

PERFIL DO PROFISSIONAL DE ROCHAS ORNAMENTAIS NA MICRORREGIÃO NOROESTE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

MINING PROFESSIONALS PROFILE IN THE NORTHWEST MICROREGION OF ESPÍRITO SANTO STATE

¹Marling R. Gava Alvarenga*

²Rômulo Furtado Faria

¹Instituto Federal do Espírito Santo – *campus* Nova Venécia. E-mail: marling.alvarenga@ifes.edu.br

²Instituto Federal do Espírito Santo – *campus* Nova Venécia. E-mail: romulo.faria@ifes.edu.br

*Autor de correspondência

Artigo submetido em 22/09/2021, aceito em 28/04/2023 e publicado em 30/04/2023.

Resumo: Na região noroeste do Estado do Espírito Santo há uma concentração expressiva de empresas do setor mineral, que trabalham diretamente com rochas ornamentais. Dado a tal convergência, existe a grande oferta de postos de trabalho no mercado. Entretanto, não foi identificada pesquisa acadêmica anterior a essa sobre a identificação do perfil do profissional que atua na área, assim, considera-se um dos pontos de relevância para realização da pesquisa e publicação do material, que poderá ser referência para pesquisas futuras na área. O principal objetivo do trabalho é identificar o perfil do profissional que atua no setor de rochas ornamentais do noroeste do Espírito Santo. A metodologia envolveu levantamento bibliográfico, a realização de pesquisa aplicada com uso de questionário digital, contendo 21 questões fechadas, aplicado na microrregião noroeste capixaba, onde se concentrou empresas nas cidades de Barra de São Francisco, Nova Venécia e São Domingos do Norte. Contou com a participação de voluntários que atuam diretamente no setor de rochas ornamentais nesta microrregião. Ao todo se computou a participação de 49 profissionais atuantes nesse setor. A identificação do perfil do profissional que atua no setor de mineração da microrregião apresentou traços marcantes como a atuação expressiva de profissionais do sexo masculino (85,7%), como a remuneração média dois a cinco salários mínimos, independente da escolaridade. Foi identificado ainda fator motivacional com maior destaque para eles é a oportunidade de crescimento na empresa, ponto que tende a melhorar a performance e condiz com uma maior produtividade e competitividade para o setor.

Palavras-chave: Perfil; Profissional; Rocha Ornamentais.

Abstract: In the northwest region of the State of Espírito Santo there is a significant concentration of companies in the mineral sector, which work directly with ornamental stones. Given this convergence, there is a large supply of jobs in the market. However, no previous academic research was identified on the identification of the profile of the professional who works in the area, thus, it is considered one of the points of relevance for carrying out the research and publication of the material, which can be a reference for future research in the area. The main objective of this work is to identify the profile of the professional who works in the ornamental stone sector in the northwest of Espírito Santo. The

methodology involved a bibliographic survey, conducting applied research using a digital questionnaire, containing 21 closed questions, applied in the northwest micro-region of Espírito Santo, where companies in the cities of Barra de São Francisco, Nova Venécia and São Domingos do Norte were concentrated. It had the participation of volunteers who work directly in the ornamental stone sector in this micro-region. In all, the participation of 49 professionals working in this sector was computed. The identification of the profile of the professional who works in the mining sector of the micro-region showed striking features such as the expressive performance of male professionals (85.7%), as well as the average remuneration of two to five minimum wages, regardless of the level of education. It was also identified a motivational factor with greater emphasis for them is the opportunity for growth in the company, a point that tends to improve performance and is consistent with greater productivity and competitiveness for the sector.

Keywords: Profile; Professional; ornamental stone.

1 INTRODUÇÃO

Na região noroeste do estado do Espírito Santo está concentrada grande número de empresas do setor mineral, em especial relacionadas a rochas ornamentais. Segundo Chiodi *et al.* (2015) esse setor emprega grande número de funcionários, desde a pesquisa até a exportação mineral. A microrregião na qual a pesquisa está inserida possui 3 das 5 maiores cidades produtoras de rochas ornamentais do Estado: Barra de São Francisco, Nova Venécia e São Domingos do Norte.

As transações comerciais na cadeia produtiva de rochas ornamentais estão estimadas pela Abirochas (2018) com geração de 130.000 empregos diretos, em aproximadamente 10.000 empresas. Segundo a Abirochas (2018) o setor obteve um crescimento considerável e um desenvolvimento desenfreado desde o final dos anos 90. Com a grande oferta de postos de trabalho, grande parte das pessoas iniciaram seu trabalho sem ter uma formação básica na área ou mesmo após o ingresso no trabalho não buscou uma qualificação na área. Com toda realidade existente, surge a seguinte problemática: “Qual o perfil do profissional que está atuando no setor mineral no noroeste capixaba?”

A busca pela resposta da problemática consiste em identificar pontos que possam levar a possíveis orientações para tomadas de decisões relativas a constantes questionamentos constatados em

conversas entre empresários e a comunidade acadêmica, onde os mesmos relatam junto a sociedade acadêmica que existem dificuldades de identificar qual formação ofertar para o trabalhador do setor, uma vez que várias empresas não contam com equipes que atuem diretamente no acompanhamento e monitoramento do desenvolvimento profissional de seus funcionários, o que torna a busca por informações um ponto complicado de ser identificado, além de aumentar as dificuldades no direcionamento de recurso no que tange a qualificação profissional.

Com o expressivo número de postos de trabalho ofertados no mercado torna-se relevante identificar o perfil do profissional que trabalha no setor mineral, já que até o momento não foi identificado pesquisa que aborda tal tema na microrregião indicada. Apesar de identificarmos que no estado tem um outro polo de produção de rochas, que fica no sul do estado, este trabalho abordará apenas a atuação do setor na região noroeste do estado.

Os dados levantados serão relevantes para a comunidade científica, que poderá se basear no estudo para identificar possíveis lacunas na formação profissional, já que na mesma pesquisa foi possível registrar a visão dos profissionais quanto a necessidade de formação a ser ofertada, com indicação de subárea e carga horária disponível para dedicação aos estudos, o que poderá contribuir como balizador de futuras propostas de cursos que

atendam os anseios do setor, de forma que venham suprir a necessidade real do mercado.

Deste modo, essa pesquisa busca suprir as necessidades baseadas em perspectiva traçada pelo setor proporcionando uma maior contribuição do meio acadêmico com o mercado de trabalho. Papel fundamental no fomento do desenvolvimento regional por meio de pesquisa aplicada.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O SETOR MINERAL NO BRASIL

Os materiais são essenciais para quase todos os aspectos da vida, eles colaboram com a agricultura, saúde, comunicações, abastecimento de água e energia, transporte, tecnologia espacial e a construção de nossas cidades. Sua obtenção ocorre por meio da indústria de transformação que além de empregar um número significativo de pessoas possui uma vasta conexão com diferentes áreas da economia (DAVY, 2021).

A mineração está presente em nosso cotidiano sendo importante para a vivência do homem. Além de ser importante para atividades do nosso cotidiano em geral, no Brasil o setor mineral tem uma grande representatividade no desenvolvimento econômico e financeiro do país, segundo Cunha et al. (2019), no país, a mineração consiste em um setor que ocupa posição de destaque na economia nacional, tendo relevante participação na composição do Produto Interno Bruto (PIB). Os bens minerais geram emprego e ocupam espaço nas exportações brasileiras, marcadas por elevada comercialização de *commodities*.

No segmento dos minerais metálicos, entre os quais se destaca o minério de ferro, a maior parte se destina ao mercado externo, contribuindo para a formação da balança comercial brasileira (BRASIL, 2019).

Segundo o Anuário Mineral Brasileiro 2020 – principais substâncias metálicas, em 2019, as substâncias da classe dos metálicos responderam por cerca de 80% do valor total da produção mineral brasileira. Dentre essas substâncias, onze destacam-se por corresponderem a 99,7% do valor da produção da referida classe, quais sejam: alumínio, cobre, cromo, estanho, ferro, manganês, nióbio, níquel, ouro, vanádio e zinco. O valor da produção dessas onze substâncias totalizou 129 bilhões de reais, com destaque para a expressiva participação do ferro nesse montante, cuja produção é concentrada, principalmente, nos estados do Pará e Minas Gerais. Portanto a mineração torna-se protagonista na geração de emprego, renda e suporte financeiro no país, justamente em função do potencial do solo nacional, caracterizado por seu diferencial e riqueza.

O informativo do governo federal publicou em fevereiro de 2021 que o ministro de Minas e Energia, em exercício na data, Bento Albuquerque, afirma que o setor mineral

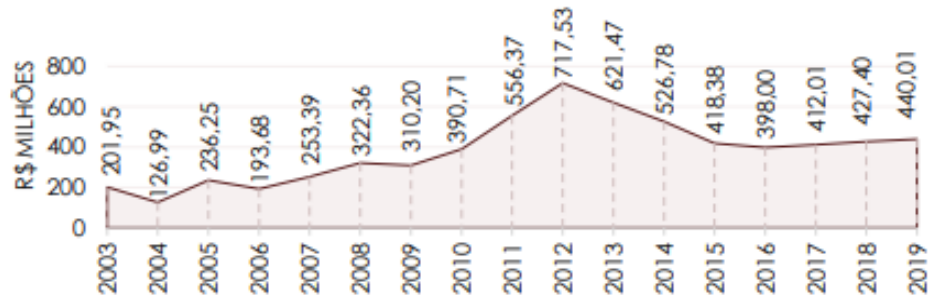
“Hoje é responsável por quase 2,5% do Produto Interno Bruto (PIB), é um dos mais promissores para a consolidação e o fortalecimento da economia do país. Para ele, “é preciso popularizar a imagem da mineração brasileira como forma de explorar todo o potencial do setor, que traz tantos benefícios gerando emprego e renda às localidades.”

Deixando claro a importância do setor para o desenvolvimento econômico do país, nas entrelinhas uma deixa para investimentos acontecerem no setor e, para

isso, a necessidade de profissionais qualificados de modo que contribuam de forma favorável com o crescimento do setor.

Tanto que pode ser notado no aumento dos investimentos de pesquisa mineral, conforme o Boletim do Setor Mineral 2020 Figura 01 Investimento em Pesquisa Mineral (R\$ milhões).

Figura 01 - Investimento em pesquisa mineral (R\$ MILHÕES)

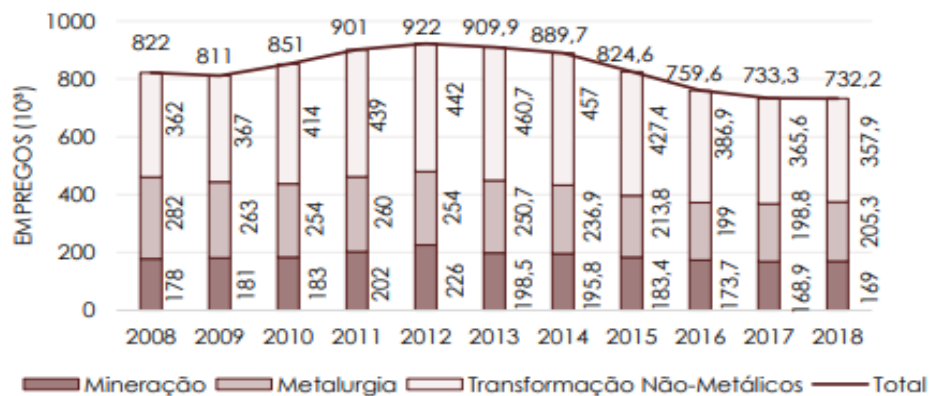


Fonte: Declaração de Investimentos em Pesquisa mineral - DIPEM/ANM (2020)

O mesmo boletim apresentou o número de vagas de empregos diretos proporcionados pelo setor mineral, que em 2018 ficou na casa das 169.000 vagas

somente neste setor, conforme mostra na Figura 02 - empregos diretos do setor mineral, identificando uma flutuação média em uma década.

Figura 02 - Empregos diretos do setor mineral



Fonte: STTM/SGM (2020), RAIS/ME

Segundo a Associação Brasileira da Indústria de Rochas Ornamentais, as exportações brasileiras de materiais rochosos naturais de ornamentação e revestimento somaram US\$ 987,4 milhões e 2,16 milhões de toneladas em 2020, o Espírito Santo permanece como principal Estado exportador de rochas, representando US\$ 813,7 milhões das exportações em 2020, ou seja, 82,4% do total do

faturamento, o Espírito Santo foi responsável.

Segundo o SINDIROCHAS Espírito Santo, no relatório de exportações de rochas de 2021 e no de 2022, municípios da região noroeste do estado como Barra de São Francisco, São Domingos do Norte, Nova Venécia, Ecoporanga e Águia Branca, estão entre os 10 principais municípios

capixabas que mais participaram das exportações de blocos nos meses de janeiro e fevereiro de 2021. E entre os 15 principais municípios capixabas que mais participaram das exportações de chapas nos meses de janeiro e fevereiro de 2021, da região noroeste, estão Barra de São

Francisco, São Domingos do Norte, Nova Venécia, Colatina e Baixo Guandu. O relatório mostra ainda que de toda exportação de rochas ornamentais do país, o Espírito Santo representa em torno de 79,8%. (SINDROCHAS, 2021)

Figura 03 - Boletim das exportações de rochas ornamentais abril- 2021



Fonte: Comexstat.mdic.gov.br / Acesso em 07 de maio de 2021

2.1 PERFIL PROFISSIONAL

Identificar que o trabalho está presente desde os primórdios da civilização é primordial para iniciar uma análise e reconhecimento de sua evolução ao longo do tempo. Mudanças vão acontecendo influenciadas por vários fatores, dentre eles as necessidades que surgem em um dado território, e conseqüentemente na oferta de trabalho daquela região.

Para Frate; Silva (2017, p.128), ‘o contexto “trabalho” muda de acordo com a complexidade de cada tempo, de cada filosofia em que o mundo está imergido, ou de cada momento da história do homem na sociedade.’ Com isso, observa-se que tais mudanças acontecem rotineiramente, impactando diretamente no mercado profissional independente da área de atuação que se observa. Vale ressaltar que um acontecimento impactará mais em uma área do que em outra, a depender do ponto de vista que se analisa ou que se aborda tal assunto. Mas, toda mudança, por menor que seja, impactará diretamente no perfil

profissional que esteja apto para atuar em determinada área, dentro de um certo período.

Ao voltar o olhar para o mercado contemporâneo, é possível identificar que as informações giram de forma acelerada, que basta um clique ou “um piscar de olhos” para ter acesso a algo que está acontecendo do outro lado do continente que a pessoa está no momento. Sabe-se que nem sempre foi assim, há pouco mais de duas décadas muitas informações eram de difícil acesso, ou seja, tudo bem diferente do que se encontra hoje, onde elas são acessadas na palma da mão, gerando facilidade e agilidade em vários processos administrativos, nas negociações e indústria como um todo.

Com o cenário atual vale refletir sobre como as informações são mais acessíveis. É possível saber de indicações de oferta de postos de trabalho, formação relevante para o setor no momento, requisitos necessários para ocupação de

uma determinada vaga, média de remuneração, dentre outros. Tudo isso gerou um ganho duplo, um por parte dos possíveis candidatos à vaga de trabalho, que poderão se preparar de forma mais assertiva para o cargo que deseja e o outro da empresa, que poderá divulgar as informações e receber candidatos para vaga que estejam mais preparados.

Hoje informações sobre perfil profissional podem ser acessadas através da internet em páginas de sindicato, órgãos reguladores e até mesmo de determinadas empresas que já usam esse recurso no momento de sua apresentação para o mercado em seu *website*.

Com tudo isso, o mercado exige que seus gestores empresariais estejam mais atentos e conectados, pois além de conhecer o setor de atuação de sua empresa, tem que ter um perfil traçado para cada cargo que disponibiliza, conseqüentemente espera-se que ele seja visionário para saber identificar em quais ambientes poderá buscar parcerias e fazer divulgações de modo que atraia candidatos com perfil mais próximo do que espera.

Ao estar a frente de uma empresa a gestão precisa conhecer processos administrativos que estarão presentes em sua rotina e que auxiliarão no desenvolvimento de atividades que contribuirão com a continuidade dele e de um bom convívio com sua equipe de trabalho. Segundo Chiavenato (2022) o planejamento organizacional pode envolver a identificação do desenho, descrição e análise de cargos de toda empresa.

O desenho organizacional envolve a representação por imagem, geralmente gráfica, por meio de um organograma, que retrata como aquela empresa está planejada para atuar sob questões estruturais de divisões de setores e áreas, geralmente desenvolvida pela alta gestão da empresa.

Já com a identificação dos cargos existentes, é apontado por Chiavenato

(2022, p.211) que “a descrição do trabalho relaciona de maneira breve as tarefas, deveres e as responsabilidades do trabalho”. Com isso, é possível identificar as principais responsabilidades que o ocupante daquele cargo terá na empresa.

Em contrapartida a análise do cargo, para o mesmo autor, “aborda os aspectos extrínsecos do trabalho, isso é, quais os requisitos que o ocupante deve possuir para desempenhar o trabalho” (CHIAVENATO, 2022, p.211). Assim, com todas essas identificações, a gestão da empresa terá traçado o perfil profissional para determinado cargo, com indicações como: qualificações - formação acadêmica, experiência profissional, requisito de licenças ou registros; requisitos físicos; acuidade visual e auditiva para desempenhar determinada função; capacidade / disponibilidade de morar na região da empresa; dentre outros aspectos.

Tendo traçado o perfil do profissional que procura, tanto a empresa quanto um possível candidato saberão exatamente o perfil esperado para ocupar determinada vaga.

Hoje, o trabalhador tem a facilidade de conhecer melhor as características gerais do mercado que está ou pretende se inserir. Com isso, o torna mais reflexivo quanto a decisão de continuar sua jornada em determinada empresa ou se busca novas oportunidades pelo que está tendo acesso no mercado.

Assim, a gestão precisa cada vez mais trabalhar alinhada, envolvendo toda sua equipe, dando condições necessárias para que o trabalho seja realizado de forma harmoniosa para que o objetivo da empresa seja alcançado e ao mesmo tempo consiga encantar seus clientes com entrega de produtos e/ou serviços prestados que ultrapasse as expectativas e, ao mesmo tempo atender ainda às necessidades de sua equipe.

Para que isso aconteça, é preciso que haja envolvimento de todas as partes, para que todos os *stakeholders* tenham resultados satisfatórios e na sequência queiram seguir com esses relacionamentos de mercado.

Atualmente, gerir uma equipe de trabalho vai muito além do que simplesmente pagar um bom salário no final de um ciclo. É preciso reconhecer que cada integrante, seja funcionário, fornecedor, cliente, parceiro, ou seja, os *stakeholders*, fazem parte de um contexto amplo que envolve a atuação dessa empresa no mercado.

Com isso, conquistar um colaborador para sua equipe envolve fatores que vão além de uma simples remuneração financeira do agora, gira em torno de pontos que relacionam a atuação da empresa com o mercado global. Percebe-se então, que gerir um negócio exige um autoconhecimento por parte da equipe gestora em relação ao seu negócio e ao mercado.

Assim identificar o perfil do profissional que almeja para compor sua equipe é de grande relevância e que auxilia a minimizar fatores intervenientes do planejamento operacional e de gestão de talentos humanos, que segundo Chiavenato (2022) são o absenteísmo, a rotatividade de pessoal, as mudanças nos requisitos da força de trabalho e a apreciação crítica dos modelos de planejamento da gestão de talentos humanos. Pontos que geralmente trazem bastante desgaste financeiro e emocional para a empresa.

Paralelo ao autoconhecimento organizacional a gestão precisa ainda estar atenta ao reconhecimento e atualizações que acontecem no mercado, com isso acompanhar tendências, realizar estudos, analisar seus concorrentes, entender a logística de mercado que atenda o ambiente que a empresa deseja atuar e até mesmo a análise dos concorrentes indiretos que a cercam.

Entretanto, é possível identificar que, no mercado nacional, várias empresas atuam sem ter um planejamento detalhado, de forma que esteja nítido para toda equipe ou ao menos para equipe gestora onde se pretende chegar ou quais cenários estão aptas a atuar, haja visto que muitas empresas abrem e fecham rapidamente por falta de planejamento, fato que pode ser verificado em pesquisa atuais (CHIAVENATO, 2022).

É importante destacar que no mundo dos negócios, apesar da indicação de planejamento ser feito desde o início de sua existência, nada impede do mesmo ser realizado a qualquer tempo, pode inclusive fazer o reconhecimento do que já têm, identificar o perfil do profissional que já atua em sua empresa, reconhecendo as habilidades e conhecimentos de sua equipe, podendo com isso fazer um mapeamento identificando cargos que seriam mais interessante o colaborador estar atuando do que em outro, nascendo assim novas propostas para sua equipe, ao remanejar o colaborador de um cargo para outro de modo que vá desenvolver atividades mais adequadas de acordo com conhecimentos e habilidades que já tem, potencializando sua performance positivamente, havendo contribuições favoráveis para todos os envolvidos, não se esquecendo de atender os dispositivos legais.

Mas, para realizar um bom planejamento é preciso que a empresa esteja disposta a realizá-lo, que tenha a ciência que será necessário investimento em tempo de uma equipe, para que seja algo efetivo e detalhado, baseado em evidências e prospecções reais de onde pretende-se chegar.

Vale ressaltar que conforme colocado por Chiavenato (2009, p.3) organizações “[...] não constituem uma unidade pronta e acabada, mas um organismo social vivo e sujeito a constantes mudanças e transformações em seu

caminho de desenvolvimento, aprendizado e busca de excelência”.

Ou seja, o tempo todo elas estão em constante evolução e desenvolvimento, sendo ainda consideradas orgânicas, em pleno desenvolvimento e crescimento ao longo de sua existência, ainda por percorrerem por caminhos às vezes inexplorados e desbravador por sua equipe que é única.

De acordo com Chiavenato (2010, p.2) “as empresas são organizações sociais que utilizam recursos para atingir objetivos”. Recursos que vão desde humanos e físicos, como os equipamentos.

Para que possam utilizar esses recursos de forma mais efetiva, é preciso que sua equipe (pessoas) esteja alinhada com seu objetivo, que tenham habilidades necessárias para desenvolver o que precisam e que se sintam envolvidas em todo processo. É preciso ter pessoas na equipe com o perfil esperado pela empresa e que elas “comprem a ideia” da empresa, tudo isso envolve diretamente a atuação da liderança.

Como registrado por Martins (2017, p.263) “o diferencial competitivo das instituições não está associado à tecnologia empregada ou à eficácia de produção, mas aos indivíduos que trabalham, tornando a motivação um assunto de suma importância”. Ou seja, é preciso estar atento com as pessoas que estão ligadas diretamente na empresa, elas fazem a diferença no direcionamento do restante os recursos e desenvolvimento de seu trabalho para que ao final se atinja o resultado esperado pela empresa, com isso a importância de reconhecer qual o perfil profissional espera-se para cada cargo em sua empresa de modo que venha contribuir para o planejamento e objetivo final da mesma.

2.2 FATORES MOTIVACIONAIS

Reconhecer ainda a importância da motivação por parte de uma liderança é um marco que a diferencia das demais no mercado, estar atento, dar devida importância quando a pessoa, um trabalhador, tem um motivo que o leva a desempenhar sua função com mais efetividade irá fazer com que sua performance seja mais positiva, assim, os resultados alcançados pela empresa serão mais satisfatórios.

“A motivação é um poderoso instrumento de direção. Um motivo é algo que leva a pessoa a praticar com afinco uma determinada ação, [...] é a causa, a razão de algum comportamento. Motivar, portanto, significa despertar o interesse e o entusiasmo por alguma coisa.” (CHIAVENATO, 2010, p.95). Com toda individualidade existente, é preciso estar atento e ciente que cada trabalhador pode ser motivado por fatores diferentes.

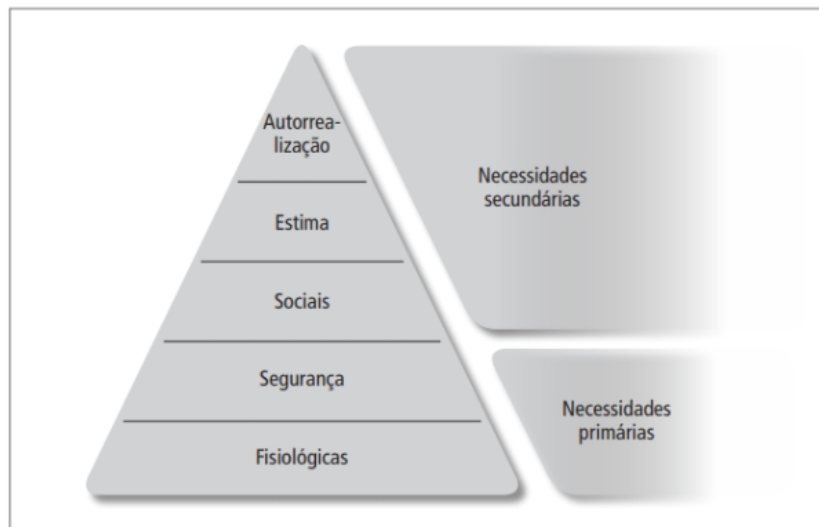
Há algum tempo, antes mesmo da revolução industrial acontecer, acreditavam e praticavam que trabalhar com a ideia de motivação era trabalhar com punição caso os trabalhadores não cumprissem as metas estabelecidas ou combinadas, que por muitas vezes eram impostas. Tudo isso gerou muito medo, abalos físicos e psicológicos. Segundo Martins (2017), com o passar dos anos, com os avanços da Escola de Administração Científica, Taylor, que é um dos criadores da escola científica, associou em seus registros que o dinheiro era o maior motivador para uma pessoa trabalhar mais, assim, as recompensas financeiras começaram a serem feitas para os trabalhadores. No início da década de 1920, veio a Escola das Relações Humanas, revolucionando a ideia de teoria passadas, que dava ênfase na tarefa e esse veio evidenciando as pessoas. Foi então que a teoria da motivação surgiu com destaque aos pensadores: Abraham Maslow, Douglas McGregor e Frederick Herzberg, que associaram a motivação a fatores

relacionados a necessidades e aspirações. (MARTINS, 2017)

A teoria das necessidades humanas desenvolvida por Maslow em 1943, apresenta a “Pirâmide das necessidades humanas”, que traz a indicação de necessidade básicas que precisam ser

atingidas para que então seja trabalhado um próximo nível, acreditando que uma necessidade só seja alcançada após se satisfazer a base anterior. Observe a Figura 04 - Pirâmide das necessidades humanas, segundo Maslow, para melhor compreensão das necessidades relatadas pelo criador da teoria.

Figura 04 - Pirâmide das necessidades humanas, segundo Maslow



Fonte: Chiavenatto, (2010, p.96)

As necessidades fisiológicas estão relacionadas com as necessidades básicas para sobrevivência, como: comer, dormir, beber água, praticar exercício físico, atividade sexual, se agasalhar, entre outros; as necessidades de segurança estão relacionadas quanto a segurança contra os perigos como um todo: envolvendo bastante o psicológico, como: a busca pela segurança pessoal e de sua família, busca na segurança em um emprego; as necessidades sociais estão relacionadas a convivência social com outras pessoas, envolvendo desde participação em grupo, com sentimento de pertence, relações familiares e de amizade a desejos de amor; as necessidades de estima estão relacionadas com o autoconhecimento e o amor próprio, envolve ainda a autoconfiança, reconhecimento, prestígio, status que ocupa, dentre outros; já as necessidades de realização estão relacionadas com a

realização de seus sonhos alinhados a sua potencialidade, como trabalhar pontos para alcance do sucesso pessoal e profissional envolvendo a consciência da autorrealização e autossatisfação (CHIAVENATO, 2010).

Em 1966, Herzberg desenvolve a teoria motivacional baseada nos “Dois Fatores: higiênicos e motivacionais”, onde a base é que a motivação de cada pessoa depende desses dois fatores, detalhando os pontos da Figura 5 - Fatores da motivação, segundo Herzberg.

Nessa teoria, os fatores higiênicos estão relacionados às condições de trabalho de cada indivíduo, desde políticas adotadas pela empresa - relacionamentos, liderança, remuneração a estrutura física disponível, envolve tudo que a empresa pode utilizar para motivar seus funcionários. Já os fatores

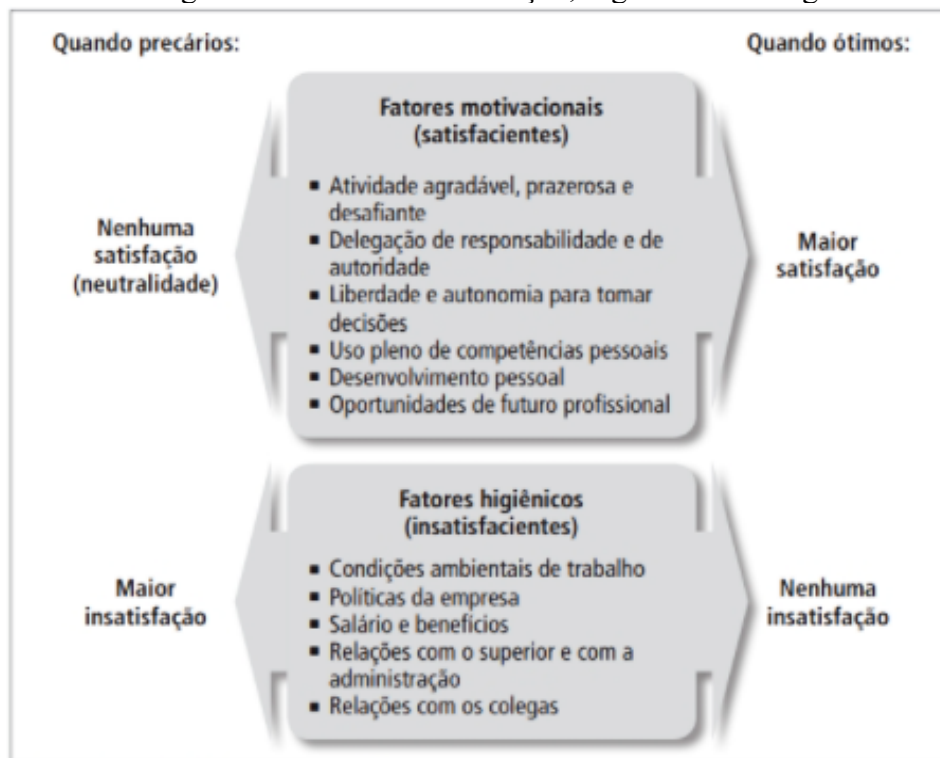
motivacionais estão relacionados ao cargo que ocupam, desde os deveres, tarefas relacionadas ao sentimento de satisfação que o desempenho e crescimento profissional podem proporcionar (CHIAVENATO, 2010).

Nessa teoria, os fatores higiênicos estão relacionados às condições de trabalho de cada indivíduo, desde políticas adotadas pela empresa - relacionamentos, liderança, remuneração a estrutura física disponível, envolve tudo que a empresa pode utilizar para motivar seus funcionários. Já os fatores motivacionais estão relacionados ao cargo que ocupam, desde os deveres, tarefas relacionadas ao sentimento de satisfação

que o desempenho e crescimento profissional podem proporcionar (CHIAVENATO, 2010).

Cerca de uma década após (1976) McGregor aborda nas Teorias X e Y uma visão diferente, onde a Teoria X traz a visão dos trabalhadores, de que não tem ambição e prefere sempre ser dirigido para poder realizar o trabalho. Com isso, precisa da presença do gestor para direcionar na forma que precisa executar suas atividades, ele é centrado e indiferente às necessidades da organização, já a Teoria Y traz a visão das organizações, que identificam que os trabalhadores são criativos e autodirigidos desde que motivados (MARTINS, 2017).

Figura 05: Fatores da motivação, segundo Herzberg



Fonte: Chiavenatto, (2010, p.98)

“A motivação exige a descoberta e o entendimento das necessidades e desejos dos funcionários, uma vez que ela se origina no interior de um indivíduo” (MARTINS, 2017, p. 266). Ao gerir uma equipe utilizando estratégias que envolvam teorias de fatores motivacionais, o gestor tende a se

aproximar da equipe e da realidade de vida de cada colaborador de forma que impulse cada um e alcance resultados mais satisfatórios para todos os envolvidos.

Fica claro quando Ribeiro (*apud* Figueiredo, 2018, p.109) aborda que “a

motivação e a satisfação são dois conceitos que se complementam e influenciam diversas variáveis organizacionais, como, por exemplo, a eficiência, a eficácia e a produtividade”, pontos ligados a performance que estão relacionados com o comportamento humano.

Com isso, na atualidade é muito comum a identificação de teorias diversas, sendo cada uma utilizada no momento mais oportuno, de acordo com a situação que se encontram, podendo em cada momento ou ciclo optar por uma teoria, fazendo a escolha de acordo com o perfil da equipe que está atuando em determinada atividade ou projeto. Afinal, trabalhar com fatores motivacionais envolve o estudo do comportamento humano, sendo relevante o reconhecimento e respeito às prioridades de cada um.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa realizada caracteriza-se como uma pesquisa de caráter exploratório na microrregião do noroeste capixaba. A metodologia do estudo é composta por duas etapas principais. A primeira etapa consistiu em realizar uma revisão bibliográfica da literatura, com pesquisa em livros e sites específicos, na sequência foi feito o mapeamento das empresas na região e elaboração do questionário eletrônico, por formulário google forms composto de vinte e uma questões fechadas, em busca de atender a pesquisa aplicada em busca de identificar o perfil dos profissionais do setor de rochas ornamentais no noroeste capixaba.

O questionário foi elaborado baseado na fundamentação da área de estudo por meio da literatura de textos referenciados neste trabalho com intuito de atingir o objetivo. Foi utilizado a plataforma digital do google por meio do google forms, formatado de modo que os entrevistados não pudessem ser identificados ao participarem da pesquisa.

Para participar, o voluntário teria que estar atuando profissionalmente no setor mineral em empresas localizadas na microrregião noroeste do Espírito Santo. Conforme a publicação da revista Fato econômico capixaba (2019), nessa área encontram-se empresas de pequeno e médio porte que ofertam por volta de 450 a 1767 empregos formais.

Caso o voluntário não estivesse atuando no setor mineral daquela região, seria impossibilitado de participar da pesquisa.

O participante ao concordar com os critérios descritos, marcava a opção da ciência que sua participação na pesquisa seria anônima e para fins acadêmicos. Tais cuidados foram tomados com intuito de não constranger ou expor o participante durante e após sua participação com exposição de suas informações. A equipe envolvida zelou pela ética na pesquisa, havendo todo cuidado e preocupação tanto na realização da pesquisa, quanto no tratamento dos dados levantados.

Foi feito contato com as empresas atuantes no setor mineral na microrregião a fim de realizar uma breve explanação da pesquisa e sensibilizar quanto a importância de divulgação e adesão de seus funcionários na mesma. A partir desse contato foi enviado o material de divulgação juntamente com o link do formulário digital para que pudessem divulgar entre seus funcionários de forma que ocorresse uma adesão voluntária para participação. Houve ainda visita in loco em algumas empresas da microrregião para distribuição de cartaz a ser afixado em murais ou locais específicos em busca de facilitar o acesso ao link de participação por meio da leitura do QR-Code que havia no material de divulgação. Ainda houve divulgação por meio de grupos e/ou comunidades específicas de redes sociais que eram compostas de profissionais da área atuantes na região.

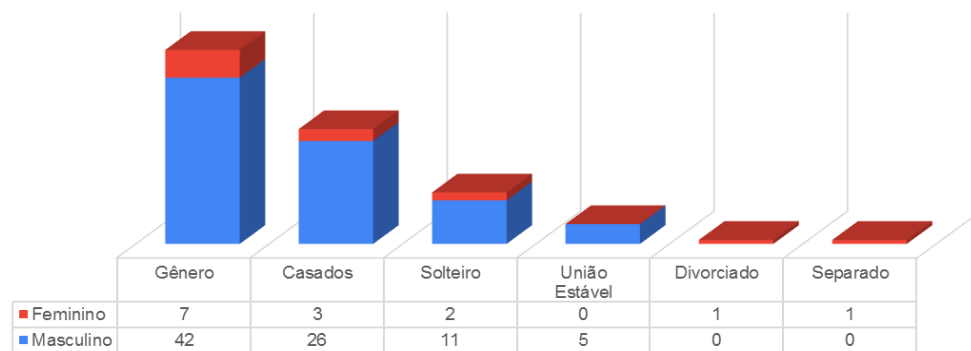
Durante as divulgações, foi identificado que as mesmas atingiram mais de 100 pessoas daquele setor específico, entretanto, tivemos retorno total de 49 (quarenta e nove) voluntários. Acredita-se

que a adesão em participar possa ter sido por interesse ou até mesmo pelo tempo disponível dentro do período de realização da pesquisa.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Figura 06 - Identificação profissional por gênero

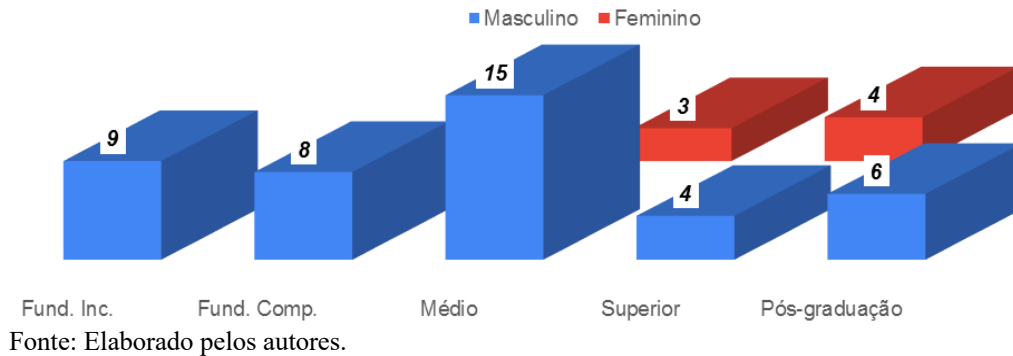


Fonte: Elaborado pelos autores.

Dos dados levantados, conforme apresentado na Figura 06 - Identificação profissional por gênero, a grande maioria dos trabalhadores do setor de mineração, na área pesquisada, são homens representados por 42 pessoas (85,7% dos entrevistados), e apenas 7 são mulheres (14,3% dos entrevistados). A exigência do esforço físico e a manipulação de ferramentas pesadas pelos trabalhadores, como exemplo, no setor da extração, está associado ao resultado, onde o desempenho dessas atividades tende a ser executada por profissionais do sexo masculino. Outra informação abordada foi quanto ao estado civil, sendo que a maior parte dos entrevistados são casados.

Outra informação relevante analisada é a escolaridade dos pesquisados, indicada na Figura 8 - Escolaridade, os dados mais relevantes nessa área foram os trabalhadores que possuem escolaridade até o ensino médio (18 entrevistados) sendo em maioria homens. Em seguida vieram juntos os que possuem o fundamental incompleto (9 entrevistados) todos eles homens, e os que concluíram o ensino fundamental e que possuem faculdade aparecem juntos (8 entrevistados cada), e apenas 6 dos entrevistados possuem pós-graduação. Esses dados mostram que a maioria dos profissionais que atuam no setor tem um baixo nível de escolaridade.

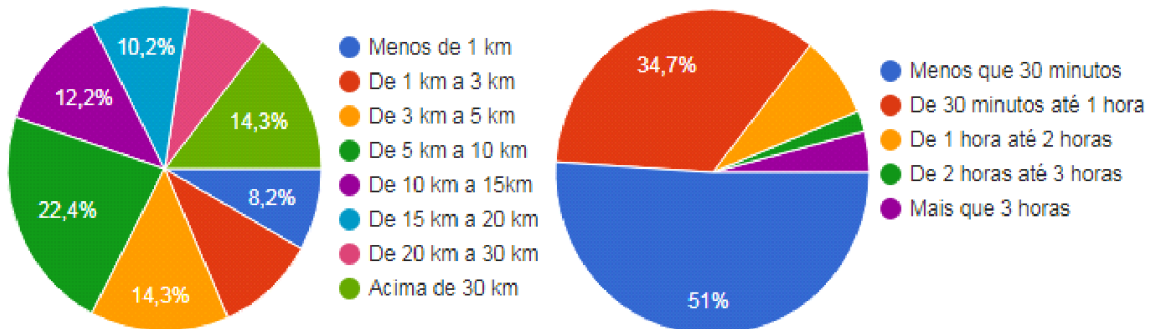
Figura 07 - Escolaridade



Outra característica que merece destaque consiste na relação distância e tempo de deslocamento. Conforme mostra a Figura 08 - Relação distância e tempo de deslocamento, na relação distância e tempo de deslocamento até o trabalho, foi possível observar que ocorreu uma grande

diversificação com respostas bem distintas, contudo o maior percentual (22,4%) se manteve entre a distância das pessoas que moram de 5 a 10 quilômetros de seu trabalho. Já os que moram a menos de 1 quilômetro do trabalho constituem na minoria (8,2%).

Figura 08 - Relação distância e tempo de deslocamento



Os resultados de distância estão relacionados ao tempo de deslocamento dos trabalhadores, onde em sua maioria, eles gastam até 30 minutos de deslocamento (ida e volta somados), sendo representado por 51% dos trabalhadores, foi identificado que a maioria das pessoas residem perto do local onde trabalham. Vale ressaltar também que 14,3% dos funcionários moram a mais de 30 quilômetros de seu trabalho. Condição essa que pode ser justificada pela localização da extração, que fica no interior da região, alguns desses trabalhadores podem estar associados aos casos extremos de tempo de deslocamento, chegando a gastar mais que 3 horas diárias (4,1%). Observa-se também

que aproximadamente (34,7%), gastando de 30 minutos até 1 hora com o deslocamento, ou seja mais de 85% gastam menos de 1 hora até seu local de trabalho.

4.2 ATUAÇÃO PROFISSIONAL

O tempo de serviço de atuação no trabalho, em geral, obteve resultados bem diversificados conforme pôde observar na Tabela 1 - Atuação do Profissional. Contudo, obteve dois pontos de maior destaque, onde 26,5% dos participantes da pesquisa não possuem uma grande experiência na área, possuindo cinco anos ou menos de atuação na área de mineração.

Já o maior percentual se concentrou na faixa de 16 a 20 anos de experiência, representando 22,40%.

No setor de mineração possui o segmento/área de extração, este contém a maior parte dos trabalhadores representando 55,1% e o segmento de pesquisa apenas 6,10%. Contudo a média de horas trabalhadas diariamente, em geral,

foi bem diversificada, tendo como maior porcentagem de trabalhadores, os que ficam 8 horas no serviço (55,1%). Já os que afirmaram ficar mais de 12 horas no trabalho e os que ficam até 4 horas, aparecem em menor quantidade, apenas 2% cada, essa condição se deve a questão do horário de funcionamento das empresas por meio de turnos alternados.

Tabela 1- Atuação do Profissional

<i>Atuação do Profissional</i>		
Tempo de Serviço	0 a 5 anos	26,50%
	6 a 10 anos	18,40%
	11 a 15 anos	20,40%
	16 a 20 anos	22,40%
	21 a 25 anos	4,10%
	26 a 30 anos	4,10%
	31 a 35 anos	4,10%
	Maior que 35 anos	0%
Área de Atuação	Extração	55,10%
	Administrativo	16,30%
	Beneficiamento	14,30%
	Apoio à Extração	8,20%
	Pesquisa	6,10%
Média de Horas Trabalhadas por dia	4 horas	2%
	6 horas	12,20%
	8 horas	55,10%
	10 horas	24,50%
	12 horas	4,10%
	Mais de 12 horas	2%
Trabalhou em mais de uma empresa	Sim	67,35%
	Não	32,65%

Fonte: Elaborada pelos autores.

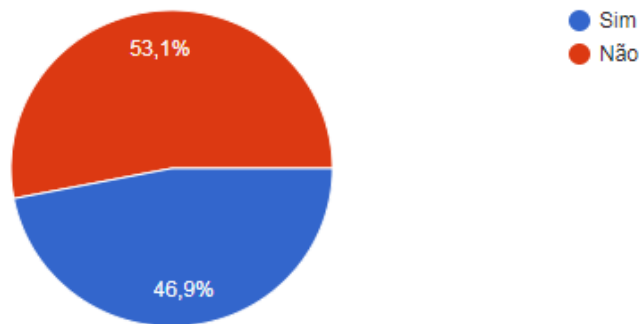
Por fim, na Tabela 1, 67,35% dos trabalhadores entrevistados já trabalharam em mais de uma empresa, condição que mostra uma rotatividade de profissionais elevada.

Ao analisar a “a relação aumento de salário com aumento de escolaridade”. A princípio uma relação direta seria quanto maior a qualificação maior seria o aumento de salário, mas essa relação direta não corresponde a opinião da maioria dos entrevistados. A Figura 08 abaixo é o resultado da seguinte pergunta: "Você considera que o aumento salarial deve estar relacionado ao aumento do nível de escolaridade?", observa-se que a grande maioria dos entrevistados, cerca de 53,1%

considera que o fator escolaridade não deve influenciar na questão salarial. Enquanto 46,9% consideram que o fator deve influenciar.

Um percentual bem próximo, registra opiniões divididas, que pode estar ligado a diferença de atuação dos profissionais em setores específicos das empresas. No setor mineral algumas áreas necessitam muito mais de um bom condicionamento físico do profissional para realização de um esforço braçal do que um conhecimento acadêmico como exigido. Vale frisar também que a experiência muitas vezes pode superar o conhecimento acadêmico.

Figura 08 - Relação aumento de escolaridade aumento salarial



Fonte: Elaborada pelos autores.

Ao analisar a remuneração e oportunidade de trabalho são características determinantes para escolha de trabalhar em um determinado setor, principalmente na mineração, um setor que apresenta muitos riscos por se tratar de uma atividade que envolve alta periculosidade, por isso geralmente a remuneração é maior. De acordo com a Tabela 1, cerca de 73% dos trabalhadores entrevistados possuem remuneração fixa (mesmo valor por mês independente de sua produtividade). Observa-se que os remunerados por produtividade representam 26,5% restantes. Uma outra característica relacionada a esse ponto consistiu na faixa salarial ao qual a maior parte dos entrevistados foram remunerados na faixa entre 2 a 5 salários

mínimos (51% dos trabalhadores). Existem também os que recebem mais de 10 salários mínimos por mês, estes representam apenas 8%.

A pesquisa também destacou alguns fatores motivacionais que foram apresentados na mesma tabela, sendo o fator de maior destaque a “oportunidades de crescimento dentro da empresa” com 51%. Em segundo lugar, a “estabilidade que o emprego proporciona” com 28%. Em último lugar tem os que preferiram seguir este ramo por conta de “*status social*” (2%). Outra característica observada foi voltada aos trabalhadores que possuem curso na área de mineração. Vale destacar que apenas 51% afirmaram participar de cursos na área de mineração. Condição

preocupante visto ser umas das atividades que possui maiores riscos de acidentes.

Vale destacar que segundo o IBGE, (2020) a média salarial dos profissionais que atuam no setor de mineração é de 3 salários mínimos. Os dados da pesquisa foram de encontro, visto que, segundo a Tabela 2, 51% dos entrevistados ganham entre 2 a 5 salários mínimos.

Quanto à política de capacitação, 44,9% dos trabalhadores disseram conhecer a política de capacitação da empresa que trabalham, enquanto 34,7% afirmam que a empresa que trabalham não possui política de capacitação. Já os outros 20,4% disseram não saber se existe esse tipo de política nas empresas em que atuam.

Tabela 2: Remuneração e Fatores Motivacionais

Remuneração e Fatores Motivacionais		
Remuneração	Fixa	73,50%
	De acordo com a produtividade	26,50%
Faixa Salarial	1 salário mínimo	6,10%
	Maior que 1 ou até 2 salários mínimos	30,60%
	Acima de 2 ou até 5 salários mínimos	51,00%
	Acima de 5 ou até 10 salários mínimos	4,10%
	Maior que 10 salários mínimos	8,20%
Motivadores	Oportunidade de crescimento na empresa	51,00%
	Salário	12,20%
	Proximidade do ambiente social	12,20%
	Status	2,00%
	Estabilidade	28,60%
	Outros	24,50%
Participação em cursos	Sim	51,00%
	Não	49,00%
Existência de Política de Capacitação na Empresa em que atua.	Sim	44,90%
	Não	34,70%
	Não sei	20,40%

Fonte: Elaborada pelos autores.

Por fim a maioria dos trabalhadores do setor mineral da área de estudo tem

interesse em fazer cursos de qualificação sendo que as maiores demandas foram

pelos seguintes cursos: Informática, Técnico em Mineração, Planejamento de Mina, Custeio, Inglês, Geologia, Geotecnia, Beneficiador de Rochas Ornamentais, Comércio Internacional. Vale ressaltar que um dos maiores complicadores, além da oferta, é o tempo em que cada um está disponível para se dedicar a esse tipo de qualificação. Segundo a pesquisa, a grande maioria possui disponibilidade apenas uma vez por semana ou no final de semana para se dedicarem e realização de cursos. Condição essa que evidencia apenas duas saídas: A primeira seria qualificação em serviço; segunda a liberação de alguns dias para do funcionário para se dedicar a qualificação um cenário desafiador, mas cada vez mais possível, visto o avanço de cursos à distância ou remotos.

5 CONCLUSÕES

Ao abordar um tema complexo e com poucas fontes de informações disponíveis. Encontrar o perfil profissional do trabalhando no setor mineral na microrregião Noroeste do Estado, região essa que se caracteriza como o segundo maior polo produtor de rocha ornamental do país, atrás apenas da região sul do Estado, foi de grande valia. Além de auxiliar as empresas em suas políticas de capacitação de profissionais, possibilitou também às entidades com Institutos e Associações entender melhor a formação do profissional no setor. Condição fundamental para a melhoria da eficácia e eficiência do setor.

Por meio dos dados levantados observou-se que a maior parte dos trabalhadores do setor são homens, casados, escolaridade ensino fundamental, moram próximo ao trabalho, necessitam de pouco tempo de deslocamento no percurso casa-trabalho. A faixa etária de maior representatividade consiste em profissionais entre 10 a 20 anos de experiência, condição ao qual pode-se afirmar que existe um número significativo de profissionais com experiência no setor. Vale destaque também que o segmento

extração é o que concentra o maior quantitativo de pessoas. Uma parcela significativa trabalha em turnos regulares de 8 horas diárias.

A rotatividade foi um fator relevante, sendo que aproximadamente 67% já trabalhou em mais de uma empresa. Outra característica no perfil profissional consiste na remuneração, 73% afirmam possuir remuneração fixa, condição que muitas vezes atrapalha o crescimento do profissional, pois caso ele produza mais e melhor o funcionário não será remunerado por isso. Quanto ao salário, a maioria se encontra na faixa de 2 a 5 salários mínimos, uma média maior que muitos setores da economia. Outro fator abordado foi quanto a motivação, onde mais da metade respondeu que o principal fator consiste na oportunidade de crescimento dentro da empresa. Vale ressaltar também que a maior parte dos entrevistados afirma que a empresa não possui política de capacitação ou então desconhece caso exista. Por fim, o mais surpreendente foi que mais da metade dos entrevistados afirma que a relação aumento de salário não deve ser atrelada a um aumento de escolaridade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa com esse carácter nesta microrregião pode ser considerada como uma das pioneiras. Pois ao realizar um levantamento bibliográfico encontrou-se muito pouco ou quase nada de pesquisas de mineração com este viés nesta localidade. A sugestão consiste em utilizar essa mesma metodologia e realizar novos estudos para melhor conhecimento do setor em uma região mais ampla. Visto ser um dos setores da economia mais importantes para o Estado do Espírito Santo.

AGRADECIMENTOS

Agradecimentos ao Instituto Federal do Espírito Santo pelo incentivo e apoio à pesquisa.

REFERÊNCIAS

- ABIROCHAS - Associação Brasileira da Indústria de Rochas Ornamentais. **Síntese das Exportações e Importações Brasileiras de Rochas Ornamentais no Período Janeiro-Setembro de 2018**. Informe 06/2018. Disponível em: http://abirochas-novembro.institucional.ws/wpcontent/uploads/2018/06/Informes/Informe_06_2018_Exporta_Jan_Set_2018.pdf. Acesso em: 26 de abr. 2021.
- ABIROCHAS - Associação Brasileira da Indústria de Rochas Ornamentais. **Balanco das Exportações e Importações Brasileiras de Rochas Ornamentais em 2020**. Disponível em: https://abirochas.com.br/wp-content/uploads/2021/02/Informe-01_2021-Balanco-2020.pdf Acesso em: 26 de jun. 2021.
- BRASIL. Agência Nacional de Mineração. **Anuário Mineral Brasileiro: principais substâncias metálicas** / Agência Nacional de Mineração – Brasília: ANM, 2020. Disponível em: https://www.gov.br/anm/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-brasileiro/amb_2020_ano_base_2019_revisada_2_28_09.pdf. Acesso em: 30 jun. 2021.
- BRASIL. Governo do Brasil. Ministério de Minas e Energia. **Boletim do setor mineral. Nov. 2020 supera expectativas**. Publicado em 19/02/2021 19h06. Disponível em: <https://www.gov.br/mme/pt-br/assuntos/secretarias/geologia-mineracao-e-transformacao-mineral/publicacoes-1/boletim-do-setor-mineral/boletim-do-setor-mineral-2013-4o-trim-2020.pdf>. Acesso em: 20 jun. 2021.
- BRASIL. Governo do Brasil. **Desempenho do setor mineral em 2020 supera expectativas**. Publicado em 19/02/2021. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/noticias/financas-impostos-e-gestao-publica/2021/02/desempenho-do-setor-mineral-em-2020-supera-expectativas>. Acesso em: 20 jul. 2021.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel da gestão de talento humano**. 5. ed. [3. reimp.] São Paulo: Atlas, 2022.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração de recursos humanos**. 4. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Iniciação à administração geral**. 3. ed. rev. e atual. Barueri, SP: Manole, 2009.
- CHIODI FILHO, C.; CHIODI, D. K. Relatório técnico 33: **Perfil de rochas ornamentais e de revestimento**. 2009. Ministério de Minas e Energia – MME. Disponível em: http://www.mme.gov.br/documents/36108/448620/P23_RT33_Perfil_de_Rochas_Ornamentais_e_de_Revestimento.pdf/e868606d-e24c-c86c-2742-c956a1zf0f3c0?version=1.0. Acesso em: 05 maio 2020.>
- CUNHA, A. M. B. M. **Aspectos econômicos e sociais da atividade extrativa mineral: um olhar sobre os objetivos de desenvolvimento sustentável** / Ana Maria B. M. Cunha [et al.] - Rio de Janeiro: CETEM/MCTIC, 2019. ISSN 0103-6319 ISBN 978-85-8261-111-1
- DAVY, Aidan. **Contribution to sustainable development**. International Council on Mining and Metals (ICMM) Disponível em: https://metals.miningwithprinciples.com/?gclid=Cj0KCCQjw4eaJBhDMARIsANhrQAC5fOKdXXpOFKcdWmyHNB8oC9rDwm26W63PRG1QP31MuVCpohX0ISwaAm6BEALw_wcB Acesso em: 05 set. 2021
- Instituto de Estudos para o Desenvolvimento Industrial (IEDE). Carta IEDE n. 1061: **A indústria em 2020 e os desafios de 2021**. São Paulo, 09/02/2021. Disponível em: iedi.org.br/cartas/carta_iedi_n_1061.html>. Acesso em: 20 mai. 2021.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Salário médio mensal, por classificação de atividades (em salários mínimos), 2020**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/comercio/9016-estatisticas-do-cadastro-central-de-empresas.html?=&t=destaque> Acesso em: 20 mai. 2021.
- Frate, Ma. Flávia, and Tamires Lopes Da Silva. "EXIGÊNCIA DO NOVO PERFIL PROFISSIONAL NAS CORPORAÇÕES: O

INTRA-EMPREENDEDOR." South American Development Society Journal 3.9 (2017): 126. Web. Disponível em: <https://capes-primo.ez120.periodicos.capes.gov.br/primo-explore/fulldisplay?docid=TN_cdi_crossref_primary_10_24325_issn_2446_5763_v3i9p126_140&context=PC&vid=CAPES_V3&lang=pt_BR&search_scope=default_scope&adaptor=primo_central_multiple_fe&tab=default_tab&query=any,contains,perfil%20profissional&offset=0>. Acesso em: 09 nov. 2022.

MARTINS, Cimara de Souza. RIBEIRO, Mariana Emídio Oliveira; ANTONIOLLI, Bianca Inez; SILVA, José Marcos Santos da. Id online: revista multidisciplinar e de psicologia. **Fatores Motivacionais que influenciam no desempenho dos colaboradores no Ambiente de Trabalho.** V.11, N. 39. 2017. Edição eletrônica. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/989/1416>>. Acesso em: 10 maio 2021.

MOZER, Thais Maria; MACHADO, Jane Alves. **A indústria de rochas ornamentais no**

Espírito Santo. Findes. Revista: Fato econômico capixaba. ISBN 2595-9263. Ano 3 – Número 18 – Fevereiro de 2019

RIBEIRO, M. F.; PASSOS, C.; PEREIRA, P. **Motivação organizacional: fatores precursores da motivação do colaborador.** Gestão e Desenvolvimento, n. 26, p. 105-131, 1 jan. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.7559/gestaoedesenvolvimento.2018.657>>. Acesso em 20 maio 2021.

SINDIROCHAS - Sindicato de Rochas Ornamentais. **Relatório de Exportações de Rochas. 2021.** Disponível em: <<https://www.sindirochas.com/downloads/relatorios/exportacoes-de-rochas-abril-2021.pdf>>. Acesso em 18 maio 2021.

SINDIROCHAS - Sindicato de Rochas Ornamentais. **Relatório de Exportações de Rochas. 2022.** Disponível em: <https://www.sindirochas.com/downloads/relatorios/relatorio-de-exportacoes-dezembro-2022.pdf>. Acesso em 8 março 2023.