



Universidade Federal de Campina Grande

Centro de Humanidades

Unidade Acadêmica de Administração e Contabilidade

Coordenação de Estágio Supervisionado

**DESENVOLVIMENTO LOCAL E INTERIORIZAÇÃO DE FÁBRICAS:
PERFIL E PERSPECTIVAS DA MÃO DE OBRA LOCAL DE UMA
EMPRESA CALÇADISTA NO MUNICÍPIO DE ALAGOA NOVA-PB**

JULIANA SALVIANO DE OLIVEIRA

Campina Grande – 2018

JULIANA SALVIANO DE OLIVEIRA

**DESENVOLVIMENTO LOCAL E INTERIORIZAÇÃO DE FÁBRICAS:
PERFIL E PERSPECTIVAS DA MÃO DE OBRA LOCAL DE UMA
EMPRESA CALÇADISTA NO MUNICÍPIO DE ALAGOA NOVA-PB**

Relatório de Estágio Supervisionado apresentado ao curso em Bacharelado em Administração da Universidade Federal de Campina Grande, em cumprimento parcial das exigências para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof.º Darcon Sousa, Dr.

Campina Grande, 2018

COMISSÃO DE ESTÁGIO

Membros:

Juliana Salviano de Oliveira

Aluna

Darcon Sousa, Doutor

Professor orientador

Lucia Silva Albuquerque de Melo

Coordenador de Estágio Supervisionado

Campina Grande, 2018

JULIANA SALVIANO DE OLIVEIRA

**DESENVOLVIMENTO LOCAL E INTERIORIZAÇÃO DE FÁBRICAS: PERFIL E
PERSPECTIVAS DA MÃO DE OBRA LOCAL DE UMA EMPRESA CALÇADISTA
NO MUNICÍPIO DE ALAGOA NOVA-PB**

Relatório aprovado em 14 / 03 / 2018

Darcon Sousa, Dr

Orientador

Adriana Fumi Chim Miki, Dr^a

Examinador (a)

Cláudia Gomes de Farias, MSc

Examinador (a)

Campina Grande, 2018

Dedico este trabalho a meus pais, meus irmãos e meu esposo que sempre me apoiaram ao longo dessa trajetória acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus pela minha vida e por tudo o que ele faz por mim e por aqueles que amo. Ele quem sabe o que é o melhor para mim, quem tem que estar em minha vida ou não. Agradeço pela família maravilhosa que Ele me deu e por todas aquelas pessoas que de algum modo se faz especial para mim.

Agradeço aos meus pais Josinalva e Josenildo que sempre estão ao meu lado, me apoiando e dando o suporte necessário em busca da realização dos meus sonhos e objetivos. A eles que tanto se esforçaram para que eu pudesse estudar, principalmente no meu curso superior, que fizeram o possível e até o impossível para que desse tudo certo. Sem eles, eu nada seria. Agradeço aos meus irmãos Joyce e Julio, que também me apoiaram nessa jornada. Por todo carinho, atenção e amor e dedicação para comigo e pelo incentivo de que eu concluísse minha graduação.

Agradeço ao meu esposo Nagmar que me acompanhou nessa trajetória desde o início como namorado e, principalmente nos últimos dois anos pós-casados. Que compreendeu minha ausência (física) em determinados momentos, mas que sempre me apoiou e me incentivou a continuar e a não desistir.

Agradeço aos meus amigos e familiares que desde o início me apoiaram, dando-me palavras de incentivo, comemorando comigo minhas conquistas. Agradeço também aqueles amigos que pude conquistar em meio a toda a trajetória, desde o ensino fundamental ao superior. Por cada etapa, cada amizade conquistada para mim valeu muito, nesta última etapa (curso superior) agradeço aqueles a quem conheci e me tornei amiga, em especial a Aline que esteve comigo desde o início da minha vida universitária em todos os momentos.

Agradeço a todos os professores que passaram na minha vida estudantil, principalmente ao meu orientador Darcon Sousa que me passou conhecimentos de suma importância e que se dispôs a me auxiliar na finalização do curso com seus ensinamentos.

Agradeço a empresa fabril da cidade de Alagoa Nova que concedeu que eu pudesse fazer minha pesquisa e finalizar meu curso.

Enfim, agradeço a todos que direta ou indiretamente ajudaram na minha formação acadêmica.

“Porque para Deus nada é impossível.”

Lucas 1:37

OLIVEIRA, Juliana Salviano. **Desenvolvimento local e interiorização de fábricas: perfil e perspectivas da mão de obra local de uma empresa calçadista no município de Alagoa Nova-PB. 53f.** Relatório de Estágio Supervisionado (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal de Campina Grande. Campina Grande, 2018.

Resumo

Esta pesquisa teve como objetivo analisar o perfil da mão de obra ocupada e quais são os impactos da instalação da fábrica na experiência profissional dos trabalhadores no município de Alagoa Nova. Para alcançar este objetivo, a metodologia utilizada foi de natureza qualitativa e descritiva, por meio de estudo de caso, tendo como instrumentos de coleta a entrevista semiestruturada, o questionário e a pesquisa documental. Estudos dizem que o desenvolvimento local gira em torno do aproveitamento dos recursos locais para geração de emprego e renda através de instalações de empresas ou cooperativas na região. No caso estudado, percebe-se que para os trabalhadores de uma cidade pequena, ter uma empresa que gere emprego as famílias na cidade em que reside são gratificantes, pois além da renda destes, também gera impacto no comércio local, além de uma forma de reconhecimento da força da mão de obra local, criando assim impactos na vida dessas pessoas.

Palavras-Chave: Desenvolvimento Local, empresa, trabalhadores.

OLIVEIRA, Juliana Salviano. **Local development and interiorization of factories: profile and perspectives of the local workforce of a footwear company in the municipality of Alagoa Nova-PB. 53f.** Report on Supervised Internship (Bachelor of Administration) - Federal University of Campina Grande. Campina Grande, 2018.

Abstract

This research aimed to analyze the profile of the occupied workforce and what are the impacts of the factory installation on the professional experience of the workers in the city of Alagoa Nova. In order to reach this goal, the methodology used was qualitative and descriptive, through a study case, having as collection instruments the semi-structured interview, the questionnaire and the documentary research. Studies say that local development revolves around the use of local resources to generate employment and income through facilities of companies or cooperatives in the region. In the case studied, it is perceived that for workers in a small city, to have a company that generates jobs to the families in the city where they live are gratifying. Since besides their income, it also has an impact on local commerce, as well as a way of recognizing the strength of the local workforce, thus creating impacts on their lives.

Keywords: Local Development, company, workers.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Visão via mapa da cidade de Alagoa Nova -PB	35
Figura 2: Visão aérea do município de Alagoa Nova – PB.....	35

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Aspectos comuns das abordagens de arranjos produtivos locais	21
Quadro 2 – Principais características do desenvolvimento local	25
Quadro 3 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo o Banco do Brasil.....	28
Quadro 4 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo BNDES	28
Quadro 5 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo o Sebrae	29

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Faixa etária.....	37
Gráfico 2 – Sexo.....	37
Gráfico 3 – Grau de instrução	38
Gráfico 4 – Renda familiar.....	38
Gráfico 5 – Estado civil.....	39
Gráfico 6 – Endereço	39
Gráfico 7 – Função.....	40
Gráfico 8 – Turno.....	41

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

Gespar - Gestão Participativa para o Desenvolvimento Local

ALC- América Latina e no Caribe

BNDES- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social

Sebrae- Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas

Caged - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IDH- Índice de Desenvolvimento Humano

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	16
1.1. OBJETIVOS	17
1.1.1 Geral	17
1.1.2. Específicos	17
2. DESENVOLVIMENTO LOCAL:	19
2.1 CONCEITOS E ALTERNATIVAS.....	19
2.2 INICIATIVAS E POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS NAS EMPRESAS	26
2.3 MICRO, PEQUENAS E GRANDES EMPRESAS: PORTE EMPRESARIAL DIFERENCIADO E O DESENVOLVIMENTO DE PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS:	27
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
4.DESENVOLVIMENTO LOCAL: IMPACTOS NA SOCIEDADE ALAGOA-NOVENSE COM A INSTALAÇÃO DA EMPRESA CALÇADISTA NA CIDADE	35
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49
ANEXO 1	51
ANEXO 2	52

Capítulo 1

INTRODUÇÃO

1. INTRODUÇÃO

As abordagens sobre desenvolvimento local giram em torno da identificação das potencialidades de geração de emprego e renda em regiões com vocações e recursos locais. É um processo que se inicia com o planejamento, passa por análise da situação, conhece a região/local, quais os recursos disponíveis, para então instalar o que se almeja em pequenas unidades territoriais. Com isso, haveria melhorias para a população no que tange a economia local, através de transformações nas bases econômicas e sociais, fazendo uso dos recursos disponíveis, além da participação da sociedade nesse processo de desenvolvimento.

No momento atual, em que se busca ganhar mais gastando menos está fazendo com que muitas empresas e agentes locais estejam se realinhando no que diz respeito à economia, para saber se fará sucesso ou não, irá depender de como irão realizar tais transformações locais, uma vez que usando de sua capacidade empresarial, promoveriam estímulos para determinada região/local, além de progredir juntamente com a sociedade que encontrarem na localidade. Neste aspecto, o progresso pode ser positivo não apenas para aqueles que estão a fim de criar empreendimentos no lugar, mas também aqueles que necessitam do trabalho para seu crescimento profissional.

Além disso, a partir da capacidade de saber fazer acontecer tal desenvolvimento traz para os elementos envolvidos, sejam eles locais, naturais, sociais, políticos efeitos positivos que geram inovações e a busca pelo aprendizado a fim de se inserir neste processo.

Com a organização produtiva e o processo de flexibilização na região/local, os custos poderiam até no início serem maiores, principalmente em cidades pequenas que possuem em sua grande maioria apenas os recursos humanos, mas com o passar do tempo diminuiriam, pois teriam uma lucratividade mais elevada que os custos e isso resultaria em uma maior vontade de se permanecer na região/local e até mesmo crescer a empresa criando dessa forma maiores oportunidades especificadamente naquele local.

Poderia com um desenvolvimento positivamente elevado, haver uma competitividade no mercado, visto que outras empresas sabendo que naquela localidade investir pode ser a melhor opção a se fazer para a obtenção de maior lucratividade e podem oferecer à sociedade até mesmo maiores benefícios. Além disso, a empresa já existente a um maior tempo teria que pensar numa maneira para que a sua continue sendo a melhor para o desenvolvimento local

daquela região e isso ocasionaria uma guerra fiscal entre eles, em busca de permanência do seu empreendimento.

Nesta direção, o desenvolvimento local se expressa em diversas iniciativas de pequenos e médios municípios que buscam atrair investimentos e utilizar seus recursos naturais e humanos, além do capital social disponível, na perspectiva de construção de espaços dinâmicos de produção, fora dos grandes centros urbanos e dos fluxos centrais de circulação de bens e serviços.

Neste sentido, a instalação de uma unidade fabril calçadista em Alagoa Nova se constitui em uma experiência de desenvolvimento local, articulada por diferentes atores sociais, traduzindo-se em impactos socioeconômicos para o município. Tendo em vista esta iniciativa, a proposta desta pesquisa consiste em responder à seguinte questão central:

Qual é o perfil da mão de obra ocupada e quais são os impactos da instalação da fábrica na experiência profissional dos trabalhadores?

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 Geral

Analisar as repercussões sociais da instalação da fábrica na trajetória dos trabalhadores.

1.1.2. Específicos

- Descrever o processo de instalação da fábrica no município;
- Identificar o perfil da mão de obra;
- Verificar os significados que os trabalhadores atribuem à instalação da fábrica e ao impacto em suas vidas.

Atingidos estes objetivos, a pesquisa contribuirá para a avaliação de projetos de desenvolvimento local, sobretudo baseados na descentralização de fábricas, em contextos de baixo dinamismo econômico. A teoria local a ser usada na pesquisa estará concentrada na consulta bibliográfica de autores que tratam o desenvolvimento local e lançam luzes sobre as iniciativas de agente públicos e privados para atrair empreendimentos capazes de gerar emprego e renda nos âmbitos regional e local e assim atrelar-se ao âmbito nacional.

Capítulo 2

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2. DESENVOLVIMENTO LOCAL:

2.1 CONCEITOS E ALTERNATIVAS

O termo desenvolvimento local é bem recente, segundo estudiosos iniciou-se no começo da década de 1990 do século passado com a promulgação da nova Constituição Federal de 1988, porém já podia ser praticado anteriormente, sendo que não utilizavam desse termo, por isso não se tem uma data específica de sua criação.

Conforme Silveira (2002), o tema desenvolvimento local ganha alguma ênfase quando agregado a construção de alternativas a fim de que o mesmo gere de alguma maneira transformações e assim reestruturação de identidade local de modo que mesmo com as mudanças que sofrem, não afetem as configurações sócio produtivas e gerando assim novas esferas públicas. Tal desenvolvimento pode ser visto em diversas formas, seja apoiando micro e pequenas empresas empreendedoras, cooperando com a aprendizagem do capital social e humano ou fazendo com que a própria população atue nesse desenvolvimento.

Segundo Silveira (2002):

“Como um traço característico do panorama atual, observa-se a proliferação de ações que envolvem metodologias explícitas de desenvolvimento local, mais ou menos flexíveis, porém passíveis de implementação simultânea em diferentes lugares e regiões. Nestas metodologias e modelos de gestão sistematizados, está presente a ideia de intencionalidade no desencadeamento de processos de desenvolvimento local. O “Campo Dlis”, na sua expressão institucional hoje no Brasil, é predominantemente isto: um complexo de métodos voltados para o desencadeamento de processos. As metodologias definem-se como de indução ou apoio. Na própria intencionalidade que as caracteriza, sua implementação não é, em si, o desenvolvimento local, mas um fator visto como facilitador de processos de mudança, cuja condução caberia aos atores locais-do setor produtivo, das organizações da sociedade civil, dos atores governamentais.” (SILVEIRA, 2002, p.240)

De acordo com Silveira (2002), algumas iniciativas estão em andamento para uma maior ênfase estratégica de apoio e institucionais:

- A Estratégia Comunidade Ativa- lançada em julho de 1999, idealizada como um sistema de ações com o intuito de induzir o desenvolvimento local integrado e sustentável em municípios de pequeno porte (até 50 mil habitantes).
- A metodologia Gespar (Gestão Participativa para o Desenvolvimento Local) - está foi induzida em 1993 quando construiu-se o projeto Banco do Nordeste –PNDU,

envolvendo o desenvolvimento comunitário, institucional e empresarial por meio de mobilização, capacitação, estímulo para novos projetos, entre outros processos.

- As Agendas 21 locais- entende-se como processos que viabilizam criar um programa de forma que inclua as dimensões socioeconômicas, político-institucional, cultural e ambiental para que assim haja maior diversidade dos atores e grupos sociais de cada município.
- O projeto de Cooperação SUDENE/PNDU-nesta foi formulado o Programa Regional de Desenvolvimento Local Sustentável de modo que mobilize, articule, analise, seja elaborado um plano e a partir daí implementá-lo, isto envolvendo tanto os ambientes municipais como também os submunicípios e intermunicipais.

No que diz respeito a elementos de processos de desenvolvimento local, destaca-se:

“A formação de capital humano e social no âmbito dos atores locais, a constituição de novos espaços públicos e formulação e gestão e o desenvolvimento produtivo dos territórios. A noção de capital social humano vem sendo associada à capacidade humana de criar e recriar conhecimento ligado a condições de educação, saúde, nutrição, habitualidade, mobilidade comunicacional e espacial). Por sua vez, a noção de capital social é aqui referida à experiência associativa, aos laços de confiança e cooperação, às competências e capacidades organizacionais e às configurações de caráter tácito ou institucionalizado que sedimentam relações interpessoais e interorganizacionais, passíveis de abordagem na ótica de construção social dos territórios.” (SILVEIRA, 2002, p. 24)

Logo, saber identificar a forma de interligar o social com o produtivo é importante, como descreve o autor (SILVEIRA, 2002):

“Isso significa identificar caminhos diante de processos tendenciais que-ainda que venha um novo ciclo de crescimento – não apontam para a inclusão generalizada das pessoas no mundo dos empregados e das grandes organizações, requerendo ao contrário outras bases de referência para a inserção no mundo do trabalho. Articulam-se aqui as questões da inclusão social do elo cidadania-trabalho e da geração-democratização de renda e riqueza. A discussão sobre novas formas de relação produtiva e, particularmente, o microempreendedorismo articulado em redes, emerge neste campo de questões.” (SILVEIRA, 2002, p.243)

Em vista disso, um termo que cabe ressaltar é o arranjo produtivo local que refere-se a “[...] um conjunto específico de atividades econômicas que possibilita e privilegia a análise de interações, particularmente aquelas que levam à introdução de novos produtos e processos.”(CASSIOLATO E LASTRES, 2002). Esses arranjos apresentam as interações entre os agentes/atores locais de um mesmo território, como salienta o autor:

“[...]as interações se referem não apenas a empresas (produtoras, fornecedoras, prestadoras de serviços, comercializadoras etc.) e suas diversas formas de representação e associação (particularmente cooperativas), mas também a diversas outras instituições públicas e privadas (voltadas à: formação e treinamento de recursos; pesquisa, desenvolvimento e engenharia; consultoria; promoção e financiamento etc.)

Quando falado sobre atores locais, se faz necessário saber quem seriam esses elementos e quais suas características. Nesse aspecto, Lemos(1997 *apud* Cassiolato e Lastres 2002, p.69) apresenta resumidamente pontos de abordagens e as características básicas de um arranjo produtivo local que os envolve.

Quadro 1 – Aspectos comuns das abordagens de arranjos produtivos locais

Localização	Proximidade ou concentração geográfica
Atores	Grupos de pequenas empresas; Pequenas empresas nucleadas por grande empresa; Associações, instituições de suporte, serviços, ensino e pesquisa, fomento, financeiras, etc.;
Características	Intensa divisão de trabalho entre as firmas; Flexibilidade de produção e de organização; Especialização; Mão-de-obra qualificada; Competição entre firmas baseadas em inovação; Estreita colaboração entre firmas e demais agentes; Fluxo intenso de informações; Identidade cultural entre os agentes; Relações de confiança entre os agentes; Complementaridade e sinergias

Fonte: Lemos (1997 *apud* Cassiolato e Lastres).

Neste sentido, se faz necessário identificar fatores específicos em determinado lugar para suscitar um desenvolvimento local. De acordo com Moura (1998) quando se remete ao termo desenvolvimento local, entende-se que a localidade seria um a região, cidade, pequenas unidades locais e no quadro de autores/empreendedores estariam às organizações e grupos do local, sendo eles privados ou públicos. Essas práticas seriam os projetos criados a fim de gerar

emprego e renda para a sociedade, fortalecer e até mesmo criar pequenas e médias empresas, fortalecendo as atividades econômicas do lugar. Como complementa o autor Arbix (2001), que:

“A prosperidade de cada região, estado ou município aparece como dependente da capacidade local de desenvolver estratégias competitivas para atrair o grande investimento. Em suma, sua futura prosperidade estaria vinculada à sua capacidade de conceber e implementar estratégias vitoriosas de competição regional.” (ARBIX, 2001, p.273)

Porém, como em muitos casos, nem tudo o que se planeja se solidifica e só gere algo bom, pode ocorrer de não dar certo e isso causar efeitos contraditórios ao que se espera como bem enfatizaram Cheshire e Gordon *apud* Arbix (2001):

“À competição territorial pode promover o crescimento quando se mostra capaz de aumentar o bem-estar econômico local e nacional, mas também pode ser do tipo “soma-zero” – quando qualquer aumento no bem-estar de outras regiões – ou até mesmo de puro desperdício, quando a competição territorial representa simplesmente uma dilapidação de recursos. Nesse caso, os efeitos da competição territorial em termos da melhoria do bem-estar no longo prazo tendem a ser insignificantes no nível local e podem mesmo desencadear consequências econômicas perversas em outras regiões.” (ARBIX, 2001, 273)

Em vista disso, Peres (2001, p.365) afirma que “a dimensão local recebe importância secundária e periférica no debate sobre políticas para promover a competitividade, bem como é relegada o segundo plano ou ignorada no projeto e na implementação dessas políticas.” Para isso, havendo uma integração entre os termos “pensar” e “agir”:

“[...] as políticas voltadas à competitividade ganhariam em termos de especificidade e implementação ao dar um lugar central às dimensões territoriais e locais. Do mesmo modo, as políticas que se desenvolverem dentro da tradição de análise no âmbito regional ou local poderiam obter um grau muito maior de realismo ao se valerem dos elementos principais do debate sobre políticas para promover a competitividade.” (PERES, 2001, p.365)

Na América Latina e no Caribe (ALC), algumas políticas estavam sendo discutidas, elaboradas e implementadas na região em meados de 1990. A maioria dos países da ALC passou de políticas industriais baseadas em setores para políticas de promoção da competitividade industrial. (PERES, 2001). Nesse aspecto, ao invés de criar novos setores de produção poderia aproveitar e melhorar os já existentes, além disso, focariam em condições suficientes para alcançar seus objetivos, alguns visando promover o desenvolvimento da sociedade com uso de tecnologias, treinamentos dos recursos humanos entre outros meios, a fim de um maior êxito e melhor aproveitamento.

Diante disso, Lima (2001) explica que:

“Termos como “competitividade”, “rebaixamento de custos”, “flexibilização” e “empregabilidade” passaram a compor o cotidiano do cidadão comum. A competitividade diante dos mercados internacionais significou a produção dentro de patamares tecnológicos dados externamente e formas de gestão flexíveis: a produção por encomenda (*just-in-time*) a otimização da utilização da força de trabalho por meio de políticas participativas de inspiração japonesa na linha da qualidade total, reengenharia com multifuncionalidade do trabalhador e redução de cargos hierárquicos com a intensificação do trabalho, a eliminação de postos de trabalho, a focalização das atividades (especialização num determinado produto e a terceirização de atividades consideradas complementares.” (LIMA, 2001, p.407)

De acordo com LIMA (2001), “[...] Em países como o Brasil os parques benefícios sociais são encarados como um problema a mais que justificaria nossa baixa competitividade internacional, e daí a necessidade de eliminá-los.” Com isso, haveria uma realocação industrial em que as empresas buscariam instalar-se em estados e cidades em que os custos seriam menores que em grandes metrópoles. E com isso, o Estado passaria a descentralizar suas atividades, privatizando empresas e serviços públicos, sem ter políticas industriais deliberadas derivaria numa guerra fiscal entre estados em busca de investir em indústrias.

A guerra fiscal segundo LIMA (2001), se definiria da seguinte forma:

“[...] Essa guerra fiscal é a disputa de investimentos por parte de municípios e governos estaduais por meio de incentivos fiscais como a redução de impostos por mais de dez anos, doações de terrenos e prédios industriais e, principalmente, oferta abundante de mão de obra barata e desorganizada. O lado mais viável dessa guerra tem sido a disputa pela implementação de fábricas de automóveis em diversos estados, que as atraem pelo baixo risco e mesmo pelo baixo montante de seu investimento, já que o estado arca com todo o ônus mediante renúncia fiscal, empréstimos a longuíssimo prazo etc.”(LIMA, 2001, p.408)

A implementação de indústrias em outros estados, acarreta em empregos nessa localidade, porém por outro lado, nas áreas industriais tradicionais como a metrópole de São Paulo o desemprego aumentaria. Além disso, como as empresas recebem em números maiores incentivos em vários locais, e quando tomada decisão de onde irá se instalar, conseqüentemente, maior será a abertura e fechamento de empresas, por ter que se deslocar para aquele local que lhe for apropriado.

No Nordeste, a partir dos anos 60, o Estado incentivou um programa de industrialização em que foram implementadas muitas unidades fabris nas principais cidades da região, como Salvador, Recife, resultando num crescimento econômico favorável. Além disso, ainda ocorreram mudanças como maior número de pessoas se deslocando para as áreas urbanas, o turismo também aumentou consideravelmente e para a região notou-se a pequena melhoria. Alguns estados como Ceará, Rio Grande do Norte e Paraíba não tinham as mesmas condições para investir em grandes empresas, daí passaram a investir e atrair setores de

produção que foram afetados com essas mudanças industriais principalmente na importação de melhor qualidade que chegava, nas áreas de calçados, têxteis e confecções, das regiões Sul e Sudeste. Como salienta Lima (2001) em que:

“Além dos incentivos fiscais, um fator de produção básica nessas indústrias, marcadas menos por grandes transformações tecnológicas e mais pela utilização de trabalho intensivo, é a abundância de mão-de-obra barata. Essas indústrias que têm no acabamento seu gargalo de produção – principalmente a costura e a montagem de calçados – requerem uma mão-de-obra qualificada ou mesmo escolarizada. Aliam-se a isso o fator de localização – proximidade dos mercados do hemisfério Norte – e, como elemento adicional no rebaixamento do “custo Brasil”, uma flexibilização de fato, embora não de direito, das relações de trabalho, já que a empresa pode terceirizar a produção em cooperativas organizada pelas parcerias estado/governo.” (LIMA, 2001, p.409)

Com relação a essas cooperativas de produção é necessário dizer que na definição, são cooperativas de trabalho no qual, quem trabalha nas mesmas seriam independentes do Estado, ou seja, eles mesmos quem cuidavam dos meios de produção do capital social, assim como os lucros. Porém como na região não há treinamento para as forças de trabalho, nem investimentos grandes para as mesmas, o Estado assume o papel de organizar tais cooperativas, que nesse caso, passam a não ter posse efetiva dos meios de produção. “Trata-se de, efetivamente, de uma flexibilização das relações de trabalho para as empresas contratantes, que se liberam de custos com gestão de força de trabalho.” (LIMA, 2001)

No Ceará, foram investidos em infraestruturas, incentivos fiscais para a industrialização e o turismo, atraindo assim os estrangeiros que investiam nos setores de alimentos, vestuário, metalúrgico e têxtil, criando assim em cerca de dez anos, 40 mil empregos industriais. Mas nem tudo foi como planejado, de início, as primeiras cooperativas industriais foram instaladas e chegaram a empregar cerca de 1,8 mil trabalhadoras que ganhavam até R\$ 180, 00 que na época os anos 90 eram de grande valia, além disso algumas ainda ganhavam como um bolsa-salário do governo e trabalhavam próximo de casa. Estava tudo encaminhando bem, porém os problemas começaram a aparecer com mudanças econômicas do Plano Real com maiores gastos para transporte, diminuição de encomendas, e as trabalhadoras tiveram que passar a se locomover para outra cidade para poder trabalhar, assim começaram as reclamações com o tempo que demoravam em chegar à empresa, entrando na Justiça para que as cooperativas fossem reabertas como eram antes, atrás de seus direitos como trabalhadoras, porém a justiça decidiu fechar de vez, e com isso houve negociações para que tudo fosse resolvido. (LIMA, 2001)

Mesmo com o que ocorreu nessas primeiras cooperativas, outras foram instaladas no estado, porem em outro setor, tendo êxito em sua construção e com isso um maior desenvolvimento naquela região. Desde então, outros estados como Rio Grande do Norte e Paraíba também passaram a criar projetos de cooperativas, para fazer com que o desenvolvimento local começasse a acontecer naquela região e tornam-se um meio de alternativa para ganharem seu capital sem ter que se deslocar para outras cidades, além de começarem a entender melhor como o mercado de trabalho está se desenvolvendo e como se inserir neste.

Conforme Nóvoa, A. *et al.* (1992 *apud* Cabugueira 2000) as características e implicações do desenvolvimento local, pode ser visto da seguinte maneira:

Quadro 2 – Principais características do desenvolvimento local

Características	Implicações
Primazia do particular e do específico.	Reconhecimento de que cada região, cada colectividade, tem potencialidades e problemas próprios; Definição do desenvolvimento como processo múltiplo vindo “de baixo”, e não como resultado de políticas centralizadas e uniformes; Perspectiva do desenvolvimento como um processo que se baseia na acção dos actores locais e na valorização dos recursos das colectividades.
Predominância da acção e da auto-organização dos actores locais .	Valorização dos actores locais mais do que dos instrumentos e das políticas; Reforço das estratégias de informação, de formação e de comunicação; Importância da coordenação entre as iniciativas e projectos dos actores locais, numa perspectiva de interacção e sinergia; Promoção de estratégias de auto-organização dos actores em torno de iniciativas, empreendimentos e projectos comuns ou convergentes.
Tónica na valorização dos recursos qualitativos locais	Estímulo prioritário à qualificação profissional, à investigação (ligação às Universidades locais/regionais) e à inovação; Valorização da empresa e do espírito de empreendimento, de risco, de experimentação, de avaliação e de acompanhamento das acções e iniciativas; Ênfase nas relações interactivas (redes, comunicações, informação).
Perspectiva do desenvolvimento como um processo participado e negociado.	Transferência de poder do nível central para os níveis local e regional; Aumento da capacidade de iniciativa, de organização e de representação da colectividade face aos poderes públicos; Criação de hábitos e práticas de parceria, ou seja, de cooperação contratual entre os parceiros locais em torno de projectos comuns.

Fonte: Nóvoa *et al.* (1992 *apud* Cabugueira 2000) .

De acordo com tais características, é notável que o desenvolvimento local enfatiza melhorias para cada região e valorização a cerca dos elementos que a compõem, além de aumentar a capacidade de desenvolver-se em outras localidades próximas e assim aumentar ainda mais seu potencial e reconhecimento regional e nacional.

O desenvolvimento local é dito como um processo em pequenos territórios a fim de melhorar a qualidade de vida e assim promover um maior dinamismo econômico, como salienta Buarque (1999) “Representa uma singular transformação nas bases econômicas e na organização social em nível local, resultante da mobilização das energias da sociedade, explorando as suas capacidades e potencialidades específicas.” Sendo assim, uma maneira de beneficiar a sociedade local, de acordo com os recursos disponíveis que possam ser utilizados em formação de cooperativas, instalação de empresas, projetos cabíveis a população e uma forma de integração econômica com o contexto regional e nacional que estão em constantes mudanças.

2.2 INICIATIVAS E POLÍTICAS GOVERNAMENTAIS NAS EMPRESAS

“As iniciativas e políticas governamentais destinadas a criar condições favoráveis ao desenvolvimento econômico quase sempre se limitam às grandes políticas macroeconômicas [...] ou, nas políticas setoriais” (CASTANHAR, 2007).

Assim como também as políticas de fomento à atividade empresarial, logo qualquer empresa que estivesse de acordo com o que diz o programa poderia estar adequada para tal, mas o que mais se ver nestes casos é que as empresas que tem um grande porte é quem tem maiores vantagens, talvez por terem um maior valor aquisitivo e um risco menor para os agentes financeiros que realizam tais políticas. Com isso as micro e pequenas empresas ficam um pouco prejudicadas, mas como uma forma de minimizar mesmo que quase que imperceptível essa diferença entre os benefícios de grandes, micro e pequenas empresas o que se ocorre é que “[...] são definidas, episodicamente, políticas governamentais voltadas para a micro e pequena empresa, incluindo programas de treinamento, através do sistema Sebrae, ou linhas de financiamento, através dos organismos oficiais de crédito.” (CASTANHAR, 2007, p.206)

Com relação a isto, Castanhar (2007, p. 207), afirma que: “o grande desafio da administração pública hoje, principalmente no que diz respeito à formulação de políticas governamentais voltadas para o estímulo da atividade produtiva é conhecer o Brasil.” No que toca à natureza, ao formato e a dinâmica do setor empresarial brasileiro, hoje em dia, o Brasil com z (governo e setor financeiro) não conhece o Brasil com s (setor produtivo). (CASTANHAR, 2007)

No que tange aos impactos dessas políticas é preciso enfatizar que quem delas se beneficia são empresas que possuem diversas diferenças sejam quanto ao tamanho, setor, localização, qualificado ou não, que sejam bem informadas ou não. Segundo Castanhar (2007, p. 208), os sucessos da implementação dessas políticas variam:

“[...] o sucesso de uma política macroeconômica ou setorial dependerá tanto da qualidade e consistência da política propriamente dita, como da capacidade das empresas de: tomar conhecimento de que essas políticas existem; saber quais são os instrumentos disponíveis e como utilizá-los; qualificar-se para ter acesso aos benefícios dessas políticas; utilizar com eficácia e competência os recursos (financeiros ou de qualquer outra natureza) obtidos através dessas políticas. Assim, um déficit na capacitação empresarial que limite sua habilidade para atender a esses quatro requisitos poderá resultar no insucesso ou limitar a eficácia de políticas muito bem desenhadas.” (CASTANHAR, 2007)

Nesse aspecto, para melhorar as chances de sucesso dessas políticas governamentais é preciso que haja um investimento quanto à capacitação empresarial, a fim de que assim as pessoas envolvidas possam entender como funcionam e o que fazer para obtenção de êxito, sem deixar que os resultados sejam fracassados e sim eficazes. Além dessas políticas também se faz necessário compreender que não basta apenas aplicar tais políticas, mas saber empreender, ter capacidade de dinamizar o contexto empresarial e isso se faz presente no Brasil com relação aos demais países, fazendo com que se pudesse dessa forma superar a crise que vem ocorrendo nos últimos anos. (CASTANHAR, 2007)

Segundo Castanhar (2007, p.209) “O reconhecido dinamismo do agronegócio brasileiro repousa em grande medida na capacidade empreendedora presente no país [...]” Dessa forma:

“[...] investir na qualificação e no aprimoramento da capacidade empresarial e do talento empreendedor existentes no país pode gerar um altíssimo retorno, não só pelos resultados diretos que se pode obter, como pela melhoria na eficácia de outras políticas [...]” (CASTANHAR, 2007, p.209).

2.3 MICRO, PEQUENAS E GRANDES EMPRESAS: PORTE EMPRESARIAL DIFERENCIADO E O DESENVOLVIMENTO DE PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS:

Castanhar (2007) ressalta que ao se analisar o sistema empresarial do Brasil, há diferenças entre grandes, micro e pequenas empresas. As grandes empresas por possuírem uma visão estratégica maior e tendo informações suficientemente melhores com relação as oportunidades e onde estão tais oportunidades, podem modificar tais políticas públicas em busca de seus objetivos e adequá-las da forma que melhor se sentirem. Já no que diz respeito às micro e pequenas empresas se tem um conjunto de instituições e recursos que são voltados para a capacitação e orientação dessas empresas. Porém, grande parte dessas pequenas e

medias empresas, estão um pouco prejudicadas por não ter uma ajuda institucional como as grandes empresas, como o próprio autor salienta:

“[...] em geral por serem empresas de certo porte, ficam fora do escopo do Sebrae. E pela mesma razão não contam com instrumentos de apoio, especialmente financiamento. Por parte das políticas públicas. Assim, no seu relacionamento com o mercado financeiro, por exemplo, têm de cumprir exigências comparáveis às das grandes empresas e, por não terem a mesma estrutura e solidez empresarial, acabam pagando custos maiores e tendo acesso limitado a recursos.” (CASTANHAR, 2007, p.209)

Com relação a quem traria maiores benefícios ao país, seria exatamente essas pequenas e medias empresas, tanto por gerarem oportunidades de empregos, quanto também no que diz respeito à competitividade no mercado que se torna ainda mais acirrada entre elas. Porém classificar as empresas de acordo com seu porte não é tão fácil quanto se imagina. Cada instituição tem seu critério de classificação, o Banco do Brasil e o BNDES por serem do setor financeiro, usam como critério o seu faturamento, sendo que as segmentações se diferenciam. No Banco do Brasil, são classificadas da seguinte maneira:

Quadro 3 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo o Banco do Brasil

Pequenas empresas	Faturamento anual inferior a R\$ 10 milhões
Médias e grandes empresas	Faturamento anual entre R\$ 10 milhões e R\$ 100 milhões
Empresas <i>corporate</i>	Faturamento anual superior a R\$ 100 milhões

Fonte: Baseados em dados do Banco do Brasil.

O BNDES utiliza a forma tradicional de classificar as empresas, obedecendo as seguintes faixas de faturamento:

Quadro 4 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo BNDES

Microempresas	Faturamento anual até de R\$1,2 milhão
Pequenas empresas	Faturamento anual entre R\$ 1,2 milhão e R\$ 10,5 milhões
Médias empresas	Faturamento anual entre R\$ 10, 5 milhões e R\$ 60 milhões
Grandes empresas	Faturamento anual acima de R\$ 60 milhões

Fonte: Baseados em dados do BNDES.

Já o Sebrae adota o critério de classificação a partir do número de empregados, sendo que há a diferenciação entre o setor industrial e os setores de comércio e serviços, conforme mostra o quadro 5.

Quadro 5 – Classificação de empresas conforme o porte, segundo o Sebrae

Porte	Indústria	Comércio e serviços
Microempresas	Até 19 empregados	Até 09 empregados
Pequenas empresas	Entre 20 e 99 empregados	Entre 10 e 49 empregados
Médias empresas	Entre 100 e 499 empregados	Entre 50 e 99 empregados
Grandes empresas	Acima de 500 empregados	Acima de 100 empregados

Fonte: Baseados do BNDES, 2002.

No geral, avulso do critério de classificação, é notório que as médias empresas ganham destaque no Brasil, com relação às outras, por existirem em maior número. Segundo Castanhar (2007, p. 211) “[...] esse segmento de empresas vem aumentando sua participação na geração de empregos no país ao longo do tempo.” Dessa forma, contribuindo no setor produtivo seja no mercado interno como também no mercado externo, com um forte crescimento fora da região sudeste que é tida como a região com maior instalação de indústrias/ empresas do país. De acordo com dados do Caged (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), no período de 1995 a 2002, o crescimento quanto a geração de empregos ocorreu em maior escala na região nordeste, mostrando que mesmo em tempos de crise, “as pequenas e médias empresas contribuem também para a interiorização da atividade econômica e, dessa forma, para a redução de desigualdades regionais” (CASTANHAR, 2007, p.211).

Além de gerar tanto emprego no país, as pequenas e médias empresas estão se tornando cada vez mais competitivas no mercado atual, seja com importação ou exportações com grande variedade de produtos e isso torna tal segmento como um dos mais importantes no Brasil, fazendo com que a qualidade da contribuição dessas empresas sejam positivamente boas. Diante disso, Castanhar (2007, p. 213) diz que:

“Alguns aspectos que poderiam reduzir o mérito e a qualidade da contribuição das pequenas e médias empresas seriam: primeiro, se a produção dessas empresas estivesse concentrada em um ou em poucos produtos, o que tornaria o seu desempenho vulnerável à volatilidade do preço e à demanda por esse(s) produto(s);

segundo, se a base de atuação dessas empresas estivesse concentrada numa única região do país, o que limitaria o seu impacto sobre o desenvolvimento regional; terceiro, se os mercados para os seus produtos fossem muito concentrados (em um país, ou em alguns poucos países), o que também tornaria o seu desempenho vulnerável a variações na demanda desses poucos clientes, resultante de mudanças de regras comerciais, recessão econômica etc. No caso do Brasil, a característica das exportações das pequenas e médias empresas é exatamente oposta, ou seja, a produção é diversificada em inúmeros setores e produtos, disseminada regionalmente em vários estados do país e seus mercados externos são bastante diversificados.”(CASTANHAR, 2007)

Em complemento a isto, Castanhar (2007, p.216) diz que, “[...] o segmento de micro, pequenas e médias empresas é uma das importantes alavancas com que conta o país para retomar uma trajetória de crescimento sustentável”. Isso acontece devido ao crescimento de instalação de empresas nesse porte, que aproveita dos recursos que estão ao seu alcance, vão em busca de regiões que estão escassas com relação ao emprego para que tal localidade se empenhe em melhorias para que o trabalho se desenvolva e crie ainda maiores oportunidades no local.

Capítulo 3

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar seus objetivos, a pesquisa caracterizou-se como sendo de abordagem qualitativa que segundo Zanella (2009, p. 76) “[...] os estudos qualitativos têm como preocupação básica o mundo empírico em seu ambiente natural.” Em que a partir dessa pesquisa busca-se sob o ponto de vista dos participantes, compreender os fenômenos de determinado caso. Como explica Gerhardt e Silveira (2009, p. 32) “Preocupa-se, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais.”

Quanto aos fins é de natureza descritiva que de acordo com Triviños (1987 *apud* Zanella 2009, p. 80) “tem o objetivo de descrever com exatidão os fatos e fenômenos de determinada realidade.” E quanto aos procedimentos foi um estudo de caso que segundo Fonseca (2002 *apud* Gerhardt e Silveira 2009, p.40) “pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa ou uma unidade social”.

A empresa calçadista no município de Alagoa Nova-PB foi o estudo de caso escolhido. Sendo uma unidade de montagem, que recebem os materiais de outras cidades para realizar seu processo até a embalagem final.

A empresa conta com 580 funcionários, sendo que para esta pesquisa foi utilizada uma pequena amostra com 15 pessoas para alcançar os resultados e uma entrevista com a supervisora da unidade que se dispôs a responder as perguntas.

Em vista disso, os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram três: a entrevista, o questionário e a pesquisa documental. Também foram utilizados dados demográficos. Como instrumentos foram utilizados um aplicativo gravador, um caderno para anotações e caneta.

O primeiro contato foi realizado com a supervisora da unidade fabril que se disponibilizou a responder as perguntas da entrevista. Para a entrevista semiestruturada foi criado um roteiro que buscou atender os objetivos da pesquisa, o qual se encontra anexado a este trabalho. Tal entrevista foi realizada pessoalmente, gravada, com a permissão da respondente, e transcrita.

A aplicação dos questionários teve no total quinze participantes em que alguns se disponibilizaram a transcreverem as repostas e outros, durante as perguntas a pesquisadora quem transcrevia.

A pesquisa documental se deu a partir de pesquisas no site do IBGE no qual foram coletados dados demográficos do Município de Alagoa Nova.

Para a análise dos resultados foram utilizadas as entrevistas transcritas. Logo após, foram analisadas a fala da entrevistada de acordo com os critérios que tangem os objetivos da pesquisa, levando em conta as observações, percepções e as respostas dos demais entrevistados.

Capítulo 4
RESULTADOS

4.DESENVOLVIMENTO LOCAL: IMPACTOS NA SOCIEDADE ALAGOA-NOVENSE COM A INSTALAÇÃO DA EMPRESA CALÇADISTA NA CIDADE

O município de Alagoa Nova, estado da Paraíba, figura 1. Tendo como municípios limítrofes: Areia, Alagoa Grande, Matinhas, São Sebastião de Lagoa de Roça e Esperança.



Figura 1: Visão via mapa da cidade de Alagoa Nova -PB
Fonte: Google maps.

De acordo com dados do IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) no ano de 2016, ocupa uma área de 122,255 km² com uma população de 19.681 habitantes, sendo 9.761 homens e 9.920 mulheres residentes.



Figura 2: Visão aérea do município de Alagoa Nova – PB.
Fonte: Página da prefeitura no Facebook

A unidade fabril calçadista foi fundada em 04 de setembro de 2000, que segundo relatos da supervisora entrevistada, antes de implanta-la outras cidades foram visitadas, porém em Alagoa Nova encontram uma maior oportunidade, pois já se tinha um prédio em que era conhecido como a fábrica de doces criada por uma cooperativa de agricultores. Por motivos desconhecidos, esta fabrica não seguiu adiante, e através de conversas e contratos o prédio foi reformado, principalmente no que tange a cobertura, aproveitando seu espaço físico e com isso se construindo a maior empresa na cidade.

Desta forma, a instalação da unidade, trouxe para o município a geração de emprego e renda para a grande maioria das famílias que nela habitam, além de dar oportunidades de primeiro emprego, principalmente aos jovens que iam à busca de melhorias em outras cidades.

Com um quadro de 580 funcionários entre mão-de-obra direta e indireta, sendo destes, 555 de mão-de-obra direta e os demais seriam indiretas (pessoal de apoio). Dentre os 580 há uma concentração maior de mulheres, onde quase 60% de funcionários são mulheres, ou seja, predominantemente esta a mão-de-obra feminina.

De acordo com a quantidade de funcionários e segundo a classificação do Sebrae com relação ao porte da organização, esta seria considerada como uma grande empresa, por conter mais de 500 colaboradores e fazer parte do segmento de industrias. Por consequente, em um município de pequeno porte, possuir uma empresa de grande porte traz um reconhecimento para o local e demonstra que, mesmo possuindo poucos recursos, se bem aproveitado pode gerar grandes impactos na sociedade.

Para a análise deste trabalho, foi coletada uma pequena amostra de 15 pessoas no qual nove foram do sexo feminino e seis do sexo masculino. Foi propositalmente feita com mais mulheres, para se ter uma base, visto que a maioria dos funcionários da empresa é do sexo feminino, como será mais bem explicado mais a frente.

Dos funcionários entrevistados, quanto ao seu perfil socioeconômico, constatou-se que sua faixa etária variou entre 18 e 40 anos, como pode ser visto no gráfico 1. Sendo que 47% estão entre 18 e 22 anos, 20% e entre 23 e 27 anos, 20% entre 28 e 32 anos e 13% entre 32 e 38 anos. , implicando dizer que os jovens estão conseguindo se inserir no mercado de trabalho através de oportunidades como as que esta unidade oferece.

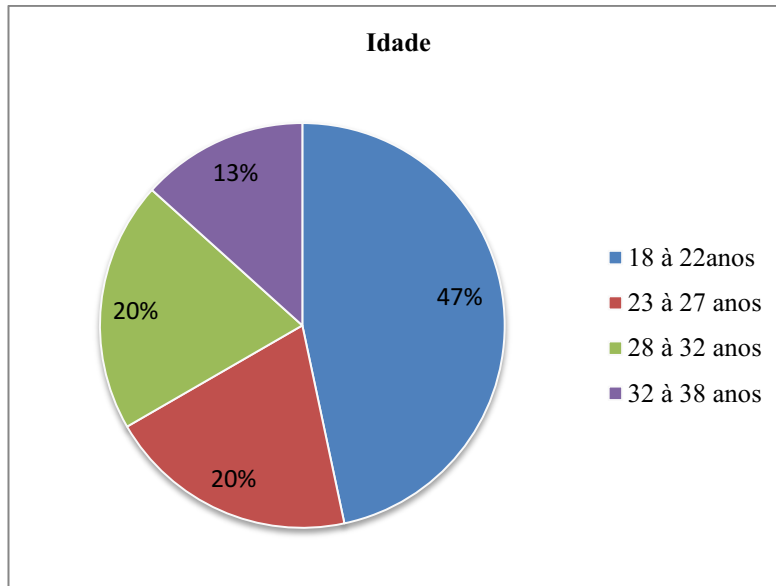


Gráfico 1 – Faixa etária
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Dentre os 580 colaboradores, há uma concentração maior do sexo feminino, onde quase 60% de funcionários são mulheres. O que pode ser observado também com os sujeitos da pesquisa em que a maioria foram do sexo feminino com 60% e os 40% do sexo masculino como pode ser visto no gráfico 2. Vale salientar que segundo a supervisora pode ser que aumente este número com contratações futuras, o que mostra que a inserção da mulher no mercado de trabalho está ocorrendo de forma acelerada.

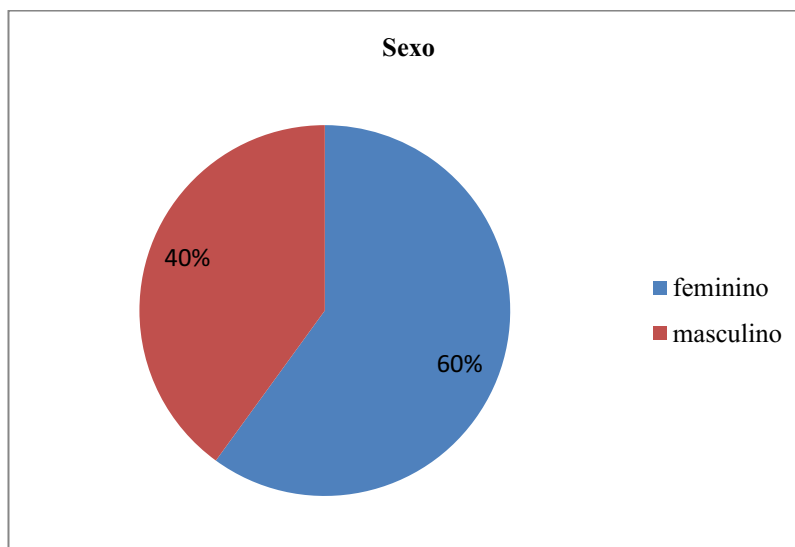


Gráfico 2 – Sexo
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Segundo o grau de instrução, uma maioria de 60% tinha concluído o ensino médio, 13% o ensino fundamental completo, 13% o ensino fundamental incompleto, 7% o ensino médio

incompleto e 7% o ensino superior completo (Ver gráfico 3). Vale salientar que para a contratação é preciso que se tenha ao menos o fundamental completo.

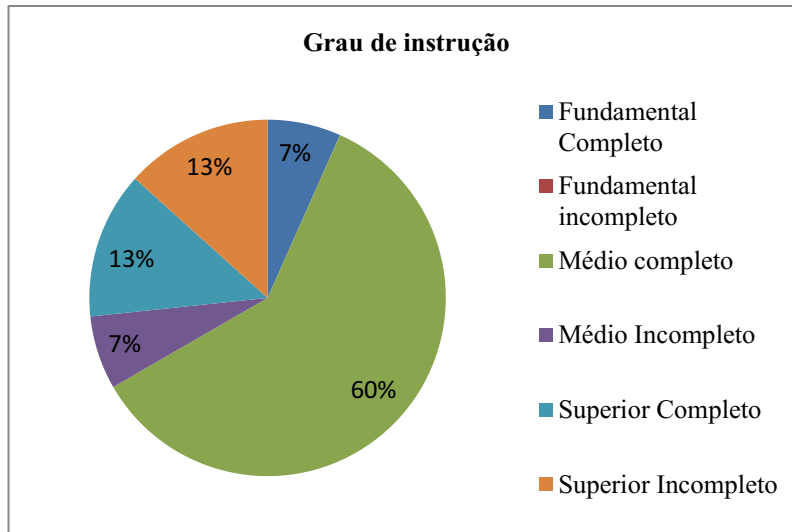


Gráfico 3 – Grau de instrução
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

A renda familiar média fica em torno de um a dois salários mínimos (93% dos entrevistados, tendo apenas um deles com renda entre dois e quatro salários mínimos (7%), (Ver gráfico 4). Isto mostra que a grande maioria encontra-se com uma renda básica para as famílias atualmente e que por mais que a crise esteja ocorrendo, ainda conseguem ter uma vida estável.

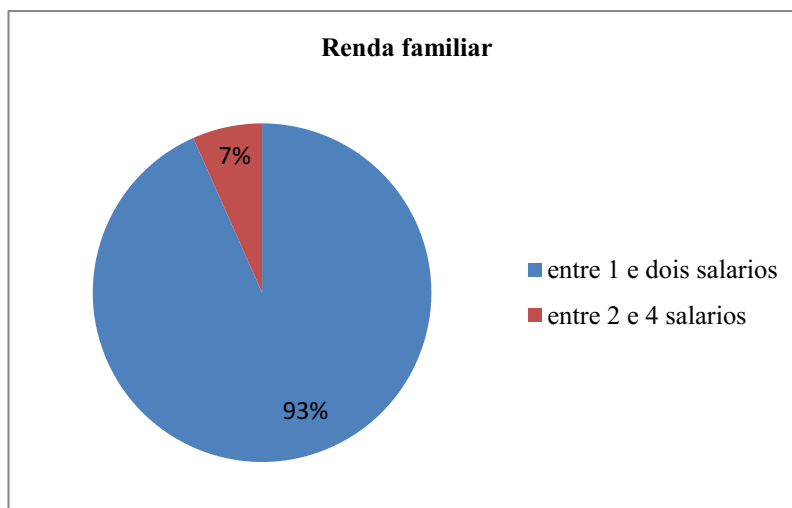


Gráfico 4 – Renda familiar
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

A maioria dos entrevistados possui como estado civil solteiro (a) com 60%, enquanto 40% são casados (as), como mostra o gráfico 5, validando que segundo os mesmos, alguns vivem ainda com os pais, outros já são independentes e tem sua própria residência e família.

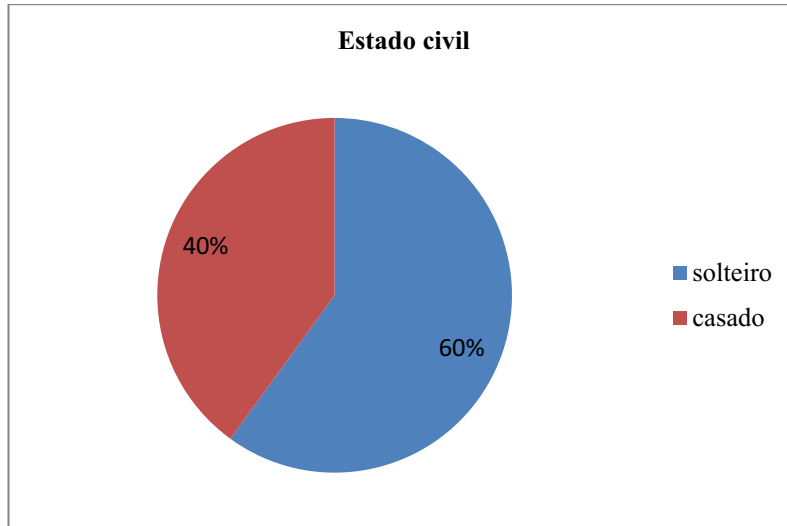


Gráfico 5 – Estado civil
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Dentre eles, 60% vivem na zona rural, ou seja, estes não conseguiram se sustentar apenas com as atividades agrícola que se mostra cada vez mais escassa. Principalmente pela falta de chuva, fazendo com que as plantações não possam se desenvolver e gerar lucratividade, influenciando muitos a buscar trabalho na zona urbana para poder ter uma vida melhor. Ver gráfico 6.

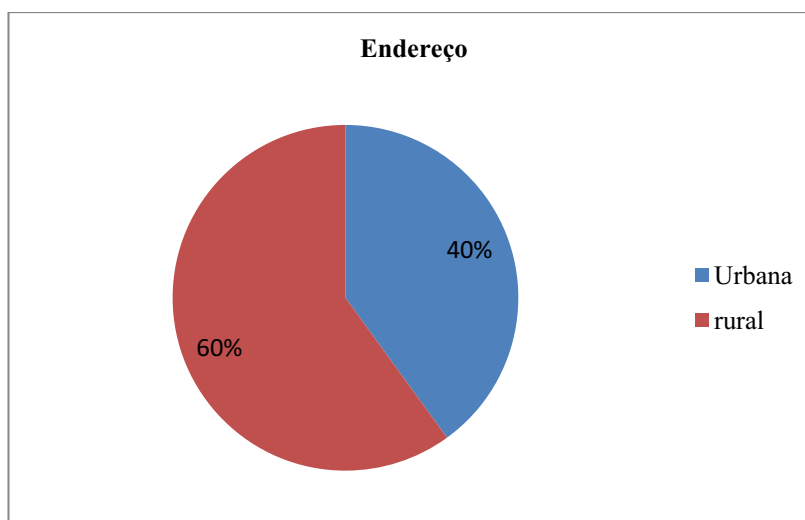


Gráfico 6 – Endereço
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Quanto à função de cada entrevistado, foi possível identificar que 60 % são operadores de máquinas, ou seja, realizam o processo de montagem do produto. É a mão de obra da empresa, sem eles o processo não fluiria. Os 40% restantes possuem um cargo um pouco mais elevados, ver gráfico 7. Alguns quando questionados sobre tal, ainda salientaram que quando há a falta de algum deles (os operários de máquinas), o trabalho pode até mesmo atrasar, por seguir certo fluxo no processo.

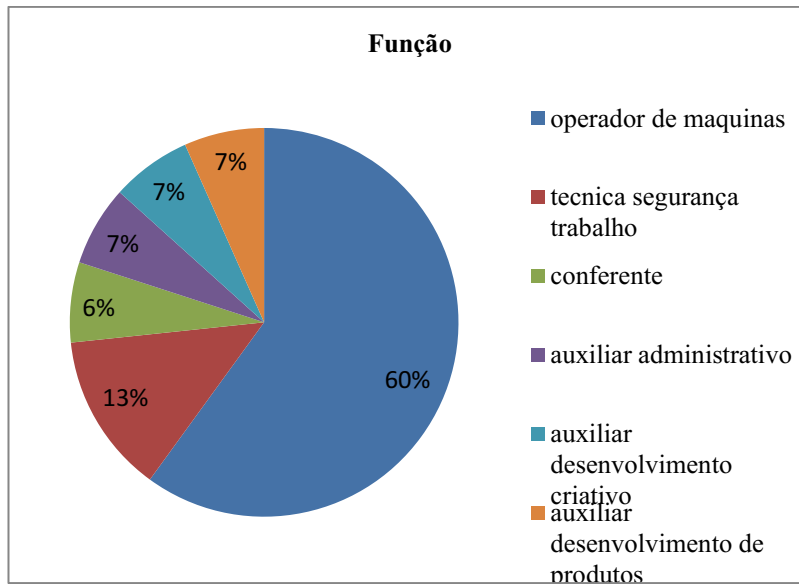


Gráfico 7 – Função
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Com relação ao turno de trabalho, dentre os 15 entrevistados, três deles trabalham no geral, ou seja, 20% deles estão trabalhando em ambos os turnos, os demais (80%) entre as duas turmas, sendo 40% pela manhã e 40% à tarde, como mostra o gráfico 8. Logo se subentende que dependendo de suas funções os horários são variados. Vale lembrar que, segundo relatos, às vezes quando há uma demanda um pouco maior ou que não foi alcançada no tempo previsto, são feitas horas extras entre os dois horários. A supervisora complementou que desde o início há apenas dois turnos, com exceção de dois períodos em que houve um terceiro turno, ocorrendo sazonalmente (apenas quando a demanda é grande demais) e quando ocorre já é pré-definido que é temporário, sendo que na época que foi retirado a terceira turma, o pessoal todo foi absorvido, ou seja, foi dividido o pessoal entre o 1º e 2º turno. A supervisora alega que manter as três turmas o gasto seria maior, pois viriam custos acrescentados como o adicional noturno, horas extra, achando-se melhor ocorrer apenas em eventualidades que não se consegue obter êxito apenas com as duas turmas.

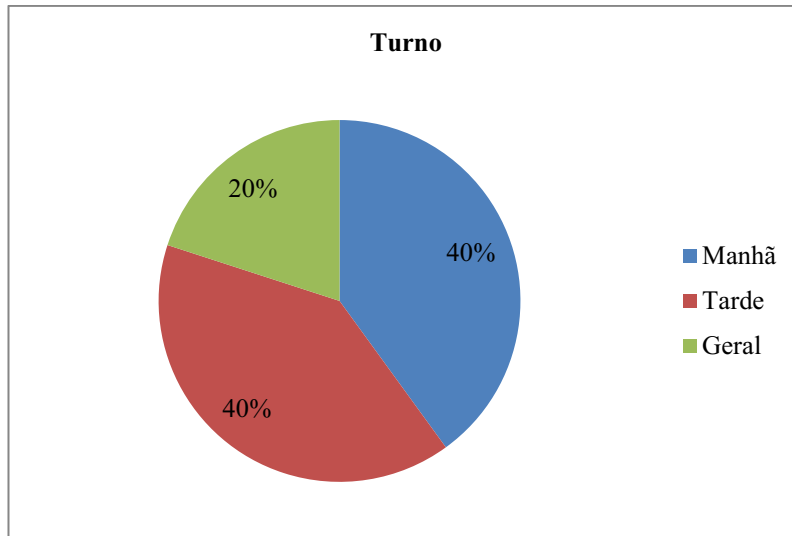


Gráfico 8 – Turno
Fonte: Dados da pesquisa, 2018

Quando questionados se já haviam tido experiência de trabalho anterior, a grande maioria afirmou que este é seu primeiro emprego. Isto quer dizer que a empresa em questão dar oportunidade do individuo se inserir no mercado de trabalho além de crescer profissionalmente, fazendo com que no futuro possam ter até mesmo referencias por ter trabalhado numa empresa bem reconhecida.

Os produtos desta unidade de montagem consistem naquelas com maior valor agregado, de exportação, customizadas, prezando sempre pela qualidade. Sendo produzidos por dia 25 mil pares de todos os modelos, isto se todo o material estiver disponível na unidade, afinal esta apenas monta o produto e sem ele nada seria feito. Quanto a isto, a supervisora explica que:

“Se abastecida conforme for planejada, chegamos aos 25mil pares por dia, então, por exemplo, daria 12500 por turno, e o primeiro alcançou a meta de 12145 é aproximado. E aqui também tem outros problemas de abastecimento, mas se tiver tudo em casa, conseguimos a meta. Porque o que acontece aqui é que Alagoa Nova é uma unidade de montagem, então a gente não produz nada, se eu não receber os componentes de Campina Grande que é o fornecedor mais forte e temos também outro fornecedor que são os dois mais fortes. Então tudo que faz aqui vem de Campina Grande ou do outro fornecedor, sem receber estes componentes nós não fazemos nada, tem que vim como a gente chama de “casado”, que a gente tem que receber palmilha, forquilha, sola pra poder fazer a sandália e tem que ser certinho né, não pode colocar o preto no branco. Daí tem essa dependência.”

Diante disso, nota-se que a troca de informações e auxilio de outras empresas para a fabricação dos produtos é de suma importância e que se houver atrasos nas entregas ou faltas no estoque, haverá prejuízo por não alcançar a meta naquele dia exigindo mais agilidade dos funcionários no momento que o material é disponibilizado.

A supervisora relatou que com relação o que seria preciso para se trabalhar na empresa e quais os requisitos necessários para tanto:

“[...] Ter no mínimo 18 anos e ensino fundamental completo, o processo é por indicação, ou seja, o funcionário indica outra pessoa, pois entregamos a ficha pra eles e repassa para outra pessoa, já temos aqui até a terceira geração. Então por serem por indicação, os funcionários vão indicar seus filhos, irmão/irmã, amigos, parentes. Nesse contexto a unidade torna-se como uma empresa familiar, porque você traz pessoas que conhece e que tem a oportunidade de crescer. Então a gente não tem discriminação, são os requisitos já citados, além da localidade dos candidatos.”

E isto também foi esclarecido pelos funcionários que quando questionados quanto a ter em seu trabalho parentes ou amigos havia vantagens ou desvantagens, alguns disseram que não viam nenhum dos dois:

“Não existe vantagem ou desvantagem, pois dentro da empresa todos somos colegas de trabalho.”

“[...] nem vantagem, nem desvantagem, pois trabalhamos em diferentes funções, ninguém influencia o trabalho de ninguém.”

Outra parte disse que viam vantagem por ter alguém que fosse do seu convívio familiar e social, no seu âmbito de trabalho:

“Vejo muita vantagem já que os mesmos conseguem se manter trabalhando na mesma cidade que reside sem ter que se deslocar para outra cidade.”

“Vejo vantagem por ter amigos próximos no mesmo emprego, tornando mais fácil o convívio.”

Já outra parte disse que tinha os dois lados, como um deles afirmou:

“Como vantagem vejo que algumas delas já tem um bom tempo de experiência dentro da empresa, sendo assim, os mesmos podem passar um pouco do conhecimento na mesma para melhor adaptação e desenvolvimento. E como desvantagem, vejo que muitas pessoas que sabem das famílias que se tem dentro da empresa, pensam que os “novatos”, quem entrou a pouco tempo tem certa vantagem em relação aos demais.”

Neste caso, observa-se que ter alguém conhecido que já trabalha na empresa, pode influenciar ou não e até mesmo ajudar quem queira trabalhar, afinal todos os funcionários que quiserem podem pegar as fichas quando distribuídas e entrega-las a seus amigos e familiares, dando-lhes a chance de tentar se inserir no mercado de trabalho próximo de casa.

É importante saber o que os funcionários acham de trabalhar na empresa, até porque sem eles, não teria como haver trabalho da mesma, visto que estes são os que operam nas máquinas, principalmente. Por isso, quando questionados sobre os aspectos positivos de se trabalhar na empresa, diversas foram as respostas. A grande maioria afirmou por ser perto de casa e por não precisar sair da cidade, além da carga horária ser favorável para que se tenham

tempo livre para outras atividades pessoais e com isso também poder conquistar algumas coisas em sua vida particular.

“Primeiramente pela instabilidade que tive no decorrer do tempo; trabalhar numa empresa multinacional traz segurança em diversos aspectos no mercado local e na experiência adquirida para ocupar qualquer espaço noutras empresas; comodidade em trabalhar perto de casa; trabalho num setor de apoio que é multifuncional e que sempre estamos trabalhando com algo novo.”

“Adquirir experiência profissional; conhecer e aprender a trabalhar em equipe; conhecer o processo de um produto que usamos no dia-a-dia.”

“Esta empresa me proporcionou ao longo dos anos, conquistar algumas coisas que eu almejava na minha vida familiar.”

Nota-se então que muitos são os elogios por poder trabalhar nessa empresa. Porém também há o outro lado, os aspectos negativos que eles acreditam que tenham. Afinal com certo tempo de trabalho, pode-se analisar bem o ambiente de trabalho encontrando as duas partes. Nestas perguntas, alguns preferiram não dizer, ou simplesmente disseram que não viam negatividade na empresa. Outros, já afirmaram que o trabalho repetitivo não é favorável, e que por se trabalhar numa empresa satélite, não possuem tantos benefícios como o esperado.

“Trabalhar numa fabrica satélite, onde as chances de crescimento são escassas; as mudanças constantes no planejamento para atender as variáveis do mercado.”

“No meu ponto de vista, muitas pessoas passam bastante tempo numa mesma função e como trabalhamos com movimentos repetitivos podem surgir futuramente problemas de saúde.”

“Ser apenas uma empresa satélite, pois senão fosse teríamos muito mais benefícios.”

Diante disso, nota-se que trabalhar numa empresa de grande porte em uma pequena cidade pode ter suas vantagens e desvantagens no local/região. A supervisora quando questionada sobre o assunto relatou:

“Eu vejo que só há vantagens, pois há um menor custo pra empresa, ela aqui em Alagoa Nova já visa as possibilidade de moradia dos funcionários, pela proximidade, em que os mesmos moram próximos a fabrica. Porque como é uma fabrica satélite, que poderíamos dizer que é uma filial, então ela vem se instalar na cidade pra reduzir seus custos, acreditando que as pessoas moram próximas, tendo uma mobilidade mais fácil e isso não gera custo de vale-transporte como vemos em Campina Grande. Como desvantagem não vejo nenhuma.”

A partir daí, saber o que a região/local oferece para a empresa, é importante, já que a partir disso é que a empresa matriz pode trazer para a cidade maiores benefícios diante do que lhe for proposto e se achar necessário, principalmente no início de sua instalação como disse a supervisora “São os incentivos fiscais, assim generalizando, a unidade também esta aqui em Alagoa Nova porque teve um incentivo fiscal acordado entre o poder público municipal e a

empresa.” Ou seja, sem incentivos, não teria como a empresa saber se a região estaria favorável para a sua instalação. Para isso ter conhecimento com o administrador municipal é de suma importância quando se pretende trazer alguma empresa para uma cidade. A supervisora também relatou que não há parcerias com outras instituições, porém a mesma possui um Instituto que atua no município no que tange a educação, reformas de escolas e projetos da área educacional. E para a cidade isso é de grande valor, pois mostra que a mesma se preocupa não apenas com a renda das famílias, mas também com a educação das crianças que são o futuro da geração.

Os funcionários entrevistados ainda falaram em relação a sua permanência na empresa. Alguns pretendem continuar, parte quer atuar na área que está se formando, outros estão indecisos. Isso demonstra que poder se desenvolver profissionalmente na empresa está nos planos destes funcionários. Outros apenas por experiência, querem buscar algo melhor para sua vida. Quanto, a saúde, todos os que foram entrevistados afirmaram que até o momento não foi afetada, mas diante de algumas respostas em outras questões é possível observar que se permanecerem (como eles mesmos disseram) numa atividade repetitiva pode haver algum problema futuramente, seja física, mental.

No que diz respeito ao desempenho da unidade com relação às de outros locais que a unidade de Alagoa Nova por ser satélite, busca referencia naquela que são maiores buscando sempre por melhorias e saber aproveitar das oportunidades oferecidas. Assim traz-se eficiência no que se faz e reconhecimento por se comprometer com o que lhes é proposto, como a fala da supervisora, afirma:

““O pessoal em Campina Grande diz assim” Ah, Alagoa Nova se compromete, ela vai lá e faz acontecer” então a gente já tem que ter essa consciência, de que Alagoa Nova tem poucas oportunidades , a alpargatas é uma empresa que eu julgo como boa de trabalhar, de que vai ter o salario mensalmente nos conformes. Nesse sentido nós somos bem conceituados, exatamente por essa questão de ter o compromisso, querer e fazer acontecer, que é uma característica de todas as satélites, não só de aqui de Alagoa Nova, mas de todas as outras, diria até que as outras são mais que a gente. Visto que as unidades de satélites tem a tendência de promover um ambiente familiar, a convivência mais próxima uns com os outros, as pessoas enxergam uma oportunidade de crescimento, frente a uma realidade local com poucas oportunidades de emprego.”

Ficou evidente também que a unidade busca continuar na cidade, mas que não vai saber o que o futuro reserva. A supervisora diz que:

“Não tem assim nada previsto de que vai passar num sei quantos anos. Pois se pretende passar muitos anos aqui. Então a gente pretende manter as boas relações que temos até hoje com o poder publico municipal, com a comunidade local, mas

realmente não temos nada previsto, se vai ter mais 2, 3, 5,6 anos, ate porque espero que dure por muitos anos né.”

Para os entrevistados trabalhar numa grande empresa localizada numa pequena cidade é satisfatório por poderem fazer parte de uma empresa renomada, que gera emprego para a sociedade alagoa-novense. E muitos se sentem privilegiados de poder trabalhar e gerar renda não só para os funcionários, mas também gerando renda para a cidade que residem. Como pode ser visto em algumas respostas:

“É uma sensação de segurança esta trabalhando a tanto tempo na mesma empresa. Sinto orgulho, pois sou membro da primeira turma que foi contratada para iniciar os trabalhos na empresa e que ainda saudosamente lembra dos bons momentos vivenciados por poucos membros atuais.”

“Sinto que o desenvolvimento da cidade aumenta e isso é muito bom, por gerar emprego aos alagoa-novenses na própria cidade, dando certa comodidade por não precisar se deslocar para outras cidades para encontrar emprego. E para mim, é bom trabalhar numa empresa bem reconhecida.”

“Movimenta o comercio local, são pessoas que tem seus salários em dia, e adquirindo mercadoria do comercio da cidade. Além de empregar cidadãos que, talvez, não teriam condições de sair para outra cidade para trabalhar.”

De modo geral, foi percebido que a instalação da unidade fabril na cidade de Alagoa Nova, trouxe beneficios não apenas a quem trabalha na empresa, mas também colaborou no desenvolvimento da cidade, pois com essa geração de emprego, percebe-se o crescimento econômico do município, além de fazer com que a sociedade usufruía do seu próprio trabalho e se mostre capaz de inserir-se muito mais no mercado de trabalho, basta haver oportunidades e saber aproveitar o que a cidade já possui.

Capítulo 5

CONSIDERAÇÕES FINAIS

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O desenvolvimento local ainda não está sendo um tema tão abordado atualmente, mas já se nota que a estimulação quanto à cultura empreendedora em determinada região já é bastante satisfatória. Muitas empresas estão em busca de instalar-se em cidades pequenas a fim de minimizar seus custos e ampliar suas unidades. A partir desse conceito, este trabalho teve como objetivo analisar as repercussões da instalação da fábrica na trajetória dos trabalhadores na cidade de Alagoa Nova-PB.

Segundo a teoria o desenvolvimento local visa transformações em localidades a fim de promover dinamismo econômico e social aproveitando de suas capacidades e potencialidades e na empresa calçadista foi percebido tal desenvolvimento, em vista de que a mesma se instalou no município de porte pequeno a fim de promover emprego e renda a sociedade e com isso diminuir seus gastos frente às grandes cidades que se utilizam de maiores recursos.

Dentre as características do desenvolvimento local segundo a teoria, na unidade fabril é perceptível a primazia do particular e do específico em que se reconhece a localidade e suas potencialidades, além de valorizar os recursos da coletividade, visto que a mesma se utiliza do potencial que a região tem principalmente sua mão de obra.

A empresa fabril estudada é bem reconhecida na cidade por ser a maior que nela existe e uma das únicas oportunidades de emprego para as famílias alagoa-novenses. O que a torna um dos principais elementos quanto ao crescimento econômico da cidade e gerador de emprego e renda. Além disso, o perfil de mão de obra utilizada pela empresa demonstra que esta busca inserir em seu quadro de colaboradores diversificados, sem distinção de idade, sexo, escolaridade e estado civil.

A partir do estudo, foi perceptível que a instalação da fábrica para os trabalhadores foi favorável. De acordo com a entrevista e as respostas dos questionários, a unidade desde o início mostrou-se empenhada em facilitar a inserção das famílias no mercado de trabalho, tendo em vista que para muitos, esse está sendo sua primeira oportunidade de experiência de trabalho.

No que diz respeito ao seu porte, foi perceptível que a mesma de acordo com os recursos disponibilizados, sabe como aproveitá-los, mesmo em meio a crise que se assola no país, continua produzindo seu produto, seja para o mercado interno como também para o

mercado externo. Até o momento não aconteceu nenhuma demissão em grande número, o que mostra que o desenvolvimento econômico naquele local apresenta-se de forma positiva, fazendo com que os trabalhadores sintam que estão fazendo um belo trabalho e que este, está sendo bem visto perante a empresa.

Com isso, é perceptível o processo de desenvolvimento local no município, acerca de que com a instalação da empresa na cidade, os impactos perante a população foram favoráveis no que tange as perspectivas sociais em que houve melhorias na qualidade de vida dos indivíduos. Além do reconhecimento da fábrica diante das demais nas regiões circunvizinhas, reconhecimento esse, tanto por parte da população alagoa-novense, como também diante das demais unidades satélites e até mesmo da unidade matriz.

Considera-se uma limitação da pesquisa, não ter tido a oportunidade de falar com o próprio gestor da unidade para saber sua visão quanto ao empreendimento e como ele vê a mão de obra por eles utilizada, além de não poder registrar com fotos para mostrar o processo de produção da empresa.

Também não foi possível uma entrevista com o administrador do município, a fim de conseguir informações que auxiliasse quanto aos incentivos dados e o que o poder público visa deste empreendimento na cidade, assim como quais seriam os impactos provocados pela unidade para o desenvolvimento econômico de acordo com o que é proposto pela prefeitura local.

REFERÊNCIAS

ARBIX, Glauco. Desenvolvimento regional e guerra fiscal entre estados e municípios no Brasil. IN: GUIMARÃES, N.A. e MARTIN, S. (ORGS.) Competitividade e desenvolvimento, atores e instituições locais (p.269-285) São Paulo: SENAC Editora, 2001.

BUARQUE, Sergio C. Metodologia de planejamento do desenvolvimento local e municipal sustentável. 1999. Disponível em: <http://www.iica.org.br/docs/publicacoes/publicacoesiica/sergiobuarque.pdf>. Acesso em 14 Jun. 2017.

CABUGUEIRA, Artur Carlos Crespo Martins. Do desenvolvimento regional ao desenvolvimento local. Análise de alguns aspectos de política econômica regional. *Gestão e desenvolvimento* (2000), 103-136. Disponível em: http://www.municípioecunha.net/_files/DoDesenvolvimentoRegionalaoDesenvolvimentoLocal.pdf. Acesso em 19 jun.2017.

CASSIOLATO, J. E. ; LASTRES, H.M.M. O enfoque em sistemas produtivos e inovação locais*. IN: FISCHER, TÂNIA (ORG.) Gestão do desenvolvimento e poderes locais: marcos teóricos e avaliação (p.61-75) Salvador, BA: CASA DA QUALIDADE, 2002.

CASTANHAR, José Cezar. A focalização das políticas públicas de fomento à atividade empresarial no Brasil. IN: MARTINS, P.E.M. e PIERANTI, O.P. (ORGS.) Estado e gestão pública: visões do geral contemporâneo (p.205-232) Rio de Janeiro: FGV Editora, 2007.

GERHARTT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. (Org.) **Métodos de Pesquisa**. Coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo curso de graduação tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Porto Alegre. Editora da UFRGS, 2009.

Instituto Brasileiro De Geografia E Estatística. **Cidades**. 2016. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/painel/historico.php?codmun=250040>>. Acesso em 07 mar. 2017.

LIMA, Jacob Carlos. Interiorização industrial e fábricas cooperativas: a experiência nordestina dos anos 90. IN: GUIMARÃES, N.A. e MARTIN, S. (ORGS.) Competitividade e desenvolvimento, atores e instituições locais (p.407-415) São Paulo: SENAC Editora, 2001.

MOURA, Suzana. A Gestão do Desenvolvimento Local: Estratégias de Possibilidade e Financiamento. (p. 38), 1998. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaoes/article/view/10381/7400>. Acesso em 21 jun. 2017.

PERES, Wilson. A dimensão local das políticas de competitividade industrial*. IN: GUIMARÃES, N.A. e MARTIN, S. (ORGS.) Competitividade e desenvolvimento, atores e instituições locais (p.365-375) São Paulo: SENAC Editora, 2001.

Prefeitura de Alagoa Nova. **Fotos**. Disponível em: <https://www.facebook.com/pmalagoanova/>.

SILVEIRA, Caio Márcio. Desenvolvimento local: concepções, estratégias e elementos para avaliação de processos. IN: FISCHER, TÂNIA (ORG.) Gestão do desenvolvimento e poderes

loais: marcos teóricos e avaliação (p.239-244) Salvador, BA: CASA DA QUALIDADE, 2002.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. Metodologia de estudo e de pesquisa em administração. (p. 76) Brasília: CAPES:UAB, 2009. Disponível em: http://paginapessoal.utfpr.edu.br/mansano/downloads-para-disciplina-de-metodologia-da-pesquisa-uab/downloads/UAB_Metod_Livro_Base.pdf. Acesso em 26 fev. 2018.

ANEXO 1

Roteiro de entrevista com a supervisora

1. Qual o ano de instalação da empresa? Quais os motivos da escolha do município?
2. Qual o número de funcionários?
3. Quais os produtos fabricados? E a quantidade produzida?
4. Como é o processo produtivo?
5. O que é preciso para trabalhar na empresa? Quais os requisitos e critérios adotados para contratação?
6. Quais as vantagens e/ou desvantagens da mão-de-obra do local/região?
7. Quais os benefícios para a fábrica, da instalação no município?
8. Quais os impactos da presença da fábrica no município? Há relações e parcerias desenvolvidas com outras instituições?
9. Quais as dificuldades enfrentadas pela fábrica para operar no município?
10. Como é visto o desempenho geral da fábrica em relação às unidades de outros locais?
11. Quais as perspectivas futuras em relação ao funcionamento da fábrica no município?

ANEXO 2**Roteiro de entrevista com os funcionários**

1. PERFIL SOCIOECONÔMICO

a. Idade: _____

b. Sexo: M() F()

c. Grau de instrução:

() Fundamental Incompleto () Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo

() Ensino Superior Incompleto () Ensino Superior Completo

d. Renda Familiar:

() Entre 1 e 2 salários mínimos

() Entre 2 e 4 salários mínimos () Mais de 4 salários mínimos

e. Estado Civil:

() Casado(a) () Solteiro(a)

f. Lugar onde mora: _____

() Área Urbana

() Área Rural

g. Função: _____ Turno: _____

2. Qual sua experiência de trabalho anterior?

3. Há quanto tempo trabalha na empresa?

4. Como foi contratado(a)?

5. Tem familiares que trabalham na empresa? Quantos? Você vê alguma vantagem/desvantagem disso?

6. Para você, quais os aspectos positivos de trabalhar na empresa?

7. E quais os aspectos negativos do trabalho na empresa?
8. Em perspectivas profissionais, você pretende trabalhar na empresa por muito tempo?
9. O trabalho já afetou sua saúde?
10. O que significa para você, trabalhar numa grande empresa localizada numa cidade pequena?