado WOLECK (2013).

Segundo Gorz (1991 apud SCHIRIGATTI e KASPRZAK p. 32 – p. 6 de 16):

O conceito de trabalho, segundo Gorz (1991), deve ser redefinido diante da diversidade e da pluralidade de práticas emergentes de trabalho nas sociedades contemporâneas. Elas envolvem mulheres, idosos, menores, desenrolam-se no âmbito da chamada “economia informal” e do mundo do não-trabalho.

Nesse sentido, o trabalho recobre um campo mais amplo do que o de emprego ou do trabalho assalariado, constituindo-se numa atividade social presente em todas as sociedades, apesar das diferentes definições do que seja trabalho. O autor comenta que o trabalho não está, portanto, separado da vida, e que se torna impossível qualquer distinção entre as atividades de trabalho e de não-trabalho.

Destarte, há diversos e distintos tipos de trabalho, sendo complexos os contextos que se entrelaçam formando outros contextos laborais.

Entender o significado da representação social do trabalho é tarefa que não se faz sem considerar o trabalho dentro dos diversos contextos históricos da sociedade. A percepção da realidade, manifestada pelo conhecimento de cada indivíduo, é que dará o direcionamento para uma adequada definição do trabalho.

2.2 Ocupação: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento

Do mesmo modo que o trabalho, a ocupação existe desde o surgimento do homem. Na pré-história, o trabalho de se distinguia de ocupação conforme fossem as atividades desenvolvidas mediante força física (trabalho) ou mediante força mental (ocupação).

Segundo o Dicionário de Ciências Sociais (1986, p. 829) apud WOLECK (2013, p. 6), em que pese a distinção entre trabalho e ocupação, para as Ciências Sociais o sentido comum de ocupação é mesmo de emprego, negócio ou profissão: “A ocupação de uma pessoa é a espécie de trabalho feito por ela, independente da indústria em que esse trabalho é realizado e do status que o emprego confere ao indivíduo”.

Na antiguidade, o povo grego vivia do trabalho (economia agrícola e do comércio marítimo) e da ocupação (artes e esportes), sendo que, nessa época, as ocupações eram entendidas como atividades que visavam à satisfação pessoal, portanto eram de livre escolha, as quais poderiam ser de caráter inferior (comuns e cotidianas) ou de caráter superior, que seria a participação do homem na *polis* (FERREIRA, 1975).

Já, na Idade Moderna, conforme reportam SILVA e DEL GROSSI (1995), a ocupação passou a se distinguir de trabalho (esforço) e de carreira (progressão de nível ocupacional), sendo que as ocupações foram classificadas por ramos e classes de atividade, conforme seja o indivíduo: empregado (formal – com Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada; informal – com Carteira de Trabalho e Previdência Social anotada; militares e funcionários públicos estatutários; outros.); trabalhador doméstico; trabalhador por conta própria; empregador; trabalhador não remunerado, membro da unidade domiciliar; outro trabalhador não remunerado.

Assim, dependendo da evolução da sociedade e do sistema produtivo, das crenças e dos valores do homem em sociedade, o *status* ocupacional desse homem pode variar, de um nível inferior para um nível superior, ou, por vezes, em virtude do fenômeno da sociedade

atual que reduziu a ocupação ao trabalho e ao emprego, até ao inverso: de um *status* superior, para um *status* inferior.

A distinção entre ocupação, como meio de ganhar a vida, e ocupação, como meio de manter o *status quo*, acentuou-se com o aparecimento da economia monetária, em que cada sociedade cria e recria a ocupação humana conforme seja a sua estrutura ou conjuntura.

Segundo WOLECK (2013), as ocupações, nas sociedades modernas, resultam do avanço e da aplicação da ciência ao processo de produção, ou seja, é a conseqüência do desenvolvimento tecnológico, da divisão e organização do trabalho, da expansão dos mercados e do crescimento de pólos comerciais ou industriais.

Outras distinções entre trabalho e ocupação são fornecidas por doutrinadores mais modernos, a saber: a) o trabalho ou negócio principal ou usual de uma pessoa, especialmente aquele que provê seus meios de sustentação (exemplo: Apesar de ser também fotógrafo, a fotografia não é a minha ocupação principal); b) qualquer atividade à qual uma pessoa devota sua atenção (exemplo: O menino aproveitou-se de minha ocupação para pintar e bordar); c) posse ou uso de uma propriedade ou terra (exemplo: Ocorreu mais uma ocupação de fazenda improdutiva pelos sem-terra); d) o ato ou efeito de ocupar; e) captura e controle de uma área por forças militares, especialmente quando se trata de território estrangeiro (MARTINS, 2010).

Silva e Del Grossi (1995, pp. 248 e 249), ao fornecerem os resultados de sua pesquisa sobre a mudança no conceito de trabalho nas novas PNADs brasileiras, a qual é de caráter amostral, comentam:

O conceito de trabalho em atividade econômica nas PNADs a partir de 1992 foi definido como “o exercício de: a) Ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) na produção de bens e serviços; b) Ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) no serviço doméstico; c) Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana em ajuda a membro da unidade domiciliar que tivesse trabalho como empregado na produção de bens primários (que compreende as atividades de agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta própria ou empregador; em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou como aprendiz ou estagiário; d) Ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana: na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias (exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar.

Dimande (2010, p. 1), além do conceito de trabalho e ocupação, inclui também o conceito de profissão, importante para se chegar à definição do que vem a ser mão de obra:

Trabalho pode ser visto como “... atividade metódica das forças corporais e intelectuais do homem, visando sua própria conservação e desenvolvimento e para a transformação do mundo exterior” (LISA ENCICLOPÉDIA UNIVERSAL, 1970, p.1165). Sua orientação para um fim útil distingue-o do jogo, embora seja imprecisa a fronteira entre ambos (Ibidem). O trabalho pode também ser visto como atividades coordenadas, de caráter físico e/ou intelectual, necessárias à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento.

Ora, relativamente a profissão, existem vários conceitos de profissão, entretanto etimologicamente a palavra “profissão” vem de uma palavra latina “*professio*”, do verbo “*profiteri*” que quer dizer confessar, testemunhar, declarar abertamente (SOUSA, s/d). A palavra nasce, deste modo, ligada a uma forma de vida que é publicamente assumida e reconhecida. Por exemplo, aos primeiros professores das universidades era-lhes exigido que fizessem uma profissão de fé, numa cerimônia pública, num misto de influências laicas e religiosas simultaneamente (Ibidem). Neste sentido, “profissão” opunha-se ao “ofício”, pois enquanto a primeira assumia um saber reconhecido e professado em público, o segundo estava aliado à ideia de negócio ou trabalho manual (Ibidem). E, portanto o ofício pode ser visto como “Ocupação habitual, geralmente mecânica, com vista ao lucro, que se distingue das profissões liberais e da produção de artigos básicos” (LISA ENCICLOPÉDIA UNIVERSAL, Op. Cit., p.854).

Para a presente dissertação, em que se abordarão as questões relacionadas à mão de obra existente em SLMBELOS, não se poderia deixar de lado a definição de profissão.

Assim, de acordo com a Classificação Nacional de Profissões de Moçambique (2003) apud DIMANDE (2010, p. 1), “Uma profissão é definida por um conjunto de tarefas que concorrem para a mesma finalidade e que pressupõem conhecimentos semelhantes.”

De qualquer modo, pode-se inferir que a profissão nada mais é do que o trabalho técnico que se caracteriza como um conjunto de valores e habilidades (saber, fazer e ajudar), adquiridas mediante certa aprendizagem especializada de uma atividade específica.

Vale ressaltar que, em suas pesquisas, Silva e Del Grossi (1995, p. 1), apontam que:

(...) antes de 1992, as pessoas que se dedicavam a atividades não remuneradas pelo menos durante 15 horas na semana de referência, seja no âmbito da agricultura familiar, seja na construção da sua moradia, já eram contadas entre os ocupados desde que trabalhassem como aprendizes, estagiários ou ajudantes de um membro da unidade domiciliar, instituição religiosa, beneficente ou cooperativa.

Conclui-se, portanto, que a ocupação é a atividade exercida pelo homem em um emprego ou outro tipo de relação de trabalho (autônomo, por exemplo).

2.3 Emprego: Origem, Conceito, Características e Desenvolvimento

A palavra emprego, na dicionarização de ALMAS (2011), origina-se, de 1400 d.C., do Latim (*implicare*, “unir, juntar, enlaçar, dobrar”), formada por *in*, “em”, mais *plicare*, conquanto se tenha tornado conhecida em razão do seu uso pelos ingleses, e, até o início do

século XVIII, se referia a alguma tarefa ou determinada empreitada; nunca se referia a um papel ou a uma posição numa organização.

Já, WOLECK (2013), afirma que, a partir do século XIX, a palavra emprego passou a ser entendida como o trabalho realizado nas fábricas ou nas burocracias das nações em fase de industrialização.

Outra tentativa de formular uma definição de emprego ficou por conta de Almas (2011, p. 1): “Entende-se por empregar uma pessoa o fato de promover um envolvimento, uma reunião de interesses”.

Apesar de as pessoas comumente tomarem os termos trabalho e emprego como se fossem sinônimos, esses vocábulos significam, na verdade, coisas bem distintas. O trabalho é o gênero do qual emprego é uma espécie. O trabalho, conforme já visto no item 2.1 deste Capítulo, existe desde que o homem surgiu na face da Terra; já, o emprego, é algo recente na história da humanidade, concretizando-se a partir do século XIX.

A relação de emprego começou a ser reconhecida por volta da Revolução Industrial, em que uma pessoa física vendia sua força de trabalho, por algum valor (remuneração previamente combinada), e homens (pessoa física ou empresas) que compravam essa força de trabalho pagando um salário em troca (CASTELLS et al, 2013).

Com efeito, até o início da Revolução Industrial, apesar de os membros de uma mesma família trabalhar juntos, para vender sua produção artesanal nos mercados, formando pequenas empresas familiares, a relação de emprego propriamente dita ainda não estava caracterizada (CASTELLS et al, 2013).

A noção de emprego começou a se esboçar com as oficinas que admitiam muitos aprendizes, os quais, em troca dos serviços, recebiam moradia e alimentação e, ocasionalmente, alguns trocados (MARTINS, 2010).

Mas, o verdadeiro conceito de emprego firmou-se com o advento da Revolução Industrial, que provocou o êxodo rural e a concentração dos meios de produção, quando a maior parte da população não tinha nem ferramentas para trabalhar como artesãos, restando-lhe oferecer seu trabalho como moeda de troca. O conceito de emprego é, assim, característico da Idade Contemporânea (CASTELLS et al, 2013).

Em que pese, por vezes, as expressões relação de trabalho e relação de emprego ser tomadas como sinônimas, o termo trabalho traz a ideia de autonomia, enquanto o termo emprego traz à mente as figuras do empregador e do empregado, ambas, juridicamente

definidas no artigo 2º, §§ 1º e 2º, e no artigo 3º, Parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho (Carrion, 2006, pp. 27-41), *in verbis*:

Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º. Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º. Sempre que uma ou mais empresas, tendo embora, cada uma delas, personalidade jurídica, própria estiverem sob a direção, controle ou administração de outra constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único. Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

Para Martins (2010, p. 139), “Empregado poderia ser considerado, num sentido amplo, o que está empregado na empresa, o que é por ela utilizado”. Logo, o citado autor destaca a premissa de que “todo empregado é trabalhador, mas nem todo trabalhador é empregado, como os autônomos”.

Tem-se, pois, que, para as ciências jurídicas, o empregado é sujeito de direito e, não, objeto.

Pelo conceito de empregado, acima transcrito, vê-se que são exigidos cinco requisitos essenciais para a sua caracterização: 1º) Pessoa física (não se admite pessoa jurídica ou animal como empregado); 2º) Não eventualidade na prestação de serviços (o serviço tem que ser prestado em caráter contínuo, permanente, duradouro e habitual); 3º) Pessoalidade (parte final do Art. 2º da CLT): o serviço tem que ser prestado pessoalmente pelo empregado, que não pode se fazer substituir por outrem, por isso que se diz que o contrato de trabalho é *intuitu personae* em relação ao empregado; 4º) Subordinação: que é a submissão do empregado às ordens do empregador sob a dependência deste, ou seja, o empregador é quem assume os riscos da atividade por ele desenvolvida (são várias as espécies de subordinação: econômica, técnica, moral, social, hierárquica, jurídica, objetiva, subjetiva, estrutural, direta, indireta, típica e atípica); 5º) Salário (onerosidade - contraprestação pelo serviço prestado): é a principal obrigação do empregador (pagar) e principal direito do empregado (receber – não existe contrato de emprego gratuito).

Vale ressaltar que os cinco requisitos acima elencados devem estar presentes simultânea e concomitantemente para que o trabalhador seja reconhecido como empregado, ou seja, faltando um desses requisitos, será tida como inexistente a relação de emprego.

Não será demais lembrar, ainda, que a alteridade (fator que determina que os riscos da atividade econômica pertençam ao empregador, única e exclusivamente) e a exclusividade (não acúmulo de empregos) são indícios da existência da relação de emprego, requisitos complementares e, não, essenciais.

MARTINS (2010), com base na legislação trabalhista vigente, destaca várias espécies de empregado e de trabalhadores sem vínculo empregatício, dentre os quais, citam-se os seguintes:

- a) empregado em domicílio: é aquele que presta serviços em sua residência ou em oficina de família, por conta do empregador que o remunere (art. 83 da CLT);
- b) empregado doméstico: “empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas” (Art. 1º da Lei n. 5.859/72). Não se encontram inseridos nesta categoria os porteiros, vigias, zeladores, faxineiros etc., que prestam serviços para a administração do edifício, os quais são regidos pela CLT (art. 1º da Lei 2.757/56).
- c) empregado rural: é a pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços com continuidade a um empregador rural, mediante dependência e salário (Lei n. 5.889/73).
- d) empregado público: é aquele funcionário da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, suas autarquias e fundações, que seja regido pela CLT. Empregados públicos possuem os mesmos direitos do empregado comum.
- e) trabalhador autônomo: é aquele que presta serviços habitualmente por conta própria a uma ou mais pessoas físicas ou jurídicas, assumindo os riscos da atividade econômica. Não existe qualquer subordinação jurídica entre o prestador do serviço e o seu tomador.
- f) trabalhador eventual: é conceituado na alínea “a” do inciso IV do Art. 12 da Lei 8.212/91, que assim se expressa: “trabalhador eventual é aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”.
- g) trabalhador avulso: “é quem presta, a diversas empresas, sem vínculo empregatício, serviços de natureza urbana ou rural definidos no regulamento” (Art. 12, inciso VI, da

Lei n. 8.212/91). O trabalhador avulso pode ser sindicalizado ou não, mas a execução dos seus serviços será feita com a intermediação obrigatória do sindicato da categoria. Distingue-se o trabalhador avulso do eventual, porque o primeiro tem todos os direitos previstos na legislação trabalhista, enquanto o eventual só tem direito ao preço avençado no contrato e a multa pelo inadimplemento do pacto, quando estabelecida entre as partes. O avulso presta serviço numa atividade permanente, enquanto a atividade do eventual é esporádica, ocasional no âmbito da empresa.

De acordo com Martins (2010, p. 142), hodiernamente, estudiosos do assunto apontam outras formas de trabalho e emprego, confira-se:

Nos dias atuais, a forma de emprego dominante é o trabalho assalariado (em relação de dependência). O empregado ou trabalhador estabelece um contrato com a sua entidade empregadora ou patronal, através do qual decidem o preço pelo qual será vendida a força de trabalho bem como as condições mediante as quais irá ser prestado o respectivo trabalho. O preço do trabalho recebe o nome de salário ou remuneração, podendo ser pago ao dia (diário/a), à semana (semanal), de 15 em 15 dias (quinzenal) ou ao mês (mensal), dependendo trata-se de trabalho diário (como acontece nas obras de construção civil, por exemplo), de trabalho sazonal ou temporário. Também há casos em que o trabalho é pago à hora.

Outras formas de emprego existentes nos dias que correm são o trabalho por conta própria (trabalhadores independentes ou empresários) e o trabalho informal sem relação de dependência (trabalho não declarado, mais conhecido como “trabalho ao negro”).

Reconheça-se que entender o significado de trabalho, ocupação e emprego, em qualquer época da história da humanidade, sempre foi muito importante, principalmente para que se possa entender como esses fatores atuam no processo de mudança, revolução e evolução das realidades sociais, pois o trabalho (em sentido amplo) certamente sempre influenciou e influenciará as mudanças havidas na sociedade.

Com efeito, as questões relacionadas com o trabalho e emprego interessam à maioria das pessoas no mundo inteiro, sejam governantes, sejam governados, preocupando uns e outros com o número de trabalhadores, empregados e desempregados. São freqüentes as indagações a respeito da colocação da classe profissional no mercado de trabalho, das perspectivas de empregabilidade nos vários setores econômicos, das expectativas de recepção de mão de obra qualificada etc., mas nem sempre essas indagações encontram respostas satisfatórias.

Tentar responder a essas questões é uma das pretensões deste estudo, mormente no que se refere à mão de obra utilizada no setor industrial de São Luís de Montes Belos. Para tanto há de se tentar entender alguns dos processos que regem a forma como são criadas as

oportunidades de trabalho e emprego neste setor econômico, para discorrer sobre as possibilidades de melhoria da qualidade da mão de obra dos trabalhadores no referido setor.

Tem-se, com isso, a esperança de se poder proporcionar, aos leitores, um estímulo para refletir sobre essas questões, para que se sintam preparados para atenderem as expectativas dos empregadores do setor de indústria daquele Município.

3. METODOLOGIA

Para realizar um estudo sobre o perfil de mão de obra desejado pelo setor industrial no município de São Luís de Montes Belos (GO) e, ao mesmo tempo, sobre a mão de obra disponível no mercado local, utilizou-se, primeiramente, uma metodologia conceitual e teórica, calcada em pesquisa bibliográfica, enquanto que, para dar prosseguimento a este trabalho, tornou-se necessário estabelecer uma metodologia empírica, junto aos representantes dos trabalhadores e empresários do setor de indústria local, bem como, de forma acessória, junto a Prefeitura Municipal de São Luís de Montes Belos (GO), a Vara do Trabalho São Luís de Montes Belos (GO), a Câmara de Dirigentes Lojistas (CDL) de São Luís de Montes Belos (GO), e ao Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), órgãos ligados, conhecedores, fiscalizadores e/ou garantidores da inserção da população montebelense no mercado de trabalho e emprego da cidade de São Luís de Montes Belos, Goiás.

Dessa forma foi possível identificar as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO), possibilitando, também, analisar se a mão de obra disponível no referido município atendia às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes, para, depois, propor políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local com vistas ao atendimento da demanda das indústrias instaladas no município.

3.1 Apresentação

Com o apoio da metodologia que ora se apresenta, pretende-se formular os diagnósticos sobre a qualidade da mão de obra (trabalho e emprego) no setor de indústria de São Luís de Montes Belos (GO), que serão obtidos por meio de aplicação de questionários aos representantes de trabalhadores, de empresários do setor de indústria e de gestores públicos, tendo como meta subsidiar a propositura de políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local, de forma que a demanda das indústrias instaladas no município possa ser atendida.

Como já mencionado alhures, o objetivo geral dessa metodologia é realizar um estudo sobre o perfil de mão de obra desejado pelo setor industrial no município de São Luís de Montes Belos (GO) e a mão de obra disponível no mercado local, e, de maneira específica,

pretende-se: a) Identificar as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO); b) Analisar se a mão de obra disponível no município de SLMB atende às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes; e, c) Propor políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local com vistas ao atendimento da demanda das indústrias instaladas no município de SLMBELOS(GO).

Inicialmente, serão apresentados os pressupostos nos quais esta metodologia se baseia. Em seguida, serão indicados os procedimentos necessários à sua efetivação, envolvendo a coleta de informações sobre essa realidade e o detalhamento das atividades a serem desenvolvidas com os atores sociais (trabalhadores, empresários do setor de indústria local e gestores de entidades públicas), ou seja, os procedimentos necessários à definição da realidade socioeconômica objeto desta investigação.

Para se conhecer o espaço territorial e socioeconômico a ser analisado e para se preparar o contato com os atores sociais a serem investigados, foi necessário obter indicações de fontes de informação junto aos representantes dos trabalhadores e empresários do setor de indústria local, e, subsidiariamente, junto a Prefeitura Municipal, a Vara do Trabalho, ao CDL e ao SEBRAE, órgãos sediados no município, ligados, conhecedores, fiscalizadores e/ou garantidores da inserção da população montebelense no mercado de trabalho e emprego da cidade de São Luís de Montes Belos, Goiás.

Busca-se, com esta metodologia, desmistificar visões distorcidas, ou mesmo tecnocráticas, sobre a mão de obra existente que se destina às indústrias no município de São Luís de Montes Belos (GO), valorizando as práticas participativas dos atores sociais envolvidos nesse processo e reconhecendo, dessa forma, que essa atuação é de fundamental importância para se apoiar a tomada de decisões por parte dos gestores públicos e privados relativamente à melhoria da qualidade da mão de obra destinada à produção industrial do município em apreço.

3.2 Pressupostos Metodológicos

Neste item serão apresentados os pressupostos que embasaram a metodologia desta pesquisa: *Planejamento, Pesquisa-ação, Participação dos Atores Sociais e Procedimentos*.

Primeiramente, insta esclarecer que, consoante os ensinamentos de GIL (2009), por ator social deve-se entender todo ser humano que participa da vida social, ou melhor, é aquele ser que cumpre o seu papel social e participa de toda a dinâmica do meio em que vive.

Já na construção teórica de MARTINS (2010), ator social designa a expressão dos interesses de um coletivo específico, um grupo social ou uma classe na sociedade, podendo-se dizer que os atores sociais protagonistas desta pesquisa serão os trabalhadores, os empresários e o Estado, ou outras autoridades de organizações privadas, mas que estejam ligadas ao setor industrial de SLMBELOS.

Assim, os trabalhadores e empregados, por exemplo, serão os atores sociais que expressarão os interesses do trabalho, ocupação e emprego (classe profissional). A entidade empresarial será o ator social do setor de indústria que expressará os interesses do capital (classe econômica ou patronal). O ator social Estado, ou outra autoridade privada ligada ao setor industrial (aqui, denominada classe estatal), por sua vez, expressará o resultado da disputa de interesses, entre a classe profissional e a classe econômica, presentes na sociedade montebelense em um dado momento.

Como se vê, para a consecução dos objetivos almejados com a realização desta pesquisa, teve-se em mente a necessidade de se estabelecer uma metodologia que permitisse a coleta de informações junto aos atores sociais (representativos das classes econômica, profissional e estatal), elemento básico e indispensável para a abertura de diálogo, compartilhamento e discussão dos resultados, abrindo espaço para o diálogo também com outros atores relevantes na sociedade montebelense, e que pudesse ampliar a diversidade de visões sobre a realidade investigada.

3.2.1 Planejamento

O primeiro pressuposto, o *Planejamento*, consistiu em estabelecer um plano de execução, isto é, uma forma de organizar as idéias com relação ao objeto desta pesquisa, bem assim com relação aos objetivos e metas a serem alcançados, de modo a se antecipar a eventos futuros, tomando as decisões que pareceram as mais acertadas para atingir o resultado almejado (GIL, 2009).

No plano de ação, indicou-se, então, o que seria feito (o levantamento das indústrias existentes no Município de São Luís de Montes Belos, a escolha de um número limitado daquelas que seriam objeto da pesquisa, até a visita das mesmas para saber quais estariam

dispostas a recepcionar a aplicação dos questionários etc.), por quem (pela pesquisadora), como (pessoalmente) e quando seria feito (em horário comercial, ou seja, em horário de efetivo funcionamento das indústrias pesquisadas).

Nesta etapa, obteve-se, junto a Secretaria da Fazenda do Estado de Goiás, estabelecida na cidade de Firminópolis, Goiás, uma relação com 152 indústrias (Anexo 3), de diversos segmentos, existentes no Município de São Luís de Montes Belos (GO), as quais foram, em seguida, agrupadas por segmento, no sentido de viabilizar os primeiros contatos, por meio de visitas, com o fim de obter autorização para aplicação dos formulários (questionários).

Para escolha de oito ou dez indústrias que seriam objeto da pesquisa, foram adotados os seguintes critérios: antiguidade da indústria no município (tempo que se encontra instalada), efetivo funcionamento ao tempo da investigação e receptividade da pesquisa pela indústria.

A partir desses critérios foi possível selecionar as seguintes indústrias:

01. LBR – Lácteos Brasil S/A (Leite Bom) – Indústrias - Rodovia GO-060, Km 118, Setor Álvorada, São Luís de Montes Belos, Goiás;
02. JBS – JBS S/A (Curtimento e outras preparações do couro) – Rodovia GO-060, Km 129, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás;
03. Brasil Minérios Ltda – Extração e outros minerais não-metálicos – Rodovia GO-164, Km 20, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás;
04. Shalon Fios Cirúrgicos – Avenida Hermógenes Coelho, nº 3523, Setor Alto Boa Vista, São Luís de Montes Belos, Goiás;
05. Laticínios Montes Belos EIRELE – Rodovia GO-164, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás;
06. Matadouro Carbol Ltda (Abate e Fabricação de Produtos de Carne) – Rodovia GO-164, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás;
07. Fosbel Produtos Agropecuários Ltda – (Nutrição Animal) – Rodovia GO-060, s/nº, Setor Álvorada, São Luís de Montes Belos, Goiás;
08. RCO - Refrigerantes Centro Oeste Ltda – Avenida Candeeiro, s/nº, Setor Lédio de Paula, São Luís de Montes Belos, Goiás;
09. Marmoraria Montes Belos Ltda. - Avenida Hermógenes Coelho, nº 3790, Setor Alto Boa Vista, São Luís de Montes Belos, Goiás;
10. Gráfica e Carimbo Montes Belos Ltda. - Avenida Hermógenes Coelho, nº 2441, Setor Central, São Luís de Montes Belos, Goiás.

Deu-se início, então, pessoalmente, à visitação a essas empresas previamente selecionadas, em horário comercial, ou seja, em horário de efetivo funcionamento.

A princípio, pareceu que todas estavam dispostas a participar, exigindo, apenas, que se agendassem previamente o dia e hora para realização da pesquisa de campo, bem como que se aproveitassem os intervalos intrajornada para aplicação dos questionários aos empregados, evitando, assim, atrasos e/ou prejuízos na produção.

Porém, no decorrer das visitas, apurou-se que nem todas as indústrias selecionadas confirmaram suas participações, ocasionando a exclusão de umas e a inclusão de outras, embora os critérios de seleção tenham continuado os mesmos, resultando nas oito empresas seguintes:

01. Refrigerantes Centro Oeste Ltda – Avenida Candeeiro, s/nº, Setor Lédio de Paula, São Luís de Montes Belos, Goiás;
02. Matadouro Carbol Ltda (Abate e Fabricação de Produtos de Carne) – Rodovia GO-164, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás;
03. Marmoraria Montes Belos Ltda – Avenida Hermógenes Coelho, nº 3790, Setor Alto Boa Vista, São Luís de Montes Belos, Goiás;
04. Agroveterinários Pluto Ltda – Rua Paraúna, nº 110, Setor São José, São Luís de Montes Belos, Goiás;
05. Fosbel Produtos Agropecuários Ltda – (Nutrição Animal) – Rodovia GO-060, s/nº, Setor Álvorada, São Luís de Montes Belos, Goiás;
06. RENAP Pneus Ltda – Rua Marajó, nº 27, Setor Lédio de Paula, São Luís de Montes Belos, Goiás;
07. Hotel Tijucano Ltda – Rua Juruema, nº 767, Centro, São Luís de Montes Belos, Goiás;
08. Escola de Laticínios UEG – Rodovia GO-060, Km 122, s/nº, Zona Rural, São Luís de Montes Belos, Goiás.

Durante as primeiras visitas a essas empresas, aproveitou-se, também, para observar se as realidades das mesmas apresentavam os problemas investigados (estruturados, semi-estruturados ou não estruturados), tais como: existência, ou não, de profissionais capacitados para o suprimento da demanda das indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), ou, se existentes esses profissionais, como seria a mão de obra dos mesmos (qualificada ou não).

Teve-se, assim, a necessidade de se incluírem nos questionários questões do tipo: O que têm os empresários do setor industrial feito para suprir a demanda de mão de obra

industrial especializada? Profissionais estrangeiros são contratados com frequência? O que se tem feito, em termos de políticas públicas ou privadas, para minimizar o problema? No município, existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as indústrias?

O que se fez questão de ter em mente, quando da aplicação dos questionários, foi o problema da visualização por um ator de uma discrepância entre a realidade constatada e uma norma de referência que ele aceitava ou criava, portanto não se pode deixar de associar a definição e a explicação do problema aos atores sociais específicos, que possuíam interesses e necessidades e atuavam produzindo os fatos em uma dada situação.

Desse modo, ficou evidente que seriam os próprios atores sociais que identificariam os diversos problemas a serem enfrentados e discutidos, os quais seriam valorados e submetidos ao estudo das inter-relações entre eles para que, então, se pudesse priorizá-los e dar-lhes sugestões de solução, valendo salientar que o ator social investigado analisaria a realidade da qual faz parte de dentro da situação, considerando os aspectos econômicos, políticos e ideológicos da realidade examinada.

As etapas (*Planejamento, Pesquisa-ação, Participação dos Atores Sociais e Procedimentos*), haveriam de ser obedecidas para que os resultados da pesquisa não apresentassem vícios que a pudessem invalidar.

Portanto, esclarece-se que o Planejamento refere-se ao levantamento e seleção das indústrias objeto da pesquisa, bem como à valoração e análise dos problemas (pelo menos perceptíveis) que atingem os atores envolvidos.

Esta etapa exigiu uma atenção especial ao se discriminarem os problemas que comporiam o objeto das entrevistas e questionários a serem aplicados, ou seja, enumeraram-se os fatos que realmente viriam demonstrar a existência dos problemas, identificando as suas origens, causas e conseqüências, trabalhando apenas com os problemas considerados principais, pois o levantamento de um número elevado de questões poderia tornar o trabalho improdutivo.

Depois de identificados e analisados os problemas prioritários, passou-se ao momento da elaboração das entrevistas e questionários, permitindo um acesso eficiente às informações e aos dados nos bancos de dados disponíveis e relacionados com o objeto de estudo, bem como o armazenamento consistente desses dados.

Em seguida, na fase de execução do plano, cuidou-se da construção da viabilidade das ações em face das variáveis envolvidas, definindo a ordem de execução das mesmas.

3.2.2 Pesquisa-ação

O segundo pressuposto, *Pesquisa-ação*, veio discutir esse tipo de pesquisa, que, segundo os ensinamentos de Thiollent (1998, p.14) apud MENDONÇA, ROCHA e NUNES (2008), é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo, no qual pesquisadores e participantes estão envolvidos de modo cooperativo e participativo na busca de compreensão específica da realidade investigada, observados os motivos que levam os atores sociais a participarem de um projeto de Pesquisa-ação (obrigação, cooptação, cooperação (muitas dissertações), colaboração etc.).

Nesta etapa, foram anotadas as técnicas de pesquisa utilizadas para a consagração dos resultados, ou seja, definiu-se qual a ação seria tomada para melhorar a prática, selecionando os critérios de distinção dos problemas que seriam utilizados: o processo de investigação estava sendo conduzido por meio da análise e interpretação dos dados adequados, válidos e confiáveis; a pesquisa visa, principalmente, o aprimoramento da prática.

Cuidou-se, assim, para que a Pesquisa-ação não desvirtuasse o projeto inicial, tratando de introduzir novas práticas ou de melhorar a eficiência das práticas já existentes. Foi de suma importância, pois, indagar: O projeto estaria introduzindo uma prática nova para a situação, ou seja, a pesquisadora estava implementando, adaptando ou adotando uma idéia ou prática extraída de algum outro lugar ou estaria utilizando o projeto para desenvolver idéias ou práticas próprias inteiramente novas e originais? O projeto estaria preocupado em trabalhar dentro da cultura institucional existente e das limitações sobre prática, criadas por essa cultura (setor de indústria de São Luís de Montes Belos – GO), ou o projeto trataria da mudança dessa cultura e de suas limitações?

Avaliaram-se, também, as vantagens e desvantagens da Pesquisa-ação, para diagnosticar a sua execução, preocupando-se em torná-la o mais efetiva quanto possível, partindo do pressuposto de que a Pesquisa-ação deve criar um clima de troca de saberes entre os atores sociais e o pesquisador, de modo que seus conhecimentos fiquem cada vez mais enriquecidos, sem se perder de vista o cunho científico da pesquisa.

Para o desenvolvimento da Pesquisa-ação, ainda seguindo as orientações de GIL (2009), foram utilizadas algumas ferramentas que possibilitaram a coleta das informações úteis à formação do diagnóstico dos problemas e possíveis soluções, tais como, dentre outras:

- Observação direta das atividades e das condições de trabalho - a simples observação pode fornecer informações sobre a disposição física do local pesquisado, a

disponibilidade de pessoal, o ritmo e a natureza do trabalho, os tipos e a qualidade de mão de obra existente etc.

- Formulários (Entrevistas e Questionários) – foram ferramentas utilizadas para coleta de informações, baseadas num roteiro estruturado de perguntas.
- Folha de verificação – ferramenta utilizada para a coleta e quantificação dos problemas.
- Folha de diagnóstico – ferramenta utilizada para a discriminação dos problemas: em que consistem, quando ocorrem, quais as causas, com que freqüência ocorrem, quem são os responsáveis por solucioná-los etc.
- Folha de votação múltipla – ferramenta utilizada para selecionar os itens mais importantes numa lista de problemas, causas, efeitos e soluções.
- Quadros – representação gráfica (em tabelas) dos eventos analisados.
- Indicadores – ferramenta utilizada para o acompanhamento da quantidade e da qualidade dos produtos do processo de trabalho.
- Relatório – descrição de toda a Pesquisa-ação (escrito e/ou oral).

Assim, a Pesquisa-ação passou pelas seguintes fases:

1^a) Levantamento detalhado de toda a documentação necessária para o reconhecimento do objeto pesquisado, tais como organogramas institucionais, livros de registro de empregados, contratações de serviços, descrição de tarefas, dados de produção, relatórios etc.;

2^a) Análise crítica, consistente em submeter cada um dos procedimentos a um estudo de verificação a fim de detectar e avaliar os problemas, as falhas e os pontos de aprimoramento;

3^a) Investigação, consiste no levantamento de alternativas para os problemas, falhas e pontos de aprimoramento encontrados, cuidando também de definir o material de apoio (pessoal e material);

4^a) Elaboração dos documentos para aprovação dos novos procedimentos;

5^a) Implementação, consistente em introduzir todo esse processo previamente preparado nos locais a serem investigados (em que estão sediadas as indústrias de São Luís de Montes Belos – GO), provendo os recursos necessários e suficientes para que esse processo possa ocorrer de modo satisfatório, o que, em palavras mais simples, significa colocar o plano de ação em prática, efetivar a pesquisa empírica propriamente dita; e,

6ª) Acompanhamento, última fase, que permite a interação entre os atores sociais (trabalhadores, empresários da indústria e autoridades correlatas) e pesquisadora, na observação da marcha, da evolução, do desenvolvimento da Pesquisa-ação.

É de se concluir que a parte prática da Pesquisa-ação deu-se através da realização de etapas que, no decorrer da pesquisa, passou por alguns ajustes, conforme a necessidade e de acordo com o desenvolvimento das atividades junto aos atores sociais envolvidos no estudo.

3.2.3 Participação dos Atores Sociais

O terceiro pressuposto, *Participação dos Atores Sociais*, foi de suma importância para a investigação, permitindo revelar como os representantes dos trabalhadores, os representantes dos empresários da indústria e as autoridades do ramo avaliam a mão de obra disponível no município, se é escassa ou suficiente para atender à demanda local, se há a necessidade de se importarem profissionais de outros estados ou países, se é capacitada, ou qualificada, especificamente para o setor de indústrias do município etc.

Logo, atraiu-se, por meio de recursos previamente preparados (questionários e entrevistas), o envolvimento dos sujeitos atuantes do contexto examinado no processo desta investigação, tomando o cuidado para que os mesmos não fossem tratados como mero objeto de estudo, mas como sujeitos portadores de conhecimento e de experiência valiosos para a investigação, possibilitando a construção de um conhecimento baseado na experiência e permeado por uma constante reflexão crítica dirigida para uma ação transformadora, ou seja, para a execução de ações que possam intervir em um determinado quadro social.

Neste particular, fez-se necessário investigar os tipos de indústrias existentes no município de São Luís de Montes Belos, por segmento, selecionando, em cada uma dessas indústrias, seguindo os ensinamentos de MARTINS (2010), outrora citado, os profissionais que seriam investigados, por exemplo:

1º) Na classe profissional (por setores econômicos): a) indústria de refrigerantes (sabores, bebidas não alcoólicas, água, xarope, conservantes, conservação, engarrafamento, distribuição etc.); b) indústria de abate e fabricação de produtos de carne (higiene, abate, matadouro, produtos, conservação, embalagens, ensacamento, lacre, comercialização etc.); c) indústria de aparelhamento de pedras (mármore, granito, preparação, aparelhamento, transporte, assentamento etc.); d) indústria de produtos agropecuários (moagem e fabricação de produtos amiláceos, nutrição animal,

comercialização etc.); e) indústria de produtos de nutrição animal (fabricação de silagem, ração, complemento alimentar etc.); f) indústria de recapagem de pneus (recapagem, balanceamento alinhamento, comércio pneus etc.); g) indústria hoteleira (hospedagem, cozinha, serviços gerais de quarto etc.); h) indústria de laticínios (matéria prima, beneficiamento, aquecimento, resfriamento, embalagem, conservação, comercialização etc.);

2º) Na classe econômica (por intermédio dos dirigentes): a) sócio proprietário da indústria; b) gerentes ou diretores (geral, administrativo, financeiro, de produção etc.); c) chefes de departamento; d) encarregados (de produção);

3º) Na classe estatal (autoridades públicas e privadas, ligadas ao setor industrial): a) representante legal do Município de SLMBELOS; b) representante legal da Vara do Trabalho; c) representante do SEBRAE; d) representante do CDL).

Não se deve olvidar de que os atores sociais participantes desta investigação foram selecionados de acordo com o grau de importância de sua força laboral no processo industrial da empresa, sendo os exemplos acima citados com base nas realidades investigadas, cujos resultados decorreram da execução da pesquisa.

3.2.4 Procedimentos

O quarto, e último, *Procedimentos*, segundo LAKATOS (2009) é o pressuposto pelo qual se apresenta o passo a passo seguido para a realização da pesquisa de campo, definindo os caminhos que foram percorridos para o alcance dos objetivos propostos por este estudo, o qual seguiu um programa, previamente traçado, que continha as várias operações a serem realizadas, apontando os erros a serem evitados e as metas que haveriam de ser cumpridas, em suma, o modo de proceder, a maneira de agir, com prudência, circunspeção, ordem e tempestividade, com vistas a nortear o investigador a um determinado resultado em face do objeto e dos atores sociais investigados.

3.2.4.1 A definição do espaço territorial e socioeconômico objeto da pesquisa

A primeira providência tomada para execução da Pesquisa-ação foi definir claramente o espaço socioeconômico (setor econômico) objeto da investigação (setor industrial do município de SLMBELOS-GO), definição essa que foi feita junto a entidade demandante, o

que implicou delimitar a territorialidade (espaço físico), a amplitude das relações econômicas e os atores sociais envolvidos.

Este trabalho, além de complexo, demandou uma checagem na medida em que a atividade foi se desenvolvendo, para verificar se todos os atores sociais presentes nesse espaço estariam envolvidos e se haveria a necessidade de se considerar outras dimensões até então não consideradas, haja vista que, conforme já foi dito alhures, algumas mudanças no planejamento tiveram de ser feitas ao longo da pesquisa, de modo a se proporcionarem melhores resultados, fato naturalmente aceitável ante a natureza da pesquisa.

3.2.4.2 A definição dos atores da pesquisa: Investigadora e Investigados

Para a realização da pesquisa, preferiu-se trabalhar individualmente a constituir uma equipe de duas, três ou mais pessoas (orientador/líder x comandados/executores), considerando a ausência de outros investigadores residentes no município pesquisado.

Em se tendo optado por trabalhar individualmente, as habilidades para a condução das atividades tiveram de ser redobradas, exigindo conhecimento do contexto político, econômico e social da área estudada, além de aguçar a sensibilidade aos valores subjetivos e culturais da região e observação do perfil dos participantes das atividades.

Foi necessário planejar como as atividades a serem trabalhadas com os diferentes atores sociais seriam conduzidas, razão pela qual se decidiu inteirá-los, antecipadamente, do tema que seria abordado, para que pudessem reconhecer as diferentes visões sobre a realidade como parte integrante do processo e despertar-lhes o interesse em participar da pesquisa realizada.

Esta metodologia se fundamentou na concepção de que a aquisição do conhecimento consiste em um processo no qual a interação dos participantes com o conhecimento que se deseja obter não é solitária, é social; não é direta, é mediada (GIL, 2009).

Assim, a própria investigadora foi quem atuou na mediação e aplicação dos formulários (questionários e entrevistas), propondo aos participantes respondê-los a partir de seus conhecimentos sobre o objeto da investigação.

Os questionários para aplicação foram elaborados de modo a estimular a participação dos agentes sociais que seriam entrevistados, criando possibilidades para se obter, destes últimos (industriais, industriários e autoridades do ramo), tudo que sabiam sobre o objeto de investigação, além do conhecimento socialmente acumulado.

Ao serem aplicados os questionários, a pesquisadora usufruiu de flexibilidade para atuar, sem transmitir o conhecimento formalizado, favorecendo a construção de respostas espontâneas dos entrevistados.

Logo, foi possível que os atores sociais expressem seus pensamentos, escutando e praticando, colhendo diferentes visões, formulando outras perguntas, de maneira que o participante pode ampliar seu conjunto de experiências.

As novas experiências foram acrescentadas à lista de informações que os participantes forneceram, estabelecendo relações com o conhecimento formalizado até que possibilitasse a análise dos resultados.

3.2.4.3 A definição das indústrias objeto da pesquisa

No sentido de se identificarem, uma a uma, as indústrias que iriam compor o objeto deste estudo, lembrando que, segundo Gil (2009, p.116), “[...] não existem normas rígidas a respeito da elaboração dos questionários [...]”, foi elaborado um grupo de questões visando colher as informações necessárias à obtenção dos dados que caracterizam cada empresa pesquisada, como por exemplo:

- 1º) Identificação da Empresa: Razão Social, Ramo industrial, Número total de empregados, Número de empregados na produção, Constituição Jurídica (Nacional ou multinacional? Privada ou estatal?), Tipo de Estabelecimento (matriz, filial, estabelecimento único),
- 2º) Estratégia Competitiva da Empresa:
 - a) Principal mercado visado pela empresa: regional, nacional, internacional;
 - b) Característica do mercado quanto à competição: altamente competitivo, competitivo, oligopólio, monopólio;
 - c) Comportamento do mercado: crescimento rápido, crescimento estável, em declínio, declínio rápido;
 - d) Quais são os objetivos específicos da estratégia da produção: aumento da qualidade, aumentar a capacidade de produção, reduzir custos de materiais, reduzir custos indiretos, reduzir números de fornecedores, implementação de programas de parcerias com os fornecedores, reduzir estoques, redução do número de níveis hierárquicos, redução do tempo total do ciclo do produto, reduzir número de trabalhadores, aumentar número de trabalhadores;

e) Principais medidas de avaliação de *performance* para o sistema de produção: custo da mão de obra direta, custo de materiais, carga de máquinas, indicadores de refugo, tempo de equipamento parado, volume de produção, estoques em processo, estoques totais, tempo de preparação de máquinas, tempo total de produção, eficiência da mão de obra em relação ao padrão, capacitação de mão de obra, outros;

g) Quais são as políticas estratégicas documentadas e adotadas pela empresa: estratégia competitiva, estratégia de produção, estratégia para o desenvolvimento de recursos humanos, plano diretor de automação / modernização industrial,

h) De acordo com a estratégia competitiva da empresa, a qualidade de mão de obra é considerada um importante critério competitivo? () Sim, () Não;

i) De acordo com a estratégia competitiva da empresa, o custo com a capacitação de mão de obra é considerado um importante critério competitivo? () Sim, () Não;

j) De acordo com a estratégia competitiva da empresa, a flexibilidade na contratação de mão de obra, é considerada um importante critério competitivo? () Sim, () Não;

k) A empresa procura qualificar seus trabalhadores? () Sim, () Não;

l) A empresa importa mão de obra especializada? () Sim, () Não;

3º) Análise do Nível de Integração e Informatização da Produção

Aponte os setores da produção que se encontram informatizados:

() Controle da Qualidade; () Planejamento, () Controle da Produção e () Controle de Equipamentos.

A intenção era que fossem coletados e utilizados dados primários, pesquisando o maior número possível de Indústrias montebelenses, aplicando questionários estruturados para pessoas que participavam das decisões empresariais referentes à contratação de mão de obra, ou que tivessem conhecimento dos fatores levados em consideração.

Alguns critérios, ou condições mínimas, foram impostos para a execução da pesquisa empírica:

a) Antigüidade da Indústria na comunidade e envolvimento com o fenômeno a ser pesquisado;

b) Conhecimento amplo e detalhado das circunstâncias em que ocorre tal fenômeno;

c) Disponibilidade de tempo e interesse pela pesquisa e capacidade de comunicação adequada.

Seguindo as lições de Gil (2009, p. 119), esses questionários e entrevistas foram elaborados antes do início da coleta de dados e reduzidos a formulários, os quais, ao depois, foram aplicados pela pesquisadora, pessoalmente, visando impedir que os sentimentos ou interpretações pessoais dos informantes fossem explorados.

3.2.4.4 As atividades com os atores sociais da pesquisa

Interessa lembrar que, normalmente, costuma-se atribuir à mão de obra nacional as seguintes características: é barata, abundante e tem capacidade de se adaptar rapidamente aos trabalhos tecnológicos (MARTINS, 2010). Mas, será que estas características estão presentes também na mão de obra destinada ao setor de Indústrias do município de São Luís de Montes Belos?

Nada melhor que iniciar a investigação pelos Departamentos de Recursos Humanos de cada Indústria, para se extrair a composição dos quadros de chefia e chefiados, donde se pode também obter informações sobre a qualificação desses trabalhadores, a incidência dos treinamentos, a receptividade dos empregados ao treinamento, a rotatividade do quadro de empregados etc.

Neste ponto é que se pretendeu identificar as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO), analisar se a mão de obra disponível no referido município atende às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes, para, ao final, propor políticas de capacitação direcionadas à melhoria da qualidade da mão de obra local com vistas ao atendimento da demanda das indústrias instaladas no município.

Poder-se-ia, ainda, através desse contato com os Recursos Humanos de cada uma das indústrias do conjunto industrial pesquisado, observar diretamente as atividades e as condições de trabalho (disposição física do local, disponibilidade de equipamentos, ritmo e natureza do trabalho, tipos e qualidade de mão de obra etc.).

Destarte, as entrevistas, baseadas num roteiro estruturado de perguntas, foram as ferramentas escolhidas para coleta de informações a respeito das classes profissional, econômica e estatal, objetos desta pesquisa. Logo, importante foi cuidar para que os atores sociais estivessem presentes quando da aplicação das atividades.

Pretendeu-se obter respostas para as seguintes indagações: O que têm os empresários do setor industrial feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada? Profissionais estrangeiros são contratados com frequência? O que se tem feito, em termos de políticas públicas ou privadas, para minimizar o problema? No município, existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as indústrias?

Não se poderia esquecer que a pesquisa haveria de compreender perguntas acerca dos gastos com o pessoal envolvido na produção da empresa industrial, englobando salários, encargos sociais, vantagens trabalhistas etc.

Os atores sociais foram orientados sobre como deveriam proceder durante as atividades, sendo-lhes fornecida a descrição de cada uma (visitas às empresas e organizações, reunião com os atores sociais e entrevistas), cujas respostas iriam ser registradas nos questionários e entrevistas imediatamente após a sua realização, evitando, dessa forma, o esquecimento de informações, que iriam compor o conjunto de documentos resultantes do trabalho.

Na elaboração das atividades, foi utilizada uma linguagem simples, com termos claros e precisos, no sentido de se evitarem interpretações dúbias ou múltiplas.

Teve-se em mente que as atividades deveriam ser elaboradas com destino, específico, às classes já referenciadas: representantes dos trabalhadores da indústria, representantes dos empresários do setor industrial e representantes estatais.

3.2.4.4.1 O primeiro contato com os atores sociais

Depois de realizada a pesquisa do espaço socioeconômico, para execução das atividades, ficou a pergunta: Como estabelecer os primeiros contatos com os atores sociais, elementos chave para se chegar ao diagnóstico almejado?

Urgiu, então, apresentar aos representantes das diversas indústrias a proposta de construção coletiva desse diagnóstico, sensibilizando-os da importância de participarem desse processo.

Para estabelecer esse primeiro contato, foi elaborado um documento, contendo, além de uma Carta de Apresentação da Pesquisadora, as principais informações sobre a pesquisa que seria desenvolvida, tomando-se o cuidado para que esse documento fosse encaminhado, previamente, à direção da organização (pessoalmente, por e-mail ou outra forma), no sentido de se preparar os ânimos à receptividade da pesquisa a ser procedida.

Cuidou-se, também, para que os atores sociais confirmassem as suas participações, por meio da entrega desse documento, em mãos, no primeiro encontro com os representantes das classes institucionais a serem pesquisadas.

Providenciou-se, ainda, a feitura de um cronograma informando aos representantes indicados pelas organizações participantes as atividades que seriam realizadas, datas, locais e horários de sua realização.

Destaque-se que, para o êxito do trabalho, foi de extrema importância estabelecer uma aproximação com representantes dos trabalhadores e empresários do setor de indústria, bem como do poder público e de outras entidades que pudessem fornecer suporte técnico para a construção do diagnóstico.

Portanto, reservou-se um tempo significativo para o contato com os representantes de cada um dos atores sociais, fazendo contatos telefônicos, indo até as instituições, fazendo visitas às empresas e organizações, enviando e-mails, entre outras atividades.

Desde os primeiros contatos, foi importante sensibilizar os representantes para a participação no trabalho, objetivando captar sinais de ações públicas e privadas que se respaldam nas experiências acumuladas pelos atores sociais, estimulando uma discussão entre diferentes atores sociais, gerando uma troca de informações e experiências, legitimando as informações fornecidas pelos atores sociais de modo a criar maior possibilidade de êxito nos resultados da pesquisa.

Durante esses primeiros contatos, foi possível que os próprios representantes das organizações visitadas indicassem outras organizações, que não foram identificadas durante a fase de levantamento preliminar, e que puderam contribuir no processo de construção do diagnóstico.

Por ocasião das visitas, cuidou-se de esclarecer que os resultados da pesquisa seriam o fruto do conhecimento socialmente acumulado pelos atores sociais, capaz de criar um novo conhecimento produzido pela execução das atividades, cabendo à pesquisadora o papel de promover discussões entre os representantes das classes investigadas.

Esse primeiro contato com as empresas do espaço socioeconômico objeto do trabalho, possibilitou averiguar, *in loco*, pelo menos à primeira vista, além das dificuldades enfrentadas para o acesso ao local de trabalho, as reais condições de trabalho e o perfil profissional daqueles que estão trabalhando, bem como coletar informações sobre o processo produtivo, o perfil dos trabalhadores, a capacitação da mão de obra, os treinamentos, a demanda de mão de obra, entre outras.

Saliente-se que, desde essa fase, em que se estabeleceram os primeiros contatos com os atores sociais, já se tinha o propósito de fielmente cumprir o cronograma previamente preparado, visando o sucesso da pesquisa.

Ocorreu, porém, que o número de atores sociais entrevistados foi menor, devido às alterações na lista de empresas que seriam pesquisadas, acarretando, também, a alteração do cronograma, o que, contudo, não afetou o sucesso da pesquisa.

3.2.4.4.2 A aplicação dos formulários: realização de entrevistas e questionários

Sabe-se que são diversas as formas de estudar sistemática ou cientificamente um objeto específico, sendo diversos os métodos e os tipos de pesquisa, dentre os quais, a pesquisa de campo apresenta-se como sendo a mais adequada para o presente estudo, pois consiste na observação dos fatos (MENDONÇA, ROCHA e NUNES, 2009), tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados e no registro de variáveis presumíveis, para posteriores análises e diagnósticos.

Reconheça-se, pois, que um trabalho científico deve necessariamente incluir a busca e coleta de informações, o levantamento bibliográfico, a revisão da literatura existente que sustentem e viabilizem o trabalho de pesquisa, e, para tanto, faz-se necessário o uso de instrumentos específicos e técnicas previamente selecionadas para a obtenção dessas informações.

No caso deste estudo, fez-se uso da técnica de entrevista, haja vista ser a mais indicada para as situações dessa natureza, em que não se têm fontes disponíveis ou seguras para a obtenção de dados, ou, ainda, para complementar as informações já levantadas, auxiliar no tratamento do problema e no alcance do diagnóstico (MENDONÇA, ROCHA e NUNES, 2009).

A aplicação da técnica de entrevista objetivou compreender as informações, o conhecimento e as opiniões dos atores sociais sobre os fatos, a conduta dos atores sociais diante dos fatos, bem como a descoberta de fatores influentes nas opiniões, sentimentos e condutas dos entrevistados.

A entrevista foi padronizada (diretiva ou estruturada), constituída de perguntas e um roteiro predeterminado, não tendo a entrevistadora liberdade de alterar, adaptar ou aumentar, posteriormente, as perguntas do roteiro.

Outra técnica adotada foi a de aplicação de questionário aos atores sociais, por ser um instrumento de pesquisa que, composto de perguntas do tipo abertas ou fechadas, permite a abordagem de temas mais complexos, constituindo-se em um conjunto de questões ordenadas e previamente elaboradas, as quais foram respondidas por escrito, na presença da entrevistadora (GIL, 2009).

Enquanto o questionário aberto permitiu respostas mais amplas e livres e trouxe a opinião de quem respondeu, o questionário fechado buscou respostas mais exatas e limitadas, com alternativas fixas que já traziam as opções para a escolha, como as respostas de múltipla escolha ou as de “sim” ou “não”.

Optou-se, pois, pela aplicação do questionário do tipo misto (aberto e fechado), por ser mais adequado à natureza desta pesquisa, trazendo questões padronizadas de fácil aplicação e de tabulação e análise simplificada.

Assim é que se obteve o que Mendonça, Rocha e Nunes (2009, p. 51) chamam de formulários: “É uma série ordenada de perguntas a um informante, cujas respostas são anotadas por um entrevistador numa situação face a face. Para facilitar a tabulação dos dados por meio eletrônico, as questões e suas respostas devem ser previamente codificadas”.

No que tange à codificação dos dados, preferiu-se defini-la depois da coleta dos dados, quando houve a necessidade de elaborar cálculos, para apuração de porcentagens, médias, correlações, comparações etc., já que esses procedimentos proporcionam o alcance dos objetivos da pesquisa.

3.2.4.5 Material de apoio

Visando o bom andamento dos trabalhos de campo, fez-se necessário fazer uma previsão do que se iria utilizar, ou seja, qual o material serviria de apoio à pesquisa, por exemplo: veículo para locomoção, microcomputador, prancheta, folhas de papel e caneta para anotações etc.

3.2.4.6 Cronometragem do tempo utilizado na pesquisa empírica

Importante foi proceder à medição de um determinado período de tempo para a aplicação das entrevistas e dos questionários, estabelecendo o início e o fim de suas ocorrências.

Para cada etapa da pesquisa de campo estabeleceu-se um tempo limite para sua execução, considerando os seguintes fatores que pudessem ocorrer durante a sua realização: locomoção, localização de sala de reuniões, preparação dos materiais que seriam disponibilizados, esclarecimentos, resposta, coleta das respostas etc.

4. DESCRIÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo se ocupa da descrição dos dados e da análise e discussão dos resultados, dados, aqueles, colhidos por meio dos questionários aplicados, e, resultados, estes, que não foi tarefa muito fácil, pois consistiu em ler as respostas uma a uma, contá-las e organizá-las.

Depois da realização da pesquisa de campo, passou-se à tabulação dos dados, a qual foi, primeiramente, feita à mão, e, depois, eletronicamente, mediante a confecção dos quadros demonstrativos, visando economizar tempo, recursos e esforços, bem como diminuir as margens de erro.

Seguindo as orientações de GIL (2009), passou-se, então, à análise e interpretação dos dados, no sentido de estabelecer a ligação entre os resultados obtidos com outros já conhecidos, sejam por meio de teorias, sejam por meio da prática.

4.1 Primeiro Passo: Tabulação (Primeira Parte dos Formulários)

O primeiro passo foi fazer a tabulação dos dados obtidos na primeira parte dos formulários aplicados.

Assim, foram atribuídos os numerais cardinais de 1 a 8 para cada uma das empresas pesquisadas e discriminadas na primeira parte do formulário aplicado à classe econômica (Apêndice 1), e, os numerais cardinais de 9 a 12, para cada um dos representantes da classe denominada estatal (Apêndice 3), servindo, esses numerais, no decorrer do trabalho, como códigos de identificação das organizações investigadas, a saber:

Quadro 2. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2	
Segmentos Industriais Investigados	RCO – Indústria e Comercio de Bebidas = 1 Matadouro Carbol – Abate de Animais = 2 EBC – Marmoraria = 3 Agroveterinários Pluto – Agronegócios = 4 Fosbel – Nutrição Animal = 5 RENAP Pneus – Recapagem = 6 Tijucano – Hotelaria = 7 UEG – Escola de Laticínios = 8

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Quadro 3. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e Privadas investigadas em SLMBELOS – 2014/2	
01. Identificação da Autoridade	Município de SLMBELOS – Prefeitura = 9 CDL = 10 Vara do Trabalho = 11 SEBRAE = 12

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

A partir disso, ficou mais fácil prosseguir com a descrição dos dados e apuração dos demais resultados.

4.2 Segundo Passo: Identificação dos Atores Sociais (Primeira Parte dos Formulários)

No segundo passo, quanto à identificação de cada uma das empresas, relativamente ao número total de empregados, ao número de empregados na produção, à natureza jurídica (se nacional ou multinacional, se privada ou estatal), ao tipo de estabelecimento (se matriz, filial ou único) e ao tempo em que a indústria está instalada na comunidade, obtiveram-se os seguintes dados:

Quadro 4. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2				
QUESTÕES			RESPOSTAS	
01. Número de Empresas Investigadas			08	
Número total de empregados	Número de empregados na produção	Natureza Jurídica (Nacional ou multinacional? Privada ou Estatal?)	Tipo de Estabelecimento (matriz, filial, estabelecimento único)	Tempo em que a Indústria está instalada na comunidade
1 = 11 2 = 48 3 = 6 4 = 35 5 = 4 6 = 10 7 = 4 8 = 4	1 = 08 2 = 32 3 = 05 4 = 12 5 = 03 6 = 06 7 = 02 8 = 02	Nacional Privada	Matriz = 06(seis) Est. Único = 02(dois)	1 = 15 anos 2 = 09 anos 3 = 08 anos 4 = 11 anos 5 = 20 anos 6 = 37 anos 7 = 20 anos 8 = 10 anos
Total = 122	Total = 70	-	-	Média = 16,25 anos

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Observe-se que todas as indústrias pesquisadas são empresas nacionais, ou seja, pessoas jurídicas de direito privado, das quais seis(06) são matrizes, enquanto apenas duas(02) possuem estabelecimento único.

Relativamente ao tempo em que a indústria está instalada na comunidade, ante a média encontrada (16,25 anos), conclui-se que as indústrias investigadas estão instaladas no município há, pelo menos, dezesseis anos e quatro meses.

Comparando-se esses dados com os dados obtidos por meio do formulário aplicado à classe profissional (Apêndice 2), pode-se confirmar o tempo de serviço que cada colaborador entrevistado declarou estar prestando para uma mesma empresa, em média, não menos que cinco(05) anos, consoante abaixo se demonstra:

Quadro 5. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2		Tempo de Serviço
QUESTÕES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIA
Tempo de serviço na empresa?	Mais de 05 anos;	23 = 74%
	Menos de 05 anos.	08 = 26%
Média		5 anos

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Na classe profissional, foram entrevistados trinta e um(31) colaboradores, todos de nacionalidade brasileira (100%) e todos residentes no próprio município (100%), confira-se:

Quadro 6. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2		
QUESTÕES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIA
01. Número de Trabalhadores Pesquisados	31	%
Nacionalidade	(31) Brasileiro (00) Estrangeiro	100% 0%
Local da residência	(31) No próprio Município (00) Fora do Município	100% 0%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Dentre os profissionais entrevistados, 19,35% possuem nível de ensino fundamental, 70,97% possuem nível de ensino médio e apenas 9,68% possuem nível de ensino superior:

Quadro 7. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2		
QUESTÕES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIA
01. Número de Trabalhadores Pesquisados	31	
Grau de escolaridade	(06) Fundamental (22) Médio (03) Graduação (00) Pós Graduação	19,35% 70,97% 9,68% 0,00%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Interessante notar que esses resultados apresentam estreita coerência com os resultados obtidos com relação às atividades que esses atores sociais exercem nas indústrias investigadas, basta comparar os resultados do Quadro 7, acima declinado, com os do Quadro 8, que adiante se apresenta:

Quadro 8. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2		
QUESTÕES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIA
01. Número de Trabalhadores Pesquisados	31	
Atividade que exerce na Indústria	(23) Braçal (05) Administrativo (03) Técnico (00) Gestão	74,20% 16,13% 9,67% 0,00%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Pode-se compreender, assim, porque a grande maioria (74,20%) dos entrevistados exercem atividades braçais nas indústrias, a exemplo dos auxiliares de serviços gerais e auxiliares de produção, poucos (16,13%) exercem atividades administrativas (chefia; secretaria; recursos humanos; treinamento e desenvolvimento etc.) e menos ainda (9,67%) exercem atividades técnicas (técnico em laticínios; técnico em nutricionista animal; técnico em mecânica industrial; técnico em eletrônica e automação; técnico em mineração etc.), sendo que nenhum (0%) dos entrevistados dessa classe disse exercer cargo de gestão.

Importante ressaltar que, na classe profissional, 93,55% das pessoas entrevistadas disseram que seus contratos de trabalho tinham natureza de vínculo empregatício, ou seja, mantinham contrato de trabalho por prazo indeterminado com a indústria, enquanto apenas 6,45% delas disseram manter contrato de trabalho de outra natureza, a de contrato por prazo determinado, consoante se verifica do correspondente quadro:

Quadro 09. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2		
QUESTÕES	RESPOSTAS	FREQUÊNCIA
01. Número de Trabalhadores Pesquisados	31	
Prazo do Contrato de Trabalho	(02) Determinado (29) Indeterminado	6,45% 93,55%
Natureza do Contrato de Trabalho	(29) Empregado(a) (00) Autônomo(a) (00) Eventual (00) Temporário(a) (02) Outros	93,55% 0,00% 0,00% 0,00% 6,45%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Para concluir esta etapa, de identificação dos atores sociais, relativamente às autoridades públicas e privadas ligadas ao setor de indústrias de SLMBELOS(GO), cumpre salientar que todas elas (100%) afirmaram estar sediadas no próprio município, tendo como tempo de serviço prestado, em média, nove(9) anos e quatro(4) meses, dos quais, um(1) ano e oito(8) meses, em média, foram prestados no município de SLMBELOS(GO), resultados, estes, expostos no Quadro 11 abaixo:

Quadro 10. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e Privadas investigadas em SLMBELOS – 2014/2		
QUESTÕES	RESPOSTAS	MÉDIA
01. Identificação da Autoridade	9; 10; 11; 12	-
Localidade	SLMB	100%
Tempo de Serviço Público/Privado	9. 01 ano; 10. 10 anos; 11. 25 anos; 12. 01 ano.	9 anos e 4 meses
Tempo de Serviço Público no Município de São Luís de Montes Belos (GO)	9. 01 ano; 10. 04 anos; 11. 01 ano e 06 meses; 12. 01 ano.	1 ano e 8 meses

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Verifica-se, portanto, a idoneidade dos dados colhidos e, conseqüentemente, dos resultados ora expostos, considerando a coerência entre o tempo de funcionamento da indústria no município e o tempo de serviço para uma mesma empresa, declarados pelos entrevistados.

4.3 Terceiro Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Comuns)

Como as questões de “2” a “5”, contidas na segunda parte dos formulários, foram comuns para as três classes investigadas (econômica, profissional e estatal), a contagem dos dados e a extração dos resultados foram feitas manualmente, o que permitiu apurar quantas indústrias responderam “sim” e quantas responderam “não”, conforme se demonstram nos respectivos Quadros, abaixo declinados:

Quadro 11. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
02. Existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO)?	3	5	37,5%	62,5%
03. Profissionais estrangeiros são contratados com frequência?	0	8	0%	100%
04. No Município existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias?	2	6	25%	75%
05. No município, existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as Indústrias locais?	2	6	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Quadro 12. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional / Indústrias de SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
02. Existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das indústrias de São Luís de Montes Belos (GO)?	19	12	61,30%	38,70%
03. Profissionais estrangeiros são contratados com frequência?	02	29	6,45%	93,55%
04. No Município existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias?	02	29	6,45%	93,55%
05. No município, existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as indústrias?	06	25	19,35%	80,65%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Quadro 13. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Estatal / Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
02. Existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO)?	1	3	25%	75%
03. Profissionais estrangeiros são contratados com frequência?	0	4	0%	100%
04. No Município existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias?	1	3	25%	75%
05. No município, existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as Indústrias locais?	2	2	50%	50%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Apurou-se, então, que 62,5% dos investigados, representantes da classe econômica, respondeu que existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), enquanto 37,5% respondeu que não existem.

Por outro lado, 61,30% dos investigados, representantes da classe profissional, respondeu que existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), enquanto 38,70% respondeu que não existem.

A diferença, entre uma e outra classe, foi mínima: 0,2% para sim, e, 1,2% para não.

Os dados fornecidos pelos representantes da classe estatal apresentaram o seguinte resultado: 25% respondeu que existem profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), enquanto 75% respondeu que não existem.

Logo, considerando as três classes investigadas, em que 49,6% dos entrevistados responderam positivamente, enquanto 50,4% responderam negativamente, pode-se concluir que uma pequena maioria (0,8%) afirmou não existir profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO).

Perguntados se profissionais estrangeiros são contratados com frequência, 100% dos respondentes da classe econômica, 93,55% da classe profissional e 75% da classe estatal responderam que “não”; 6,45% da classe profissional e 25% da classe estatal responderam que “sim”, profissionais estrangeiros são contratados com frequência.

Conclui-se, portanto, que 89,5% dos investigados, contra 10,5%, afirmaram não haver contratação profissionais estrangeiros com frequência no setor de indústria de SLMBELOS(GO).

Para a questão “No Município existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias?”, apuram-se os seguintes resultados: 25% da classe econômica responderam sim e 75% responderam não; 6,45% da classe profissional responderam sim e 93,55% não; 25% da classe estatal responderam sim e 75% não.

Logo, 18,8% dos investigados responderam sim, existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias, enquanto 81,2% responderam que não existem.

Quanto à pergunta seguinte (n. 5), se no município existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as Indústrias locais, 25% da classe econômica

responderam sim e 75% não; 19,35% da classe profissional responderam sim e 80,65% não; 50% da classe estatal responderam sim e 50% não.

Extrai-se daí, 31,45% “sim” para 68,55% “não”, donde se infere que a maioria dos entrevistados declarou não existirem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as Indústrias locais.

Consoante cogitado anteriormente, durante as primeiras visitas às indústrias que seriam objeto de investigação, já se pode observar, pela aparência do local de trabalho e comportamento dos trabalhadores, que as empresas não dispunham, afixados em seus murais, de quaisquer comunicados e/ou anúncios sobre oferta de cursos de capacitação.

4.4 Quarto Passo: Segunda Parte (Questões Específicas)

Considerando que as questões de número 6 foram diferentes entre si em cada um dos formulários, discriminaram-se os dados colhidos e procedeu-se à sua análise separadamente, classe por classe.

Para a questão “O alvo principal da atividade é a criação do conhecimento teórico (ou aprimoramento da prática)?” (Apêndice 1), 25% dos representantes da classe empresária responderam “sim” e os outros 75% responderam “não”, indicando que a criação de conhecimento teórico não é o alvo principal da atividade econômica das indústrias de SLMBELOS(GO), mas, conforme se extraiu da maioria dos respondentes, o alvo principal da atividade industrial é o aprimoramento prático.

Quadro 14. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
06. O alvo principal da atividade é a criação de conhecimento teórico (ou se vale da já existente)?	2	6	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Do mesmo modo, a questão “A Indústria está introduzindo mão de obra qualificada?” (Apêndice 2), que apareceu somente no formulário da classe profissional, mostrou que 38,70% dos representantes dessa classe responderam “sim” e os outros 61,30% responderam “não”, permitindo concluir que, segundo esses colaboradores, o setor de indústria local não tem introduzido mão de obra qualificada.

Quadro 15. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
06. A indústria está introduzindo mão de obra qualificada?	12	19	38,70%	61,30%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Por último, a questão “As Indústrias estão introduzindo mão de obra nova (ou se valem da já existente no município)?”, que apareceu somente no formulário da classe estatal (Apêndice 3), permitiu concluir que 50% dos representantes dessa classe responderam “sim” e os outros 50% responderam “não”, dividindo meio a meio as opiniões, ou seja, para eles, as indústrias locais tanto introduzem mão de obra nova quanto se valem da já existente no município.

Quadro 16. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Estatal ligada ao Setor de Indústrias de SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
06. As Indústrias estão introduzindo mão de obra nova (ou se valem da já existente no município)?	2	2	50%	50%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Porém, observe-se que, esta última questão apareceu, sob o número 7, no formulário da classe econômica (Apêndice 1), da qual se extraiu que 12,5% dos representantes da classe empresária responderam “sim” e os outros 87,5% responderam “não”, significando que a maioria das indústrias locais não tem introduzido mão de obra nova, valendo-se da já existente.

Quadro 17. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Frequência			
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
07. A sua Indústria está introduzindo mão de obra nova (ou se vale da já existente)?	1	7	12,5% ⁸	87,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Esse resultado confirma o já analisado no item 4.2 (Segundo Passo), quanto ao tempo de serviço que cada colaborador entrevistado declarou estar prestando para uma mesma empresa, em média cinco(05) anos, permitindo concluir a baixa rotatividade dos quadros de empregados no setor de indústrias de SLMBELOS(GO).

4.5 Quinto Passo: Segunda Parte do Formulário da Classe Econômica

Tomando para análise a questão número 8 do formulário aplicado à classe econômica, apurou-se que apenas 25% das indústrias pesquisadas responderam “sim”, estavam preocupadas em trabalhar dentro da cultura institucional existente e das limitações sobre

prática, criadas por essa cultura, enquanto 75% delas responderam “não”, não tinham essa preocupação.

Confirmando esse resultado, vieram esses mesmos percentuais em resposta à questão de número 9, pois, perguntadas se havia projeto que visasse à mudança da cultura existente e de suas limitações, 25% das indústrias pesquisadas responderam “sim”, enquanto 75% delas responderam “não”.

Quadro 18. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
08. A sua Indústria está preocupada em trabalhar dentro da cultura institucional existente e das limitações sobre prática, criadas por essa cultura (setor de indústria de São Luís de Montes Belos – GO)?	2	6	25%	75%
09. Há projeto que vise à mudança da cultura existente e de suas limitações?	2	6	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Depreende-se, portanto, que a maioria das indústrias investigadas (75%) nem se preocupam em trabalhar dentro da cultura institucional existente e das limitações sobre prática, criadas pela cultura do setor de indústria de São Luís de Montes Belos (GO), nem têm projeto que vise à mudança da cultura existente e de suas limitações.

4.6 Sexto Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Comuns)

A questão “Há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível?”, aparece nos formulários destinados às três classes: sob o número 10, no da classe econômica e, sob o número 07, nos das classes profissional e estatal.

Portanto, serão as respostas analisadas em conjunto, de modo que se possa aplicar o método comparativo.

Veja que 12,5% dos representantes da classe empresária responderam “sim”, há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível, e os outros 87,5% responderam que não há.

Quadro 19. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
10. Há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível?	1	7	12,5%	87,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Já 48,38% das pessoas entrevistadas na classe profissional responderam “sim”, e, os outros 51,62%, responderam que não há.

Quadro 20. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
07. Há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível?	15	16	48,38%	51,62%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Por sua vez, 25% das autoridades investigadas responderam “sim”, há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível, e os outros 75% respondeu que não há.

Quadro 21. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e/ou Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
07. Há projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível?	1	3	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Comparando-se esses resultados pode-se deduzir que, de acordo com a maioria dos entrevistados (71,37%), nas três classes, as indústrias de SLMBELOS(GO) não têm projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível.

4.7 Sétimo Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Comuns)

Outra questão comum é a que indaga se as indústrias oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra, a qual aparece nos formulários sob o número 11, no da classe econômica e, sob o número 09, no da classe profissional e sob o número 08 no da classe estatal, cujas respostas serão também analisadas em conjunto.

Desta vez, 37,5% dos representantes da classe econômica respondeu “sim”, a indústria dos respondentes oferece cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra, e os outros 62,5% respondeu que a sua indústria não oferece.

Quadro 22. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
11. A sua Indústria oferece cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra?	3	5	37,5%	62,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Contrariando esse posicionamento, 61,30% dos investigados da classe profissional responderam que as indústrias onde trabalham oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra, contra 38,70% que responderam que não oferecem.

Vale ressaltar, porém, que, quando da aplicação dos formulários, observou-se que os atores sociais da classe profissional não sabiam distinguir muito bem qual a diferença entre: “treinamentos” (aproveitamento de habilidades), oferecidos internamente pela indústria, e “cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento” (especialização/aprimoramento de habilidades específicas para a indústria), geralmente oferecidos externamente, fato que levou 61,30% dos investigados da classe profissional a responderem que as indústrias onde trabalham oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra (contra 38,70% que responderam que não oferecem).

Quadro 23. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
09 A indústria oferece cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra?	19	12	61,30%	38,70%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Já os representantes da classe estatal dividiram suas opiniões meio a meio, ou seja, 50% disseram que as indústrias montebelenses oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra, enquanto 50% deles disseram que não oferecem.

Quadro 24. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e/ou Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
08. As indústrias oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra?	2	2	50%	50%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Diante desse impasse, sobressalta-se a seguinte média: 49,6% para sim e 50,4% para não, revelando que dentre as indústrias investigadas, pouquíssimas (0,8%) são as que oferecem cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra.

4.8 Oitavo Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Específicas)

Duas questões aparecem somente no formulário destinado à classe profissional, quais sejam:

Quadro 25. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
08. A indústria oferece boas condições de trabalho?	28	03	90,33%	9,67%
11. Há disponibilidade de equipamentos na Indústria?	31	00	100%	0%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Os dados colhidos apontam que 90,33% dos entrevistados responderam que a indústria oferece boas condições de trabalho, enquanto somente 9,67% responderam que não oferece.

Perguntados se havia disponibilidade de equipamentos na indústria, os entrevistados foram unânimes (100%) em responder afirmativamente.

Esse resultado confirma as primeiras observações feitas pela investigadora por ocasião de suas primeiras visitas a essas indústrias para agendamento da pesquisa de campo, quando se pode notar que havia: boa iluminação do local de trabalho; acessos e saídas seguras do local de trabalho; vias pedonais e de circulação em boas condições de manutenção; boa comunicação e boa sinalização dos perigos e riscos no local de trabalho; máquinas e equipamentos em bom estado de conservação etc.

Pode-se, a partir desses resultados, concluir, também, que, em regra, as indústrias investigadas fornecem orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho aos seus colaboradores.

4.9 Nono Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Comuns)

As questões de número 12 e 13 constantes dos formulários das classes econômica e profissional (Apêndices 1 e 2), que correspondem às questões de número 09 e 10 do formulário da classe estatal (Apêndice 3), indagam se os trabalhadores contratados pelas

indústrias recebem treinamentos e se há receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos (quando estes são oferecidos).

Em relação aos treinamentos aos trabalhadores contratados, os dados colhidos das três classes (econômica, profissional e estatal) foram quase idênticos: 75%, 74,20% e 75%, respectivamente, responderam positivamente (as indústrias oferecem os treinamentos), enquanto 25%, 25,8% e 25% responderam negativamente (as indústrias não oferecem os treinamentos).

Logo, pela média positiva de 74,73%, pode-se afirmar que os trabalhadores contratados pelas indústrias recebem treinamentos.

Quanto à receptividade dos treinamentos pelos trabalhadores contratados, os dados colhidos das classes econômica, profissional e estatal (Apêndices 1, 2 e 3), apontaram certa discrepância de opiniões: 25%, 90,33% e 100%, respectivamente, responderam positivamente (há receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos), enquanto 75%, 9,67% e 0%, responderam negativamente (não há receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos).

Porém, pela média positiva de 71,77%, vê-se que apenas 28,22% divergem, respondendo negativamente (os trabalhadores/empregados contratados não recebem os treinamentos oferecidos pelas indústrias), conclui-se que a maioria dos trabalhadores contratados (71,77%) recebem os treinamentos que lhes são oferecidos pelas indústrias, dados e resultados que se verificam nos Quadros demonstrativos 27, 28 e 29, abaixo declinados:

Quadro 26. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
12. Os trabalhadores contratados pela sua Indústria recebem treinamentos?	6	2	75%	25%
13. Há receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos (quando estes são oferecidos)?	6	2	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Quadro 27. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
12. Os trabalhadores contratados recebem treinamentos?	23	08	74,20%	25,80%
13. Há receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos?	28	03	90,33%	9,67%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Quadro 28. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e/ou Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
09. Os trabalhadores contratados pelas Indústrias do Município recebem treinamentos?	3	1	75%	25%
10. Há receptividade dos trabalhadores/empregados das Indústrias locais aos treinamentos?	4	0	100%	0%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Importa, ainda, com relação à indagação sobre a receptividade dos trabalhadores/empregados aos treinamentos, esclarecer que a discrepância nos percentuais das respostas negativas, 75% (classe econômica), 9,67% (classes profissional) e 0% (classe estatal), lembra a fala dos representantes da classe econômica, que, por ocasião da aplicação dos formulários, aduziram que o baixo nível de escolaridade dos trabalhadores contratados dificulta-lhes o aprendizado das atividades laborais.

4.10 Décimo Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Comuns)

Por meio da questão “A mão de obra local existente satisfaz as necessidades/expectativas da sua Indústria?”, constante dos formulários da classe econômica (número 14) e da classe estatal (número 11), puderam-se colher os seguintes dados:

Quadro 29. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
14. A mão de obra local existente satisfaz as necessidades/expectativas da sua Indústria?	2	6	25%	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Quadro 30. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e/ou Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
11. A mão de obra local existente satisfaz as necessidades da Indústria?	0	4	0%	100%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Vê-se que apenas 25% dos representantes da classe econômica respondeu que a mão de obra local existente satisfaz as necessidades e expectativas da sua indústria, enquanto a maioria (75%) respondeu que não satisfaz.

Já as autoridades entrevistadas (estatais e/ou privadas) foram unânimes: 100% respondeu que a mão de obra local existente não satisfaz as necessidades e expectativas das indústrias montebelenses.

Conclui-se, pois, que 87,5% dos respondentes concordam que a mão de obra local existente não satisfaz as necessidades e expectativas das indústrias instaladas no município.

4.11 Décimo Primeiro Passo: Segunda Parte dos Formulários (Questões Específicas)

Cumprе salientar que algumas questões foram, intencionalmente, direcionadas a apenas uma classe investigada, no sentido de facilitar a coleta de dados que pudessem revelar as características específicas dessa classe, facilitando, assim, ao depois, a análise e discussão dos resultados. Daí que se obtiveram os seguintes dados:

4.11.1 Questões Específicas do Formulário da Classe Econômica

Observe-se o quadro demonstrativo a seguir:

Quadro 31. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
16. De acordo com a estratégia competitiva da sua empresa, a qualidade de mão de obra é considerada um importante critério competitivo?	5	3	62,5%	37,5%
17. De acordo com a estratégia competitiva da sua empresa, o custo com a capacitação de mão de obra é considerado um importante critério competitivo?	7	1	87,5%	12,5%
18. De acordo com a estratégia competitiva da sua empresa, a flexibilidade na contratação de mão de obra, é considerada um importante critério competitivo?	7	1	87,5%	12,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Os dados coletados mostram que, para 62,5% dos respondentes, a qualidade de mão de obra é considerada um importante critério competitivo, contra 37,5% que não vê a qualidade de mão de obra como um importante critério competitivo.

Para 87,5% dos respondentes, o custo com a capacitação de mão de obra é considerado um importante critério competitivo, contra 12,5% que discorda (não é um importante critério competitivo).

Do mesmo modo, 87,5% dos respondentes, a flexibilidade na contratação de mão de obra é considerada um importante critério competitivo, contra 12,5% que diverge, ou seja, não considera que a flexibilidade na contratação de mão seja um importante critério competitivo.

Destarte, pode-se afirmar que 79,16%, contra 20,83%, desses entrevistados, consideram a qualidade, os custos com a capacitação e a flexibilidade de mão de obra importantes critérios competitivos.

4.11.2 Questões Específicas do Formulário da Classe Profissional

Interessantes foram os dados colhidos por meio das questões de números 14 a 22, constantes somente do formulário destinado à classe profissional, cujos dados foram discriminados e distribuídos em Quadros, os quais se declinam a seguir com os respectivos resultados e discussões.

4.11.2.1 Da qualificação dos Chefes de Departamentos

Perguntados se os chefes de departamentos são qualificados, 54,83% dos profissionais respondeu que “sim” e os outros 45,17% respondeu que “não”.

Quadro 32. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
11. Os Chefes de Departamentos são qualificados?	17	14	54,83%	45,16%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Segundo a maioria dos respondentes da classe profissional, portanto, os chefes de departamentos nas indústrias montebelenses são qualificados para o cargo que ocupam.

Mais uma vez, tal qual ocorreu com os dados expostos no Quadro 24 deste Capítulo, cumpre observar que, quando da aplicação dos formulários, notou-se que os atores sociais da classe profissional não sabiam o significado de “qualificados” (especializados), na verdade, tomavam “qualificação” por “competência”.

Tecem-se tais observações tão somente a título de discussão dos resultados, pois, embora a pesquisadora tenha estado presente durante a aplicação dos formulários, inclusive sanando dúvidas sobre como preenchê-los, a mesma não interferiu nas respostas dos atores sociais, no sentido de preservar-lhes a autenticidade.

4.11.2.2 Da satisfação dos industriários com os salários

A questão em epígrafe foi direcionada aos representantes da classe profissional, indagando-lhes se o salário pago à mão de obra local satisfazia os trabalhadores da indústria, por meio da qual se colheram os seguintes dados:

Quadro 33. **Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2**

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
14. O salário pago à mão de obra local satisfaz os trabalhadores da Indústria?	30	01	96,8%	3,2%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

A grande maioria, 96,8% dos entrevistados respondeu positivamente, contra 3,2% que respondeu de forma negativa.

Esses dados demonstram que, apesar de 87,5% dos representantes da classe econômica concordarem que a mão de obra local existente não satisfaz as necessidades e expectativas das indústrias montebelenses, 96,8% dos trabalhadores entrevistados estão satisfeitos com o salário que lhes é pago pelas indústrias.

Ora, considerando que dentre os profissionais entrevistados, 19,35% possuem nível de ensino fundamental, 70,97% possuem nível de ensino médio e apenas 9,68% possuem nível de ensino superior, não é de se admirar que estejam satisfeitos com seus salários, ainda mais se se levar em conta que a grande maioria (74,20%) dos entrevistados exerce atividades braçais, poucos (16,13%) exercem atividades administrativas e menos ainda (9,67%) exercem atividades técnicas, consoante ficou demonstrado no artigo 4.2 (Segundo Passo) deste item.

4.11.2.3 Atitude dos empresários do setor industrial em relação ao suprimento da demanda de mão de obra especializada

Outra questão específica foi a de número 15, indagando se os empresários do setor industrial tem feito algo para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada, cujos dados apontaram que apenas 9,67% dos profissionais responderam “sim”, e, 90,33% responderam “não”, a saber:

Quadro 34. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 QUESTÕES	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
15. Os empresários do setor industrial tem feito algo para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada?	03	28	9,67%	90,33%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Verifica-se que não obstante uma pequena maioria (0,8%) dos entrevistados afirmou não existir profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), 81,2% dos investigados responderam não existem políticas públicas ou privadas destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o Setor de Indústrias.

O que se nota é que, mesmo com a utilização de uma mão de obra que não satisfaz a demanda industrial, nada se tem feito em termos de implantação de políticas públicas e privadas para a qualificação dessa mão de obra.

Há, portanto, um comodismo por parte das classes econômica e estatal, a partir da premissa de que a mão de obra local, mesmo sem a qualificação desejada, é mais conveniente, porque apresenta maior acessibilidade e flexibilidade, menos custos e baixa rotatividade nos quadros funcionais das indústrias.

Assim se conclui devido ao fato de que a maioria dos entrevistados (68,55%) declarou não existirem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as Indústrias locais tampouco existem indústrias que tenham projeto que vise à mudança da cultura existente e de suas limitações ou, ainda, de acordo com a maioria dos entrevistados (71,37%), das três classes, não há indústrias que tenham projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível.

No entanto, é intrigante o fato de como os dirigentes dessas organizações têm uma concepção contraditória a respeito da mão de obra local: apesar de não ser qualificada, satisfaz a demanda das indústrias.

4.11.2.4 Das vantagens trabalhistas no setor de indústrias

Relativamente aos salários, viu-se que 96,8% dos trabalhadores entrevistados estão satisfeitos com seus salários (item 4.11.1.2), porém nada mais que o salário lhes é concedido a título de vantagens trabalhistas. Veja o Quadro demonstrativo:

Quadro 35. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
16. As Indústrias locais oferecem vantagens trabalhistas aos trabalhadores?	06	25	19,35%	90,64%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Os dados apontaram que 19,35% dos profissionais responderam “sim”, mas, 90,64% responderam “não”, significando que, além do salário, não lhes são oferecidas outras vantagens trabalhistas.

4.11.2.5 Da rotatividade dos quadros empregatícios

Conforme foi elucidado no item 4.2, o tempo de serviço que cada colaborador entrevistado declarou estar prestando para uma mesma empresa foi de, em média, cinco(05) anos, dados estes que se confirmam por meio dos dados colhidos com a questão de número 17 (Apêndice 2), abaixo discriminada:

Quadro 36. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
17. Há acentuada rotatividade do quadro de empregados na Indústria?	03	28	9,67%	90,33%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Com efeito, a grande maioria, 90,33% dos entrevistados, respondeu que não há acentuada rotatividade do quadro de empregados na indústria, contra uma minoria de 9,67% que respondeu que há.

Isso se deve ao fato de que a maioria das pessoas entrevistadas na classe profissional (93,55%) disse manter contrato de emprego (por prazo indeterminado) com a indústria, enquanto uma minoria (6,45%) disse manter contrato por prazo determinado ou de outra natureza.

Outro fator que contribui para a permanência do empregado por um período superior a cinco anos é serem todos (100%) residentes no próprio município, sendo que não há contratação de profissionais estrangeiros (0%).

Além disso, 87,5% dos representantes da classe empresária afirmaram que as indústrias locais não tem introduzido mão de obra nova, valendo-se da já existente, donde se explica a relativa estabilidade temporal nos quadros de emprego dessas indústrias.

Ficou claro, ainda, que as indústrias locais têm preferido oferecer, elas mesmas, treinamentos aos trabalhadores contratados, a investirem em cursos de capacitação para os mesmos, até porque não há escolas de capacitação no município, e nem políticas públicas ou privadas neste sentido, consoante ficou demonstrado.

É uma realidade surpreendente, considerando que 87,5% dos entrevistados afirmaram que a mão de obra local existente não satisfaz as necessidades e expectativas das indústrias instaladas no município.

4.11.2.6 Da inter-relação de calasses, da expansão das indústrias, da competitividade de mercado e do aproveitamento das habilidades dos profissionais

Os dados colhidos por meio das questões 18, 19, 20, 21 e 22, constantes do formulário da classe profissional (Apêndice 2), corroboram os resultados até então discutidos. Confirmamos no seguinte Quadro:

Quadro 37. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	Respostas		Frequência	
	SIM	NÃO	Sim - %	Não- %
QUESTÕES				
18. Existe inter-relação entre os representantes dos trabalhadores da indústria, representantes dos empresários do setor industrial e representantes estatais?	06	25	19,35%	80,65%
19. Desde a sua instalação, a Indústria tem expandido no mercado local?	22	09	70,97%	29,03%
20. A Indústria tem expandido ao nível de mercado internacional?	00	31	0%	100%
21. Quanto à competição, o mercado de trabalho local é bastante competitivo?	29	02	93,55%	6,45%
22. A Indústria tem aproveitado suas habilidades profissionais?	30	01	96,78%	3,22%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Perguntados se existia inter-relação entre os representantes dos trabalhadores da indústria, representantes dos empresários do setor industrial e representantes estatais, 80,65% dos atores sociais da classe profissional respondeu que não existia; uma minoria de 19,35% respondeu que “sim”, existia.

Por outro lado, solicitados a responder essa mesma questão, sob o número 26 da Parte III do respectivo formulário (Apêndice 1), todos os representantes da classe econômica entrevistados (100%) informaram que não existia inter-relação entre os representantes dos trabalhadores da indústria, representantes dos empresários do setor industrial e representantes estatais, consoante se representa a seguir por meio do Quadro 39:

Quadro 38. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2							
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)							
QUESTÃO 26. Qual a inter-relação entre os representantes dos trabalhadores das Indústrias locais, os representantes dos Empresários do Setor Industrial montebelense e os representantes Estatais?							
1	2	3	4	5	6	7	8
Não há	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há	Não há

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

A não existência dessa inter-relação, conforme foi apontado pela maioria das pessoas entrevistadas, de ambas as classes, justifica a falta de políticas públicas e privadas para suprimento da demanda de mão de obra industrial especializada, já que todos os representantes da classe econômica (100%), ao serem indagados, responderam que “nada” tem se tem feito, em termos de políticas públicas ou privadas, para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada (questão 22 do Apêndice 1).

Quadro 39. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2							
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)							
QUESTÃO 22. O que se tem feito, em termos de políticas públicas ou privadas, para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada?							
1	2	3	4	5	6	7	8
Nada	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada	Nada

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Daí não serem surpreendentes os dados colhidos por meio das questões 19, 20, 21 e 22, respondidas pelos atores sociais da classe profissional, que, pela ordem são os seguintes: 97% responderam que, desde a sua instalação, a indústria tem expandido no mercado local; 29,03% disseram que não (questão 19); 100% respondeu que indústria não tem expandido ao nível de mercado internacional (questão 20); quanto à competição, 93,55% respondeu que o mercado de trabalho local é bastante competitivo, contra 29,03% que disseram não ser (questão 21); 96,78% respondeu que a indústria tem aproveitado suas habilidades profissionais, e, apenas 3,22% disse que não tem aproveitado (questão 22).

Sem embargues, em virtude de não estar introduzindo mão de obra qualificada, valendo-se da mão de obra existente no local, a qual não dispõe de escolas especializadas de capacitação, a indústria montebelense atende apenas o mercado local, não tendo se expandido ao nível de mercado nacional ou internacional.

Isso explica porque a maioria dos trabalhadores entrevistados demonstrou ter a convicção de que suas habilidades profissionais têm sido aproveitadas pela indústria.

4.12 Décimo Segundo Passo - Terceira Parte dos Formulários (Questões Subjetivas)

Relativamente à Parte III dos formulários, algumas questões são comuns às três classes, outras não, por isso os dados, que são subjetivos, serão discriminados e comparados entre si, para que se possam tecer as discussões cabíveis, de modo que se possa chegar aos resultados o mais acuradamente possível.

4.12.1 Vantagens e desvantagens da contratação de mão de obra local

Perguntados sobre quais as vantagens e desvantagens de se contratar mão de obra local, os representantes da classe econômica, pela ordem de prioridade, forneceram informações que, depois de serem dispostas em tabelas, permitiram tecer as seguintes conclusões:

Quadro 40. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2																			
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)																			
QUESTÃO 18. Quais as vantagens e desvantagens de se contratar mão de obra local?																			
Vantagens	1	2	3	4	5	6	7	8	%	Desvantagens	1	2	3	4	5	6	7	8	%
Barata	1	1	-	1	1	-	1	1	75%	Não especializada	1	-	1	1	1	1	-	1	75%
Acessível	-	1	1	-	1	1	1	-	62%	Baixo Nível de escolaridade	1	-	1	1	1	-	-	1	62%
Adaptável	-	-	1	1	-	-	-	1	25%	Acomodada	1	-	1	1	-	-	-	-	37,5%
Transporte fácil	1	-	-	-	1	-	-	-	25%	Riscos do trajeto	-	-	-	-	1	-	-	-	12,5%
Confiabilidade	-	-	-	-	-	1	-	-	12,5%	Dispendiosa	-	-	-	-	1	-	-	-	12,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Os respondentes desta classe, quase que por unanimidade (75%), consideram o baixo custo (mão de obra barata) a principal vantagem de se contratar mão de obra local, mas, por outro lado, o mesmo percentual (75%) dos respondentes considera não ser essa mão de obra satisfatória, em virtude da ausência de capacitação, ou seja, essa mão de obra não é especializada, sendo esta a principal desvantagem.

A vantagem que ocupou o segundo lugar, apontada por 62% dos entrevistados, foi a fácil acessibilidade, isto é, a mão de obra local é fácil de ser encontrada, enquanto que, como desvantagem, ficou em segundo lugar, também com 62% das opiniões, o baixo nível de escolaridade da classe obreira.

Na terceira posição, colocou-se, com 25% das opiniões, a fácil adaptação da mão de obra local, que, em contrapartida, na desvantagem, com 37,5% das opiniões, essa posição foi ocupada pelo comodismo dos trabalhadores, tendo sido informado pelos respondentes que a classe obreira não tem procurado se especializar, uma vez que estão satisfeitos com os salários que recebem.

Em quarto lugar, 25,5% apontou a facilidade de os trabalhadores se deslocarem de suas casas até o local de trabalho, não havendo necessidade de se despendem gastos com transporte; na desvantagem, porém, 12,5% observaram os riscos que esse trajeto (casa x local trabalho) pode oferecer, a exemplo dos atrasos e dos acidentes de trabalho.

Ocupando a quinta posição, destacou-se, com 25%, a vantagem de se poder confiar nos trabalhadores e empregados, uma vez que são conhecidos na comunidade, apontando-se, doutra feia, com 12,5% das opiniões, a desvantagem de ser essa mão de obra dispendiosa, já que o montante gasto com a mão de obra não qualificada poderia estar sendo investido em mão de obra especializada.

Do mesmo modo, às autoridades públicas e privadas ligadas ao setor de indústrias foi dirigida essa mesma indagação, que aparece no respectivo formulário sob o número 12 (Apêndice 3), as quais forneceram as seguintes informações:

Quadro 41. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2		
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)		
QUESTÃO 12. Quais as vantagens e desvantagens de as Indústrias contratarem mão de obra local?		
Código da Autoridade	Vantagens (pela ordem de prioridade)	Desvantagens (pela ordem de prioridade)
09	Geração de empregos locais; Estímulo à economia; Fixação dos munícipes; Estimulo à qualificação.	Nenhuma
10	Menos custos; Melhora da taxa de emprego; Recurso fica no local; Convívio com a mão de obra; Mão de obra conhecida.	Nenhuma
11	Acessível; Adaptável; Mais cômodo.	Falta de qualificação específica por área.
12	Menos custo com o transporte; Alta disponibilidade; Desenvolvimento local.	Baixa capacitação.

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Para o Município, o fato de as indústrias contratarem mão de obra local se reverte em vantagens tais como: geração de empregos locais; estímulo à economia; fixação dos munícipes; estímulo à qualificação. Por outro lado, o Município não apontou qualquer desvantagem na contratação de mão de obra local por parte das indústrias.

Para o CDL, essas vantagens são: menos custos; aumento da taxa de emprego; os recursos ficam no local; possibilidade de convívio com a mão de obra, conseqüentemente maior confiabilidade, porque a mão de obra é conhecida. Também para esta organização não ha qualquer desvantagem na contratação de mão de obra local por parte das indústrias.

A autoridade representante da Vara do Trabalho de SLMBELOS, por sua vez, apontou três vantagens, quais sejam: maior acessibilidade, mais adaptabilidade e maior comodidade.

Vê-se, aliás, que as duas primeiras vantagens (acessível e adaptável) são coincidentes com as apontadas pela classe econômica. Na opinião desta autoridade, a falta de qualificação específica por área é a principal desvantagem da contratação de mão de obra local.

Por último, o representante do SEBRAE apontou como vantagens: menos custo com transporte, alta disponibilidade da mão de obra e estímulo ao desenvolvimento local. E, como desvantagem, a baixa capacitação da mão de obra local.

4.12.2 Tipos de mão de obra (cargo/função) utilizados na indústria montebelense na visão das classes econômica, profissional e estatal

As questões acima epigrafadas indagam os tipos de mão de obra (cargo/função) utilizados na indústria montebelense.

Cumpra salientar que os questionários das diferentes classes foram aplicados separadamente, ou seja, cada qual no dia e hora previamente agendados, de modo que os atores sociais de uma classe não exerceram influência sobre as respostas das outras.

Verificou-se que, em resposta, foram fornecidos dados coincidentes entre as classes investigadas, os quais foram dispostos em categorias, conforme a seguir se discriminam, a fim de facilitar a apuração e análise dos resultados, possibilitando, assim, tecerem-se as conclusões pertinentes.

4.12.2.1 Classe econômica

Relativamente à classe econômica, obtiveram-se os seguintes dados:

Quadro 42. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)									
QUESTÃO 19. Quais os tipos de mão de obra (cargo/função) utilizados na sua Indústria?									Frequência
Categorias (tipos de mão de obra)	1	2	3	4	5	6	7	8	%
Braçais (auxiliares: de produção, de serviços gerais, de entrega, de estoque; operador de máquinas; chapas; ajustador de mármore; montador de mármore; mecânico; soldador; borracheiro; balanceador; alinhador; motorista; camareira; cozinheira etc.)	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Administrativos (chefe de departamento; encarregado; secretário; recepcionista; atendente por telefone; <i>office boy</i> etc.)	1	1	1	1	1	1	1	1	100%
Técnicos (em nutrição animal; em mineração; em acabamento; em recapagem; em estrutura metálica etc.)	1	1	1	1	1	1	-	1	87,5%
Tecnólogos (de alimentos; de produção; de laticínios etc.)	1	-	-	-	-	-	-	1	25%
Engenharia de alimentos (de alimentos; de nutrição animal; construção civil etc.)	1	-	-	-	-	-	-	-	12,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Percebe-se que para os atores sociais da classe econômica os cargos que ocupam o primeiro lugar na oferta de trabalho e emprego, são as atividades braçais, oferecidos por 100% das indústrias investigadas, empatando com os cargos administrativos, que também atingiram o percentual de 100%, sendo oferecidos por todas elas.

Em segundo lugar, os entrevistados informaram que os cargos técnicos são oferecidos por 87,5% das indústrias montebelenses, ficando os cargos para tecnólogos e engenharia de alimentos com a terceira (25%) e quarta (12,5%) posições, respectivamente.

4.12.2.2 Classe profissional

Com referência à classe profissional, os dados colhidos foram os seguintes:

Quadro 43. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)		
QUESTÃO 24. Quais os cinco (05) empregos (cargos), pela ordem de oferta, são os mais disponibilizados pela Indústria na qual trabalha?		
Empregos / Cargos mais disponibilizados (pela ordem de prioridade)	Quantidade	Frequência
Auxiliar de Serviços Gerais (Braçal/Produção)	31	100%
Administrativo	06	19,35%
Técnico em Alimentos	03	9,67%
Técnico em Laticínios	02	6,45%
Técnico em Nutrição Animal	01	3,2%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Os atores sociais da classe profissional indicaram, para a primeira posição na oferta de trabalho e emprego pelo setor de indústria montebelense, com 100% das respostas, as atividades braçais de auxiliares de serviços gerais, principalmente as ligadas à produção, seguidas pelos cargos administrativos, com 19,35%, das respostas.

Em terceiro lugar, 9,67% dos entrevistados informaram que os cargos de técnicos em alimentos são também oferecidos pelas indústrias montebelenses, vindo, em quarto e quinto lugares, com 6,45% e 3,2%, respectivamente, os cargos para técnicos em laticínios e técnicos em nutrição animal.

4.12.2.3 Classe estatal

Já as autoridades públicas e privadas entrevistadas indicaram, para a primeira posição, as atividades braçais (100%) e cargos administrativos (100%).

Para essa classe, os cargos para técnicos (em nutrição animal; em mineração; em acabamento; em recapagem; em estrutura metálica etc.), para tecnólogos (de alimentos; de produção; de laticínios etc.) e para engenheiros (de alimentos; de nutrição animal; construção civil etc.), mereceram a mesma posição de empate, em segundo lugar, com 75% das opiniões para cada um, consoante a seguir se demonstra.

Quadro 44. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2 III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)					
QUESTÃO 13. Quais os tipos de mão de obra utilizados na Indústria montebelense?					Frequência
Categorias (tipos de mão de obra)	1	2	3	4	%
Braçais (auxiliares: de produção, de serviços gerais, de entrega, de estoque; operador de máquinas; chapas; ajustador de mármore; montador de mármore; mecânico; soldador; borracheiro; balanceador; alinhador; motorista; camareira; cozinheira etc.)	1	1	1	1	100%
Administrativos (chefe de departamento; encarregado; secretário; recepcionista; atendente por telefone; <i>office boy</i> etc.)	1	1	1	1	100%
Técnicos (em nutrição animal; em mineração; em acabamento; em recapagem; em estrutura metálica etc.)	1	1	1	-	75%
Tecnólogos (de alimentos; de produção; de laticínios etc.)	1	1	1	-	75%
Engenharia (de alimentos; de nutrição animal; construção civil etc.)	1	1	1	-	75%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Apurou-se, então, que os tipos de mão de obra (cargo/função) mais utilizados, portanto, os mais ofertados/disponibilizados, pelo setor de indústria montebelense, pela ordem de prioridade, são os seguintes:

1º lugar – 100% = atividades braçais: auxiliares: de produção, de serviços gerais, de entrega, de estoque; operador de máquinas; chapas; ajustador de mármore; montador

de mármore; mecânico; soldador; borracheiro; balanceador; alinhador; motorista; camareira; cozinheira etc.

2º lugar – 73,11% = cargos administrativos: chefe de departamento; encarregado; secretário; recepcionista; atendente por telefone; *office boy* etc.;

3º lugar – 57,39% = cargos para técnicos: em nutrição animal; em mineração; em acabamento; em recapagem; em estrutura metálica etc.;

4º lugar – 35,48% = cargos para tecnólogos: de alimentos; de produção; de laticínios etc.;

5º lugar – 30,23% = cargos para engenheiros: de alimentos; de nutrição animal; de mineração, de construção civil etc.

4.12.3 Planos de expansão das Indústrias

Corroborando os resultados extraídos dos dados anteriormente analisados, verificou-se, por meio das informações fornecidas pelos atores sociais da classe econômica, que, 75% das empresas respondentes têm planos de expansão, embora bem modestos, já que, inobstante todas elas pretendam expandir na área de produção, nenhuma delas pretende introduzir mão de obra nova.

Aliás, 25% das indústrias investigadas nem plano de expansão têm, sendo que apenas 25% delas pretende expandir em áreas diversas da área de produção: 12,5% visa a expansão de mercado e 12,5% visa aumentar capacidade de treinamentos.

Esses dados podem ser visualizados na tabela abaixo declinada:

Quadro 45. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2			
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)			
QUESTÃO 28. A sua empresa tem planos de expansão? Em quais áreas? Haverá necessidade de novos tipos de mão de obra?			
Ator	Plano de Expansão?	Área?	Novo tipo de mão de obra?
1	Lançar energéticos em lata.	Produção	Não
2	Aumentar capacidade de armazenamento das câmaras frias.	Produção	Não
3	Não tem.	-	-
4	Atender os mercados nacionais e internacionais.	Mercado	Não
5	Não tem.	-	-
6	Fomentar recapagem e assistência técnica.	Produção	Não
7	Fomentar cozinha regional.	Produção	Não
8	Aumentar capacidade de treinamentos.	RH	Não

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Assim, não é difícil constatar que embora os atores sociais tenham informado que a falta de qualificação específica por área é a principal desvantagem da contratação de mão de obra local, as indústrias montebelenses não têm projetos para contratação de mão de obra nova, e, um percentual muito pequeno delas (12,5%) tem planos para fomentar os treinamentos do pessoal contratado.

Não é de se admirar, portanto, que, apesar do baixo nível de escolaridade dos trabalhadores, há um comodismo, tanto por parte destes, que permanecem em seus cargos por longos anos, sem procurar aperfeiçoamento, quanto por parte da classe econômica, que não oferece meios para tornar essa mão de obra especializada, o que explica a baixa rotatividade nos quadros de empregados das indústrias montebelenses.

4.12.4 Políticas públicas e/ou privadas para suprimento de mão de obra especializada

Diante dos dados colhidos junto as autoridades públicas e privadas (organizações ligadas ao setor industrial de SLMBELOS-GO), em termos de políticas públicas ou privadas, os resultados, pode-se dizer, confirmaram as assertivas acima delineadas.

Especificamente sobre o que têm os empresários do setor industrial feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada, as autoridades entrevistadas forneceram os seguintes dados:

Quadro 46. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Estatal e Outras Organizações ligadas do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2			
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)			
QUESTÃO 14. O que têm os empresários do setor industrial feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada?			
09	10	11	12
Nada	Buscam mão de obra das cidades vizinhas ou se valem da existente no local.	Nada	Nada

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Vê-se que 75% das autoridades entrevistadas responderam que os industriários “nada” têm feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada, contra uma minoria de 25% delas que disseram que os empresários “Buscam mão de obra das cidades vizinhas ou se valem da existente no local”.

Não foram muito diferentes os dados colhidos dos próprios atores sociais, representantes da classe econômica:

Quadro 47. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2							
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)							
QUESTÃO 21. O que têm os empresários do setor industrial feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada?							
1	2	3	4	5	6	7	8
Parceria com: Polícia Mirim; SAMA; Creches; Centros de Reabilitação etc.	Nada	Nada	Nada	Substituição de mão de obras por máquinas	Nada	Nada	Treinamentos

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

De acordo com 62,5% desses atores sociais, “nada” têm os empresários feito para suprir a demanda de mão de obra industrial especializada, enquanto a minoria (37,5%) noticiou que algumas políticas privadas têm sido implantadas por parte de alguns industriários, tais como: parceria com a Polícia Mirim, com a SAMA, com Creches e com Centros de Reabilitação, substituição de mão de obras por máquinas e treinamentos.

Ocorre, porém, que o que esses atores sociais indicaram como sendo políticas privadas, são, na verdade, estratégias para que as tomadas de decisões sejam mais acertadas relativamente ao suprimento de mão de obra, de forma generalizada e, não especializada.

Sem dúvidas, em termos de planos, projetos ou programas de capacitação, para suprimento da demanda de mão de obra industrial especializada, nada foi sugerido pelos entrevistados da classe econômica.

Com relação às políticas públicas, colheram-se os seguintes dados:

Quadro 48. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Estatal e Outras Organizações Ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)	
QUESTÃO 15. O que se tem feito, em termos de políticas públicas ou privadas, para dar suprimento à demanda de mão de obra especializada das indústrias locais?	
Ator	Resposta
09	Política pública estadual (isenção; subsídios fiscais); política pública municipal (criação de distrito industrial e parcerias com a FIEG para qualificação profissional)
10	Muito pouco ou nada
11	Não se tem notícia
12	-

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Observe-se que somente o ator social municipal informou a existência de algumas políticas públicas implantadas pelo Estado e pelo Município, quais sejam: política pública

estadual (isenção; subsídios fiscais); política pública municipal (criação de distrito industrial e parcerias com a FIEG para qualificação profissional).

Dentre as demais autoridades, uma informou que muito “pouco ou nada se tem feito”, a outra informou que “não se tem notícia” (de haver políticas públicas) e, a última, nada respondeu.

Logo, os resultados são, de fato, confirmativos: muito pouco, ou nada, se tem feito para dar suprimento à demanda de mão de obra especializada das indústrias locais, nem por parte dos órgãos públicos, nem por parte das organizações privadas do setor de indústrias de SLMBELOS(GO).

4.12.5 Problemas que interferem no bom desempenho das indústrias

Solicitados a listar, por ordem de prioridade, os problemas interferem no bom desempenho industrial, quando ocorrem, por que ocorrem (causas), com que frequência eles ocorrem e quem são as pessoas responsáveis por solucioná-los, apesar de apresentarem problemas distintos daqueles informados pelos atores sociais da classe profissional, os atores sociais da classe econômica apresentaram dois problemas coincidentes com os citados pelos profissionais, falta de mão de obra qualificada e falta de recursos (capital), conforme se pode conferir pelos quadros demonstrativos a seguir declinados:

Quadro 49. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2				
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)				
QUESTÃO 20. Quais os problemas interferem no bom desempenho industrial? Quando ocorrem? Quais as causas? Com que frequência eles ocorrem? Quem são os responsáveis por solucioná-los?				
Problemas	Causas	Quando	Resp. p/ solução	%
Mão de obra	Falta capacitação	Sempre	Estado / Escolas	75%
Atrasos	Distância	Frequentemente	RH	62%
Recurso / Capital	Impostos	Todo mês	Estado	37,5%
Máquinas	Quebra	Raramente	Ass. técnica	25%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Por esse quadro, vê-se que, para 75% dos atores sociais da classe econômica, o principal problema é a falta de capacitação de mão de obra destinada ao setor de indústrias, sendo que a solução poderia estar na implantação de políticas públicas e privadas, para instalação de escolas de capacitação de mão de obra industrial.

Para 62% desses atores (segundo principal problema), a distância entre a residência dos colaboradores e o local de trabalho frequentemente provoca atrasos que interferem na produção diária. A solução quase sempre fica por conta do próprio departamento de Recursos Humanos, por meio de advertências e aplicação de descontos salariais.

O terceiro principal problema seria a falta de recursos financeiros, 37,5% dos industriários afirmaram que falta capital para novos investimentos, e, uma das razões é a grande quantidade de impostos a serem pagos, mensal e anualmente, cujos valores são altos, onerando consideravelmente o caixa da empresa. Também aqui, a solução haveria de vir do Estado, com a implantação de políticas públicas de incentivos fiscais, de modo a amenizar os gastos das indústrias com impostos e taxas governamentais.

No quarto e último lugar de prioridade, com 25% das opiniões, posicionou-se o problema da quebra de máquinas, cuja solução, quando raramente acontece, é de responsabilidade da assistência técnica.

Por outro lado, vê-se que a falta de mão de obra especializada para o setor de indústrias foi o principal problema, o que sempre ocorre, apontado por 26% dos atores sociais da classe profissional, cuja solução ficaria a cargo dos próprios empresários, que se valem da mão de obra existente ou a substituem por máquinas.

A frequente falta de incentivo governamental e as constantes quedas de energia elétrica foram os problemas indicados por 13% desses profissionais, em condição de empate, para ocupar a segunda posição de prioridade, cuja responsabilidade seria do Estado e da Central Elétrica do Estado de Goiás (CELG), respectivamente, já que aquele não tem implantado políticas públicas suficientes para suprimento da mão de obra industrial especializada e esta nada tem feito para evitar as quedas de energia.

A falta de recursos financeiros (capital) foi considerada, por 9,5% dos profissionais entrevistados, um problema que, embora ocorra mais raramente (terceiro lugar), também interfere no bom desempenho das indústrias, sendo que uma solução haveria de vir dos próprios empresários do ramo, os quais deveriam lutar pela obtenção de incentivos governamentais.

Em quarto lugar, posicionaram-se os problemas da jornada excessiva de trabalho, concomitante com o serviço pesado, indicados por 6,5% dos profissionais entrevistados, cuja solução haveria de vir dos próprios empresários.

Embora pareça utópico, 9,5% dos profissionais entrevistados informaram que, em suas indústrias, nunca acontecem problemas. Já 22,5% dos profissionais entrevistados se abstiveram de listar quaisquer problemas, consoante demonstra o quadro abaixo:

Quadro 50. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2				
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)				
QUESTÃO 23. Quais os problemas interferem no bom desempenho de sua atividade na indústria?				
Problemas	Causas	Quando	Resp. p/ solução	%
Mão de obra	Falta capacitação	Sempre	Empresário	26%
Incentivo Governamental	Pouco	Quase sempre	Políticas Públicas	13%
Eletricidade	Queda/Pique	Quase Sempre	CELG	13%
Recurso / Capital	Pouco	Raramente	Empresário	9,5%
Jornada / Serviço	Excesso / Pesado	Raramente	Empresário	6,5%
Responderam que não há problemas	-	Nunca	-	9,5%
Não responderam	-	-	-	22,5%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

Uma importante conclusão que se extrai desses dados é a de que, novamente, a falta de capacitação de mão de obra aparece como problema prioritário na opinião da maioria dos entrevistados das classes investigadas.

Outra conclusão é a de que, apesar de existir vasta mão de obra no município de SLMBELOS(GO), esta não é especializada para o setor de indústrias, sendo esse fator a principal desvantagem da contratação de mão de obra local, as indústrias montebelenses não têm projetos para capacitação de mão de obra industrial ou para contratação de mão de obra nova, faltando, portanto, muito que se fazer em termos de implantação de políticas públicas e privadas para solução desse problema.

4.12.5 Reclamações trabalhistas mais frequentes

Outro questionamento, feito às classes econômica e profissional às autoridades da classe estatal e de outras organizações ligadas ao setor de indústrias montebelenses, foi sobre quais seriam as reclamações mais frequentes dos colaboradores quanto aos direitos trabalhistas. Os dados foram os seguintes:

Quadro 51. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Econômica do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	
IV – Quarta Parte	
QUESTÃO 30. Quais as reclamações mais frequentes dos colaboradores quanto aos direitos trabalhistas?	
Reclamações Trabalhistas	Ocorrência (%)
Jornada / Horas Extras	37,5%
Em quinze anos, houve apenas duas Reclamações Trabalhistas, que findaram em conciliação.	12,5%
Nenhuma	50%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 1)

Segundo informaram 37,5% dos atores sociais da classe econômica, a jornada de trabalho excessiva é a principal das reclamações trabalhistas por parte dos empregados das do setor de indústrias de SLMBELOS(GO).

Não foram noticiadas outras reclamações, já que, conforme informado por 12,5% desses atores sociais, em determinada indústria, em quinze anos, houve o ajuizamento de apenas duas Reclamações Trabalhistas, as quais resultaram em conciliação entre as partes.

Os outros 50% desses atores sociais afirmaram nunca terem sofrido reclamações trabalhistas por parte de seus colaboradores.

Por outro lado, os atores sociais da classe profissional apresentaram os seguintes dados:

Quadro 52. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Profissional do Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)	
QUESTÃO 25. Quais as reclamações mais recorrentes dos colaboradores quanto aos direitos trabalhistas?	
Reclamações Trabalhistas	Ocorrência (%)
Verbas Trabalhistas e Rescisórias	96,77%
Jornada / Horas Extras	61,29%
Adicional de Insalubridade	19,35%
Acúmulo de Função	9,7%
Turno de revezamento	9,7%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 2)

As reclamações mais frequentes, por parte dos profissionais da indústria, , segundo a opinião de 96,77% dos respondentes, dizem respeito à inadimplência de verbas trabalhistas e rescisórias.

Em segundo lugar, com 61,29% das opiniões, vêm as reclamações a respeito da jornada de trabalho: horas extras e horas *in itinere*.

Empatadas, em quarto lugar, ficaram as reclamações referentes ao acúmulo de funções (9,7%) e ao turno de revezamento (9,75).

Já os atores sociais da classe estatal e de outras organizações ligadas ao setor de indústrias, também nomearam as horas extras, juntamente com as horas *in itinere*, para a primeira colocação em reclamações trabalhistas, com 50% das opiniões, confirmam-se:

Quadro 53. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Autoridades Públicas e Privadas ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)	
QUESTÃO 20. Quais as reclamações mais comuns do pessoal envolvido na produção industrial, englobando salários, cargos, vantagens trabalhistas etc.?	
Reclamações Trabalhistas	Ocorrência (%)
Jornada / Horas Extras / Horas <i>in itinere</i>	50%
Salários baixos	50%
Condições ambientais de trabalho	50%
Insalubridade/periculosidade	25%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Aliás, reclamações de horas extras, horas *in itinere*, salários baixos e condições ambientais de trabalho mereceram o mesmo percentual: 50% dos respondentes, ocupando, portanto, igualmente, a primeira posição.

Em seguida, vieram as reclamações sobre os adicionais de insalubridade e de periculosidade, com 25% das respostas.

Destarte, conclui-se que as verbas trabalhistas mais reclamadas pelos empregados das indústrias montebelenses são a respeito da jornada de trabalho suplementar (horas extras e horas *in itinere*), por falta de pagamento, em que pese a habitualidade na prestação desse serviço em horário extraordinário.

Daí é que se procurou saber, por meio das autoridades entrevistadas, se São Luís de Montes Belos apresentava um índice maior, igual, ou menor, de reclamações trabalhistas oriundas de trabalhadores no setor de indústria, comparando-se com outras regiões do Estado de Goiás, e, as informações colhidas foram:

Quadro 54. Indústrias Investigadas em São Luís de Montes Belos – 2014/2

Classe Estatal e Outras Organizações Ligadas ao Setor de Indústria SLMBELOS – 2014/2	
III – Terceira Parte (Questões Subjetivas)	
QUESTÃO 19. Comparando-se com outras regiões do Estado de Goiás, São Luís de Montes Belos apresenta um índice maior, igual, ou menor, de reclamações trabalhistas oriundas de trabalhadores no Setor de Indústria?	
Respostas	%
Menor (praticamente igual)	50%
Igual	25%
Maior	25%

Fonte: Original (Adaptada do Apêndice 3)

Diante desses dados, pode-se afirmar que, São Luís de Montes Belos apresenta um índice de reclamações trabalhistas, oriundas de trabalhadores no Setor de Indústria, que tem crescido consideravelmente, de um índice menor, ou praticamente igual (50%), para um índice igual (25%), e deste para um maior (25%), comparando-se com outras regiões do Estado de Goiás.

4.13 Décimo Terceiro Passo - Quarta Parte do Formulário da Classe Econômica (Questões de Múltipla Escolha)

Para se apurarem informações sobre a estratégia competitiva de cada uma das empresas que compõem o complexo industrial de SLMBELOS(GO), algumas questões específicas foram incluídas tão somente no formulário que seria aplicado aos atores sociais dessa classe econômica. Assim, apurou-se o seguinte:

- 1º) 62,5% dos respondentes informaram que o principal mercado visado pela indústria montebelense é o regional; 25%, o nacional; e, 12,5%, o internacional;
- 2º) Quanto à competição, 75% dos respondentes disseram que o mercado se caracteriza por ser competitivo, enquanto os outros 25% entendem que o mercado é altamente competitivo, sendo nenhum respondente assinalou as opções oligopólio (0%) ou monopólio (0%);
- 3º) Relativamente ao comportamento, 12,5% dos respondentes entendem que o mercado tem tido um crescimento rápido; 87% entende que o mercado tem tido um crescimento estável; 12,5%, em declínio; e, ninguém (0%) entende que tem tido declínio rápido;

4º) Com referência aos objetivos específicos da estratégia da produção de cada empresa (podendo ser marcadas quantas alternativas quisessem), 100% dos atores sociais entrevistados informaram que pretendem aumentar a capacidade de produção; outros 87,5% pretendem aumentar a qualidade; 62%, reduzir custos de materiais; 50%, aumentar número de trabalhadores; 25%, introduzir programas de parcerias com os fornecedores; e, 12,5%, pretendem reduzir custos indiretos. No entanto, nenhum (0%) desses atores sociais informou qualquer pretensão de reduzir números de fornecedores; reduzir estoques; redução do número de níveis hierárquicos; reduzir o tempo total do ciclo do produto; ou reduzir número de trabalhadores.

5º) Quanto às principais medidas de avaliação de *performance* para o sistema de produção de cada empresa (podendo marcar quantas alternativas quisessem), forneceram-se os seguintes dados: Capacitação de mão de obra (62,5%); Eficiência da mão de obra em relação ao padrão (62,5%); Custo da mão de obra direta (37,5%); Volume de produção (37,5%); Carga de máquinas (25%); Tempo total de produção (25%); Tempo de equipamento parado (12,5%); Tempo de preparação de máquinas (12,5%); Indicadores de refugo (0%); Estoques em processo (0%); Estoques totais (0%); Outros (0%).

Neste particular, vê-se que a opção sobre a capacitação de mão de obra, como medida de avaliação do desempenho do sistema de produção na empresa, foi assinalada por 62,5% dos respondentes, assim como a opção sobre a eficiência da mão de obra em relação ao padrão (62,5%), confirmando a necessidade, urgente, de se implantarem políticas públicas e privadas para o suprimento da demanda de mão de obra especializada no setor de indústrias de SLMBELOS(GO).

6º) No que concerne às políticas e estratégias documentadas e adotadas em cada uma das empresas, apurou-se que 75% dos respondentes adotam estratégia de produção; 12,5%, estratégia competitiva; 12,5%, estratégia para o desenvolvimento de recursos humanos; 12,5%, um plano diretor de automação/modernização industrial.

O fato de a maioria dos industriais (75%) adotar estratégia de produção, acima de qualquer outra, dá-se em razão da falta de mão de obra especializada para a indústria, já que a grande maioria de seus trabalhadores exerce atividades braçais e tem baixo nível de escolaridade.

7º) As características que a indústria, por meio das pessoas entrevistadas, atribui à mão de obra local (podendo marcar quantas alternativas quisessem), foram assim assinaladas:

- a) (25%) barata; (12,5%) mediana (0%) cara.
- b) (37,5%) abundante; (25%) escassa.
- c) (75%) tem capacidade de se adaptar rapidamente aos trabalhos tecnológicos.
- d) (25%) não tem capacidade de se adaptar rapidamente aos trabalhos tecnológicos.

Pode-se afirmar, portanto, que 75% dos respondentes entendem que a mão de obra local tem capacidade de se adaptar rapidamente aos trabalhos tecnológicos, contra 25% que entendeu o contrário. Além disso, a mão de obra local é abundante (37,5%) e barata (25%), o que, na verdade, se torna bastante conveniente para as indústrias, razão pela qual se acomodam e não investem em cursos de capacitação para seus colaboradores.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reclamações cotidianas sobre a dificuldade, ou quase impossibilidade, de inserção no mercado de trabalho e emprego, provocaram o interesse pelo tema desta Dissertação: A Atual Situação da Mão de Obra Local e as Expectativas do Setor Industrial de São Luís de Montes Belos, Goiás (GO).

Estabelecendo-se um paralelo entre demanda industrial e mão de obra disponível no município, foi realizado o estudo inicialmente proposto, sobre o perfil de mão de obra desejado pelo setor industrial versus o perfil de mão de obra disponível no mercado de São Luís de Montes Belos, Goiás (GO), o que se deu por meio de uma investigação empírica.

No desenvolvimento da pesquisa, não foi esquecido o propósito inicial de desmistificar a concepção de que, devido à falta de oferta de trabalho e emprego, no município montebelense, a inserção no mercado de trabalho é muito difícil, ou quase impossível.

Aliás, essa problemática (falta de oferta de trabalho e emprego ou falta de mão de obra qualificada?) foi o fator motivacional para a análise, primeiramente, dos conceitos de trabalho, ocupação, emprego, profissão e mão de obra, o que despertou algumas reflexões sobre o tema, tanto no âmbito teórico (referencial bibliográfico), quanto na prática (realidade investigada).

Assim, fez-se, inicialmente, a contextualização histórica, regional e sócio econômica do município de São Luís de Montes Belos (GO), apresentando as fontes de trabalho e emprego disponíveis no município, partindo dos diversos setores até centra-se no setor de indústria, objeto de investigação propriamente dito, no sentido de verificar se a mão de obra existente atendia, em termos de qualidade, às necessidades deste setor.

Neste particular, cumpre salientar que o primeiro objetivo específico deste estudo foi atingido: identificaram-se as fontes de trabalho e emprego nas indústrias instaladas no município de São Luís de Montes Belos (GO), primeiro por segmentos, depois, com foco no setor de indústrias (segmento selecionado para realização da pesquisa de campo).

Em seguida, destacou-se qual seria a metodologia utilizada para a realização da pesquisa de campo.

Para isso, tomando por base as lições de MARTINS (2010), os atores sociais objeto de investigação foram dispostos em categorias, denominadas de: classe econômica (empresarial),

classe profissional (trabalhadores) e classe estatal (autoridades públicas e privadas ligadas ao setor industrial).

Os dados colhidos da pesquisa de campo junto aos citados atores sociais foram discriminados em capítulo próprio, permitindo a análise e discussão dos resultados.

Assim é que, depois da leitura minuciosa das respostas, uma a uma, sob as orientações de GIL (2009), passou-se a contá-las e organizá-las, de modo a tabular os dados e a elaborar os quadros demonstrativos, estabelecendo os pontos de ligação entre os resultados obtidos e os anteriormente conhecidos (teóricos ou práticos).

De acordo com os dados colhidos, todas as indústrias pesquisadas eram pessoas jurídicas de direito privado, ou seja, empresas nacionais, sendo seis(06) matrizes e duas(02) com estabelecimento único, as quais se encontravam instaladas no município há, em média, dezesseis(16) anos e quatro(04) meses, dados estes que conferem com a média de tempo de serviço na mesma empresa, não menos que cinco(05) anos, apurada das declarações dos colaboradores entrevistados.

Verifica-se, portanto, a coerência entre o tempo de funcionamento da indústria no município e o tempo de serviço para uma mesma empresa, declarados pelos entrevistados.

Apurou-se, também, que todos os trabalhadores entrevistados eram brasileiros e residiam no próprio município, sede das indústrias tomadoras da prestação dos serviços.

Com relação ao nível de escolaridade, 19,35% dos trabalhadores entrevistados possuíam ensino fundamental, 70,97% ensino médio e apenas 9,68% possuíam nível de ensino superior.

A partir desses dados, conclui-se o baixo nível de escolaridade da maioria dos trabalhadores das indústrias montebelenses, a maior parte deles com vínculo empregatício, explica o fato de a grande maioria das atividades industriais serem braçais (auxiliares de serviços gerais e auxiliares de produção), já que estas atividades não demandam habilidades especializadas.

Considerando as três classes de atores sociais investigadas, pode-se concluir que, apesar da afirmação da maioria dos entrevistados de que não existiam profissionais capacitados para o suprimento da demanda das Indústrias de São Luís de Montes Belos (GO), não havia, com frequência, a contratação de profissionais estrangeiros, valendo-se os industriários da mão de obra local existente tal qual ela era encontrada, ou seja, o setor de indústria local não tem introduzido mão de obra qualificada.

Com efeito, os dados mostraram que não existiam escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as indústrias locais, as indústrias nem tinham projeto nem para mudança da cultura existente e de suas limitações, nem para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível.

O mais surpreendente é que, segundo a maioria dos entrevistados, no município, não existem escolas especializadas no ensino e capacitação de trabalhadores para as indústrias locais, o que pode ser observado *in loco*, pela ausência de quaisquer comunicados e/ou anúncios sobre oferta de cursos de capacitação afixados em seus murais.

Note-se que esses resultados (a não contratação de profissionais estrangeiros e a não introdução de mão de obra nova) justificam a baixa rotatividade dos quadros de empregados no setor de indústrias de SLMBELOS(GO), consoante se apurou por meio da pesquisa de campo realizada.

Com relação à existência de políticas públicas ou privadas, destinadas ao suprimento de mão de obra especializada para o setor de indústrias, apurou-se, por meio da maioria dos respondentes, que não existem políticas para esse fim, nem públicas, nem privadas.

Igualmente, a maioria dos respondentes, informou que o alvo principal da atividade industrial era o aprimoramento prático e, não, o teórico, sendo que a maioria das indústrias investigadas nem se preocupam em trabalhar dentro da cultura institucional existente e das limitações sobre prática, criadas pela cultura do setor de indústria de São Luís de Montes Belos (GO), nem têm projeto que vise à mudança da cultura existente e de suas limitações.

E, mais, de acordo com a maioria dos entrevistados, as indústrias de SLMBELOS(GO) não têm projeto para tornar a mão de obra disponível o mais efetiva quanto possível.

Tanto é assim que, apesar de ter havido divergência de opiniões entre os atores sociais das diferentes classes, a média apurada revelou que, dentre as indústrias investigadas, pouquíssimas eram as que ofereciam cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento de mão de obra, ainda assim, valendo ressaltar que os atores sociais da classe profissional demonstraram não saber distinguir muito bem qual a diferença entre: “treinamentos” (aproveitamento de habilidades), oferecidos internamente pela indústria, e “cursos de capacitação, reciclagem e aperfeiçoamento” (especialização/aprimoramento de habilidades específicas para a indústria), geralmente oferecidos externamente.

Contudo, a pesquisa apurou que os trabalhadores contratados pelas indústrias recebiam treinamentos e que a maioria dos trabalhadores contratados recepcionavam os treinamentos que lhes eram oferecidos pelas mesmas, embora, segundo a fala dos representantes da classe

econômica, o baixo nível de escolaridade dos trabalhadores contratados dificultava-lhes o aprendizado das atividades laborais.

Pode-se, a partir desses resultados, concluir, também, que, em regra, as indústrias investigadas forneciam orientações sobre procedimentos obrigatórios relacionados à segurança e medicina do trabalho aos seus colaboradores.

Inobstante a maioria dos industriais entrevistados tenham considerado que a qualidade, o custo com a capacitação e a flexibilidade de mão de obra eram importantes critérios competitivos, segundo informou a maioria dos respondentes da classe profissional, nem mesmo os chefes de departamentos dessas indústrias eram qualificados para o cargo que ocupavam.

Mas o que se notou é que, mesmo com a utilização de uma mão de obra que não satisfaz a demanda industrial, nada se tem feito em termos de implantação de políticas públicas e privadas para a qualificação dessa mão de obra.

Há, portanto, um comodismo por parte das classes econômica e estatal, a partir da premissa de que a mão de obra local, mesmo sem a qualificação desejada, é mais conveniente, porque apresenta maior acessibilidade e flexibilidade, gera menos custos e baixa rotatividade nos quadros funcionais das indústrias.

Outra conclusão que se extraiu da pesquisa realizada foi que, conforme concordou a maioria dos respondentes, a mão de obra local existente não satisfazia as necessidades e expectativas das indústrias instaladas no município, em que pese ter havido uma minoria (industriais) que emitiu opinião contraditória a respeito da mão de obra local: apesar de não ser qualificada, satisfazia a demanda das indústrias.

Neste ponto, tem-se por também alcançado o segundo objetivo específico deste estudo: a maioria dos respondentes afirmou que a mão de obra disponível no município de SLMB não atendia às expectativas das oportunidades de trabalho oferecidas pelas indústrias existentes.

A contradição acima referenciada dá-se, porque, se de um lado a mão de obra existente é acessível e barata, por outro não é qualificada para o setor de indústria. Porém, para os empresários essa situação é conveniente, porque os salários são mais baixos, e, pelo menos aparentemente, os trabalhadores se mostram satisfeitos com as condições de trabalho, permanecendo na mesma empresa por longo período.

Ora, se a mão de obra local existente não satisfaz as necessidades e expectativas das indústrias montebelenses, como se explica o fato de a maioria dos trabalhadores entrevistados ter declarado que estava satisfeita com o salário que lhe era pago pelas indústrias?

A resposta é simples, considerando que dentre os profissionais entrevistados, a maioria possuía nível de ensino de fundamental a médio e que pouquíssimos possuíam nível de ensino superior, não é de se admirar a satisfação dos mesmos com seus salários, mesmo porque a grande maioria deles exercia atividades braçais, poucos exerciam atividades administrativas e menos ainda exerciam atividades técnicas.

Acrescente-se que, conforme os dados colhidos, a maioria dos profissionais recebe apenas o salário contratual, ou seja, além do salário, não lhes são oferecidas quaisquer outras vantagens trabalhistas, o que confirma o baixo custo da mão de obra local.

Tanto é assim que, de acordo com os dados colhidos, as verbas trabalhistas mais reclamadas pelos empregados das indústrias montebelenses são a respeito da jornada de trabalho suplementar (horas extras e horas *in itinere* não pagas), em que pese poder-se afirmar que, comparando-se com outras regiões do Estado de Goiás, São Luís de Montes Belos apresenta um índice alto de reclamações trabalhistas, oriundas de trabalhadores no Setor de Indústria, que tem crescido consideravelmente.

Daí que, também com relação aos cargos, as atividades braçais e administrativas são os mais oferecidos, havendo poucas vagas para cargos técnicos e de engenheiro (de alimentos, de nutrição animal, de mineração, de construção civil etc.).

Para os industriais investigados, o baixo custo (mão de obra barata) foi considerado a principal vantagem de se contratar mão de obra local, mesmo não sendo essa mão de obra satisfatória, por falta de capacitação (principal desvantagem).

Já, para as autoridades públicas e privadas ligadas ao setor de indústrias, a contratação de mão de obra local por parte das indústrias representa inúmeras vantagens, pois gera empregos locais, estimula a economia, fixa os munícipes, estimula a qualificação da mão de obra, os custos são baixos, os recursos ficam no local, possibilita convívio e confiabilidade, maior acessibilidade, mais adaptabilidade, maior comodidade etc., sendo que a única desvantagem seria a baixa capacitação da mão de obra local.

Saliente-se que, conforme os dados apurados, a maioria dos entrevistados informou que não havia inter-relação entre os representantes dos trabalhadores das Indústrias locais, os representantes dos Empresários do Setor Industrial montebelense e os representantes Estatais, donde se explica a falta de políticas públicas e privadas para suprimento da demanda de mão

de obra industrial especializada (muito pouco, ou nada, se tem feito para dar suprimento à demanda de mão de obra especializada das indústrias locais).

Aliás, falta de capacitação de mão de obra apareceu como sendo o principal problema na opinião da maioria dos entrevistados de cada uma das classes investigadas.

O profissional de nível técnico deve ter conhecimentos teóricos, experiências práticas e comportamento ético para desempenhar bem suas funções. O bom desenvolvimento dessas competências será o diferencial transformador de meros trabalhadores braçais em profissionais de qualidade em sua área de atuação.

Urge, portanto, sejam implantadas políticas públicas e privadas para o suprimento da demanda de mão de obra especializada no setor de indústrias de SLMBELOS(GO), tais como:

- a) Instalar Escolas de Capacitação de Mão de Obra destinada à Indústria;
- b) Criar de um Programa de Formação de Mão de Obra nos vários segmentos da economia industrial: de cozinha, de costura vestuário (têxtil), de calçados e couro, de madeira, de serigrafia, de marmoraria, de refrigerantes, de abate e fabricação de produtos de carne, de produtos agroveterinários, de produtos agropecuários, de indústria mecânica automobilística, de hotelaria, de produtos lácteos, da construção civil etc.
- c) Firmar convênios ou parcerias com instituições financeiras que provejam financiamento de longo prazo para a realização de investimentos na capacitação de mão de obra industrial, a exemplo do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES), empresa pública federal, que é hoje um dos principais instrumentos de financiamento de longo prazo para a realização de investimentos em todos os segmentos da economia, em uma política que inclui as dimensões social, regional e ambiental;
- d) Criar Projetos de Qualificação de Mão de Obra Industrial, buscando apoio junto ao Serviço Nacional de Atividade Industrial (SENAI), que oferece cursos profissionalizantes que ensinam o aluno a aliar conhecimento técnico e criatividade para atuar no setor industrial, o que naturalmente viria estimular a competitividade industrial no município montebelense;
- e) Criar Programas de Estímulo aos Empresários a tomarem iniciativas de incentivo aos seus trabalhadores a se inscreverem nos programas profissionalizantes já existentes, como, por exemplo, o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (PRONATEC), criado no dia 26 de outubro de 2011, com a sanção da Lei nº

12.513/2011 pela Presidente Dilma Rousseff, tendo como objetivo ampliar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica para a população brasileira, inclusive com oferta de vagas gratuitas nos cursos profissionalizantes do SENAI.

f) Criar Programas de Divulgação das Escolas, já existentes no município, que oferecem cursos técnicos, a exemplo do Colégio Montes Belos (pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ N.º 4.907.186/0002-07, situado à Rua Cidade de Goiás, n. 340, CEP: 76.100-000, Setor Central, São Luís de Montes Belos, GO, que iniciou suas atividades educacionais no ano de 2008/1, oferecendo os cursos técnicos em: Enfermagem, Estética Facial e Corporal, Farmácia, Segurança do Trabalho, Radiologia, Mecânica Industrial e Informática;

g) Buscar, em conjunto com a entidade de classe representante do setor, promover congressos, feiras e outros eventos que possam contribuir com o desenvolvimento da Indústria e da capacitação dos industriais e industriários, consoante previsto no artigo 6º, inciso V, da Lei n. 1.147/95, que institui o Plano Municipal de Fomento à Economia.

O que se conclui, conforme o que se apurou com a realização desta pesquisa, é que as indústrias investigadas tendem a reduzir as exigências para a contratação de mão de obra, limitando-se a aproveitar a já existente para atender a demanda, o que, de certa forma, prejudica o desenvolvimento produtivo da empresa, impedindo-a de se expandir ao nível de mercado externo (nacional e internacional).

Porém, isso não é tão simples, pois é preciso dar treinamento a essas pessoas com baixa escolaridade, demandando recursos humanos e financeiros, porque o trabalhador braçal também precisa saber ler e identificar rótulos de produtos, compreender placas de avisos e orientações, além de saber como se portar no ambiente profissional.

A qualificação de profissionais sempre foi uma das principais necessidades, não somente do setor de indústria, mas de todos os segmentos da economia. Logo, a criação de programas de treinamento permite que as empresas, por meio do aperfeiçoamento profissional, aproveitem ao máximo as habilidades de seus contratados, contribuindo para a evolução social destes, ao mesmo tempo em que impulsionam o próprio desenvolvimento.

Assim, qualificar é essencial, uma vez que diversas empresas dispensam pessoas por falta de estudo ou qualificação, deficiência básica que pode ser suprida por meio de programas de incentivo, orientação e qualificação, medidas que resgatam a autoestima do

trabalhador, como ser humano e como profissional, uma vez que, desempenhando bem as suas atividades laborais, ele se sente realizado e inserido no contexto familiar e social.

É indubitável a relevância desta pesquisa, uma vez que permitiu conhecer a atual situação das fontes de trabalho e emprego em São Luís de Montes Belos, Goiás, bem como permitiu conhecer as potencialidades e dificuldades para sua expansão.

A divulgação dos resultados deste estudo poderá constituir uma fonte de pesquisa e estudo nesta área, para aqueles que tenham o interesse na implantação de políticas públicas e privadas no município de SLMBELOS(GO), que estimulem a qualificação da mão de obra local, de modo a contribuir para a melhoria de vida da população montebelenses.

Finalmente, com o sentimento do dever cumprido, por meio da realização e divulgação dos dados e resultados desta pesquisa, expostos por intermédio desta Dissertação, espera-se ter podido auxiliar na compreensão de que a implantação de políticas públicas e privadas para qualificação da mão de obra local é medida que se faz necessária e urgente, consistindo em um importante instrumento para se atender às expectativas das indústrias existentes no município de São Luís de Montes Belos (GO).

REFERÊNCIAS

- ALMAS, Ismael Cruz das. **Consultório Etimológico: Origem das palavras**. Bahia: 2011. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/site/pergunta/oringem-das-palavras/>>. Acesso em 10 Set. 2013.
- ALMEIDA, João Ferreira de. **A Bíblia Sagrada: Antigo e Novo Testamento**. 2. ed., revista e atualizada, São Paulo: Sociedade Bíblica Brasileira, 1993.1.262 p.
- BRASIL. CARRION, Valentim. **Consolidação das Leis do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2006, 441 p.
- BRASIL. Estado de Goiás. Secretaria Municipal da Educação, Cultura e Lazer. **Apostila de São Luís de Montes Belos (GO)**. 1978, 95p.
- BRASIL. Estado de Goiás. **Lei Orgânica do Município de São Luís de Montes Belos**. Câmara Municipal de São Luís de Montes Belos. 1990. Disponível em: <<https://www.google.com.br/#q=Lei+Org%C3%A2nica+do+Munic%C3%ADpio+de+S%C3%A3o+Lu%C3%ADs+de+Montes+Belos+%28GO%29>>. Acesso 02 Maio 2013.
- BRASIL. GOIÁS. Plano Programático do Curso de Direito da Faculdade Montes Belos – PPC/FMB. 2012.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE). **Área territorial oficial. Resolução da Presidência do IBGE de nº 5 (R.PR-5/02)**. <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=522010&search=goias|sao-luis-de-montes-belos>>. 2010. Acesso em 02 Maio 2013.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE). **Censo Populacional 2010. Estatísticas do Cadastro Central de Empresas 2011**. Disponível em: <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=522010&search=goias|sao-luis-de-montes-belos>>. 2010. Acesso 02 Maio 2013.
- BRASIL. IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Conceitos**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/indicadoresminimos/conceitos.shtm>>. Acesso em 19 Out. 2013.
- BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia (IBGE). **Divisão Territorial do Brasil e Limites Territoriais**. <<http://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?lang=&codmun=522010&search=goias|sao-luis-de-montes-belos>>. 2010. Acesso em 02 Maio 2013.
- BRASIL. **Lei n. 1.147, de 21 de fevereiro de 1995. Institui o Plano Municipal de Fomento à Economia**. Legislação Municipal. Prefeitura Municipal de São Luís de Montes Belos, Goiás.
- BRASIL. **Lei n. 2.049, de 08 de maio de 2013. Cria Distrito Empresarial e dá outras providências**. Legislação Municipal. Prefeitura Municipal de São Luís de Montes Belos, Goiás.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Rio de Janeiro, **Lei n. 2.757**, de 23 de abril de 1956.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, **Lei n. 5.859**, de 11 de dezembro de 1972.

BRASIL. Presidência da República Federativa do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Brasília, DF, **Lei n. 5.859**, de 24 de julho de 1991.

CASTELLS, Manuel; MOURA, Paulo C.; RIFKIN, Jeremy. **Trabalho e Emprego**. Disponível em: <<http://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac333/projetos/fim-dos-empregos/empregoEtrabalho.htm>>. Acesso em 10 Set. 2013.

Conceito de Emprego. 2011. Disponível em: <<http://conceito.de/emprego>>. Acesso em 10 Set. 2013.

DIMANDE, Armindo Laissane. **Os Conceitos de Trabalho, Profissão e Ocupação**. 2010. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/37782989/OS-CONCEITOS-DE-TRABALHO-PROFISSAO-E-OCUPACAO>>. Acesso em 18 Out. 2013.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira, 1975.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. 12. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009. 175 p.

<<http://www.justicaemfoco.com.br/?pg=desc-noticias&id=60468>>. Inaugurado fórum de São Luís de Montes Belos. 2012. Acesso em 02 Maio 2013.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. ed. 7. reimpr. São Paulo: Atlas, 2009. 315 p.

_____. **Metodologia do trabalho científico**. São Paulo: Atlas, 1992.

_____. **Metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1991.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed., São Paulo: Atlas, 2010, 915 p.

MENDONÇA, Alzino Furtado de; ROCHA, Cláudia Regina Ribeiro; NUNES, Heliene Prudente Nunes. **Trabalhos Acadêmicos: planejamento, execução e avaliação**, Goiânia: Centro Educacional Alves Faria, 2008, 196 p.

RUSSOMANO, Mozart Victor; RUSSOMANO JÚNIOR, Victor; ALVES, Geraldo Magela. **Consolidação das Leis do Trabalho Anotada**. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002. 551 p.

SANTOS, Ovídio Joaquim dos. **História da cidade de São Luís de Montes Belos**. http://www.cidadesdomeubrasil.com.br/go/sao_luis_de_montes_belos/. Acesso em 02 Maio 2013.

SCHIRIGATTI, Elisângela Lobo; KASPRZAK, Luis Fernando Fonseca. **Home Office: Origem, Conceito e Inferências sobre o Significado Social do Novo Modelo de Trabalho Flexível.** Disponível em <<http://www.faculdadeexpoente.edu.br/upload/noticiasarquivos/1208992587>> PDF. 16p./ 42 p. Acesso em 07 Set. 2013.

Significado de Ocupação. Disponível em: <<http://www.dicionarioinformal.com.br/significado/ocupa%C3%A7%C3%A3o/2113/>>. Acesso em 10 Set. 2013.

SILVA, José Graziano da; DEL GROSSI, Mauro Eduardo. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD - do IBGE – 1995.** Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em 19 Out. 2013.

TEIXEIRA, Sergio Rustichelli, LAUREANO, Benedito Cardoso e FERREIRA, José Roberto. **Arranjo Produtivo Local de Látex São Luís de Montes Belos - Goiás: Ensino para desenvolvimento regional.** Disponível em: <<http://www.alasru.org/wp-content/uploads/2011/07/GT2-SERGIO-TEIXEIRA.pdf>> Acesso em 26 Out. 2013, 17 p.

WOLECK, Aimoré. **O Trabalho, a Ocupação e o Emprego: uma Perspectiva Histórica.** Disponível em: <www.iesc.ufrj.br/cursos/saudetrab/trabalho%20ocupação.pdf> Acesso em 07 Set. 2013.