

Capítulo 19 - DOI:10.55232/1082022.19

**PERFIL DO PROFISSIONAL DE MINERAÇÃO NA
MICRORREGIÃO NOROESTE DO ESTADO DO ESPÍRITO
SANTO**

**Marling Rodrigues Gava Alvarenga, Rômulo Furtado Faria, Pedro Lucas
Silva Vinhati e Matheus Medici Giuberti**

RESUMO: Na região noroeste do Estado do Espírito Santo concentra-se um grande número de empresas do setor mineral, em especial as de rochas ornamentais. Consequentemente é ofertado um expressivo número de postos de trabalho no mercado, logo torna-se relevante identificar o perfil do profissional que atua no setor de rochas ornamentais no Noroeste capixaba, sendo esse o principal objetivo do trabalho. O trabalho foi iniciado através do levantamento do referencial bibliográfico, com o estudo sobre o tema, em seguida foi elaboração do questionário digital, sendo aplicado em diversas empresas nas seguintes cidades Barra de São Francisco, Nova Venécia e São Domingos do Norte, obtendo respostas de 49 profissionais atuantes no setor mineral de rochas ornamentais. Por meio dos resultados foi possível traçar o perfil profissional que atua no setor de mineração da região, além de identificar características específicas que possibilitem políticas de capacitação para buscar a melhor efetividade do profissional, condição que traz maior produtividade e competitividade para o setor.

Palavras-chave: Perfil; Profissional; Mineração

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 ao 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) a 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.

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 permitem 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.

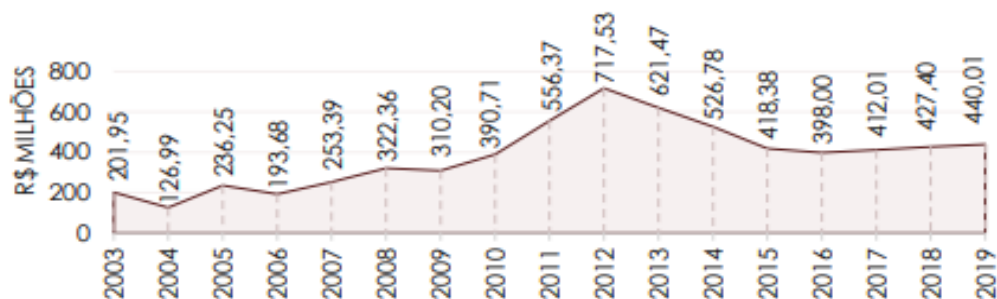
O informativo do governo federal publicou em fevereiro de 2021 que o ministro de Minas e Energia, em exercício na data, Bento Albuquerque, afirma que o setor mineral é:

“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)

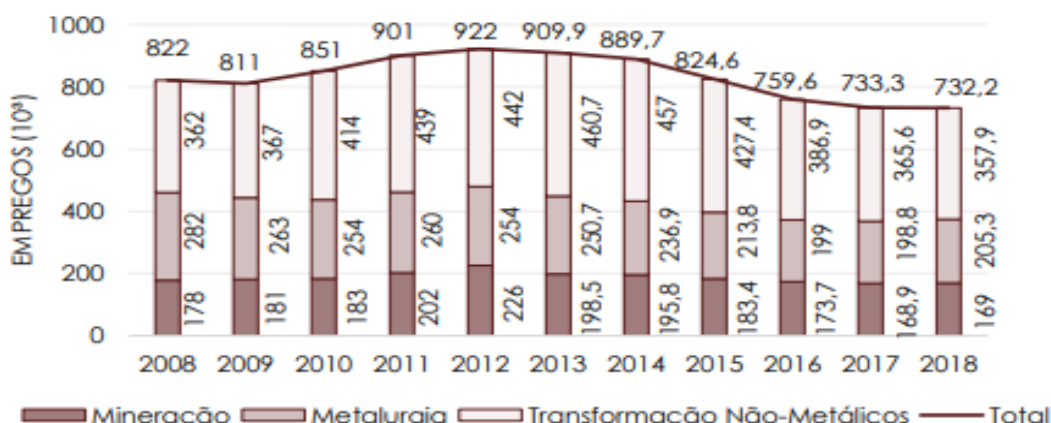


Fonte: Declaração de Investimentos em Pesquisa mineral - DIPEM/ANM (2020)

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.

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.

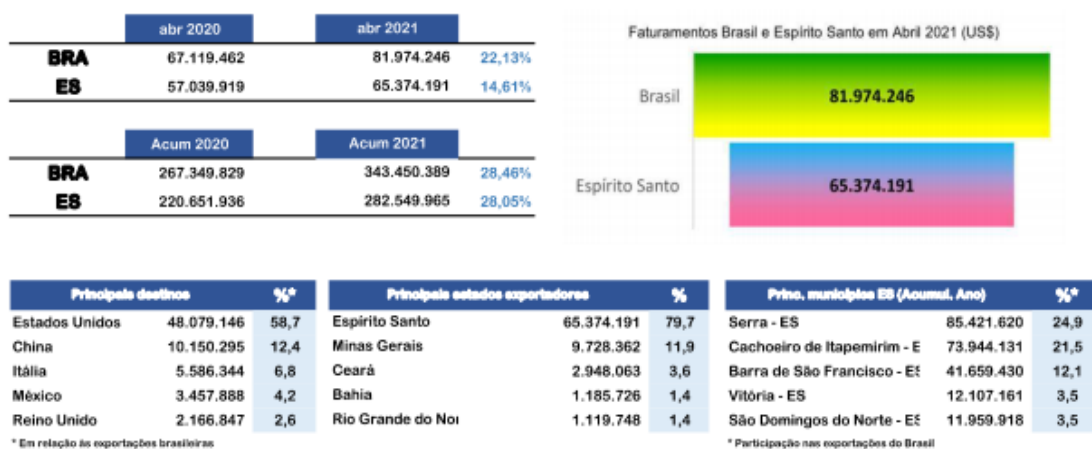
Figura 02 - Empregos diretos do setor mineral



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

Segundo o SINDIROCHAS Espírito Santo, no relatório de exportações de rochas de fevereiro de 2021, municípios da região noroeste do estado como Barra de São Francisco, São Domingos do Norte, Nova Venécia, Ecoporanga e Água 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%.

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 E FATORES MOTIVACIONAIS

No mercado contemporâneo nos deparamos com uma grande aceleração no fluxo das informações nos mais diversos setores, comumente tem-se informações que antes eram de difícil acesso e hoje é possível acessar na palma da mão, como 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.

Os trabalhadores em geral, quando desejam, ficam bem informados sobre o setor com certa facilidade, até mesmo por acesso aos sindicatos e órgãos reguladores. Com tantos fatos e evidências sendo registradas e com informações mais acessíveis acaba tornando o papel de um gestor empresarial mais complexo a cada dia. Sendo um dos motivos que leva empresas buscarem parcerias de modo a potencializar a realização de várias atividades, dentre elas as atividades que envolvem o desenvolvimento profissional de sua equipe.

Hoje o trabalhador tem a facilidade de conhecer melhor as características gerais do mercado que está inserido e 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 ao 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 atendendo ainda às necessidades de sua equipe. Para isso é preciso que haja envolvimento de todas as partes e que todas tenham ganho, havendo satisfação e vontade de prosseguir com tais relacionamentos de mercado.

Observe que gerir uma equipe na atualidade vai muito além do que simplesmente pagar uma boa remuneração.

Reter um colaborador em sua equipe envolve fatores que estão além do que a simples remuneração financeira do agora, gira em torno de pontos de interação entre empresa-funcionário-equipe-mercado.

Há tempos foi identificado que a rotatividade de funcionários pode trazer gastos desnecessários para uma empresa. Para que não haja rotatividade a empresa precisa ter autoconhecimento e conhecer o mercado de seu setor. A etapa que envolve o reconhecimento de mercado está associada em 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.

A etapa que envolve o autoconhecimento empresarial faz parte do planejamento que a empresa tem sobre ela, em saber onde ela está e onde ela deseja chegar em determinado momento, tudo isso envolvendo um detalhamento bem minucioso. Dentro do detalhamento destaco o desenho que a empresa tem de si mesma.

O desenho geralmente é conhecido pela simbologia do organograma, onde posiciona-se todos os cargos necessários para o desenvolvimento e realização de atividades dentro da empresa, seguido da descrição de cada um dos cargos.

Na descrição de cada um dos cargos é preciso traçar todas as atividades que a pessoa que o ocupará tal cargo poderá vir desenvolver, assim, na sequência fica possível traçar as habilidades e competências necessárias para a pessoa que o ocupará precisará ter para que esteja apto a ocupar tal cargo, como a identificação de formação básica e habilidades comportamentais marcantes. Complementando a ação com a descrição do perfil profissional esperado que ocupará tal cargo, assim como a indicação da carga horária de trabalho e remuneração, baseada na média regional de mercado e outras informações a mais que a gestão julgar importante para o detalhamento de cada cargo.

Identificar o perfil profissional para um cargo é de extrema importância para uma empresa que já traçou todas as atividades que tal cargo desenvolverá. A identificação envolve levantamento de pontos como: identificação de gênero, idade, formação acadêmica, podendo ter identificação mais detalhada que vão desde características físicas de estatura (caso seja necessário manusear instrumentos ou equipamentos que tenha um tamanho padrão e não seja ajustável, tal informação é de extrema importância), a disponibilidade de tempo total semanal a se dedicar aos trabalho, assim como interesse em se especializar em áreas específicas ou mesmo interesse em seguir carreira na área.

É extremamente importante que a empresa já saiba o perfil profissional no momento de atrair, recrutar, os candidatos para uma futura seleção, assim nem a empresa, nem o candidato se frustram no processo, pois já sabem os requisitos básicos necessários para ocupar um cargo.

Entende-se que no mercado nacional nem todas empresas tem um planejamento detalhado com alinhamento em sua gestão, visto que muitas empresas abrem e fecham rapidamente por falta de planejamento. Mas todas as empresas existentes podem iniciar um

planejamento e traçar o que se espera. Reconhecer o que já tem e identificar o perfil do profissional que já atua em sua empresa, podendo com isso remanejar o colaborador de um cargo para outro de modo que vá desenvolver atividades mais adequadas a seu conhecimento e habilidade, potencializando sua performance positivamente, havendo contribuições favoráveis para todos os envolvidos.

Para fazer o planejamento é preciso que a empresa em primeiro lugar queira realizar tais levantamentos e que esteja disposta a investir tempo de sua gestão ou de parte dela, para que o planejamento seja efetivo e detalhado, que seja baseado em fatos e realidade de modo que servirão de base para o desenvolvimento de ações futuras mais sólidas.

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”. Elas estão em constante evolução e desenvolvimento, ao longo de sua existência vão perpassando por caminhos, contribuindo com o todo e sofrendo influência também, em especial, “as empresas são organizações sociais que utilizam recursos para atingir objetivos” (CHIAVENATTO, 2010, p.2).

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.

Reconhecer 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.

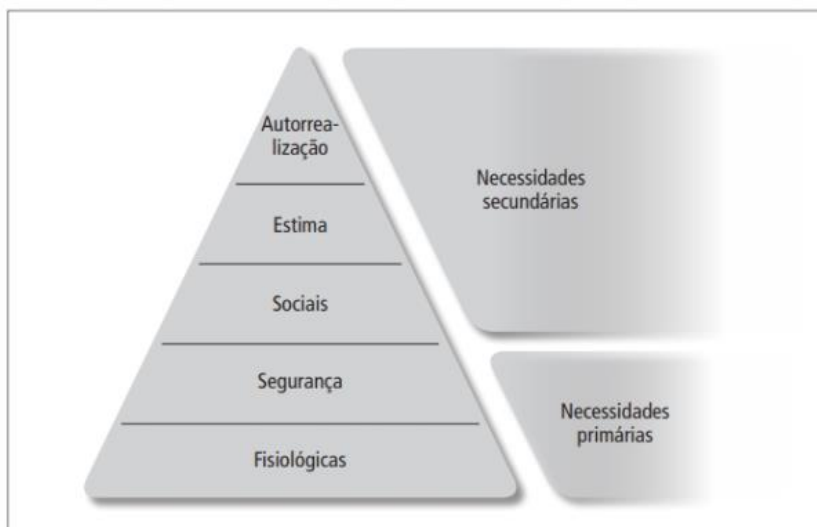
“A motivação é um poderoso instrumento de direção. Um motivo é algo que leva a pessoa a praticar com afinco uma determinada ação, [...] é a causa, a razão de algum comportamento. Motivar, portanto, significa despertar o interesse e o entusiasmo por alguma coisa.” (CHIAVENATO, 2010, p.95).

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 combinados, que por muitas vezes eram impostos. Tudo isso gerou muito medo, abalos físicos e psicológicos. Com o passar dos anos, com os avanços da Escola de Administração Científica, Taylor 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 essa 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 amizades 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 6 - 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 em 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 autogeridos 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, na sequência foi feito o mapeamento das empresas na região e elaboração do questionário para atender a pesquisa aplicada a fim de identificar o perfil dos profissionais do setor de rochas ornamentais no noroeste capixaba.

O questionário foi elaborado em um formulário de google forms, de modo que os entrevistados não pudessem ser identificados e mesmo assim, para participar, antes de iniciar suas respostas precisavam marcar a opção da ciência de sua participação era anônima e para fins acadêmico, que com o preenchimento do formulário não seria possível identificar o participante pela ética da pesquisa.

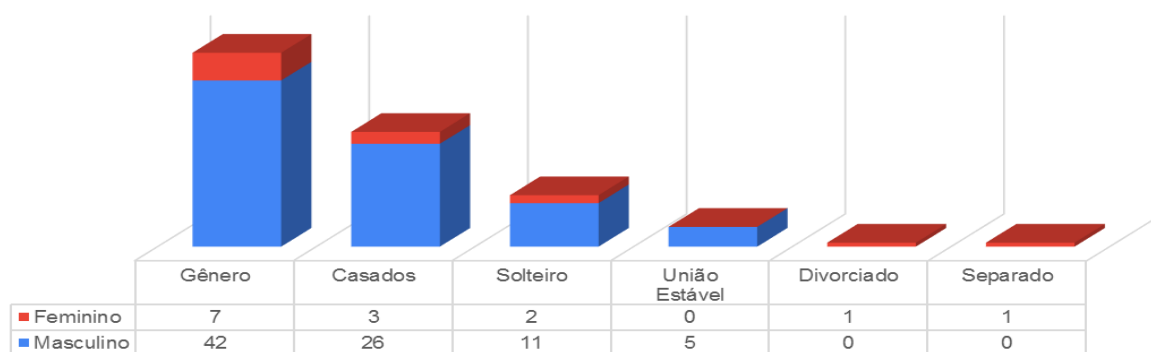
Em seguida, foi feito contato com as empresas que trabalham com mineração na microrregião a fim de realizar uma breve explanação do objetivo da pesquisa. Ocorreu a elaboração do questionário para levantamento de dados que foi enviado de forma digital. O questionário foi elaborado baseado na fundamentação da área de estudo por meio da literatura e artigos referências com intuito de traçar o perfil profissional.

A partir de então, iniciou-se a pesquisa com a aplicação do questionário digital, através de um formulário do google forms, direcionada às pessoas que trabalham em empresas do setor mineral. Na área de abrangência foram consultadas mais de 100 pessoas que trabalham no setor, dos quais 49 obtiveram retorno.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 IDENTIFICAÇÃO PROFISSIONAL

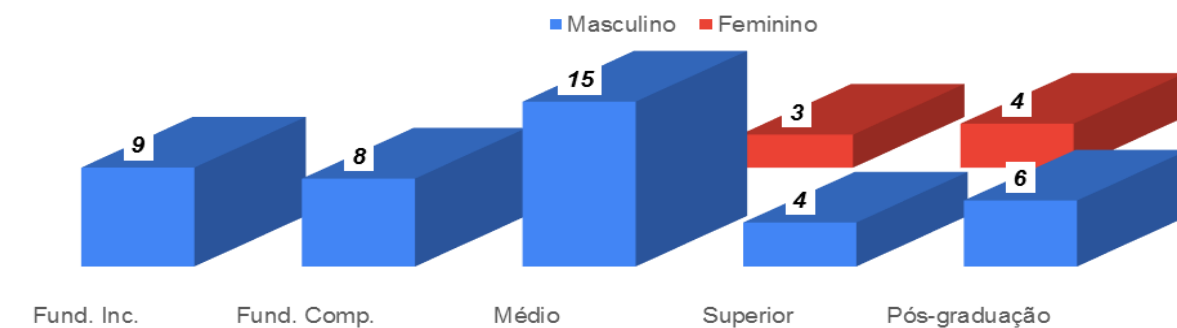
Figura 06 - Identificação profissional por gênero



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.

Figura 07 - Escolaridade



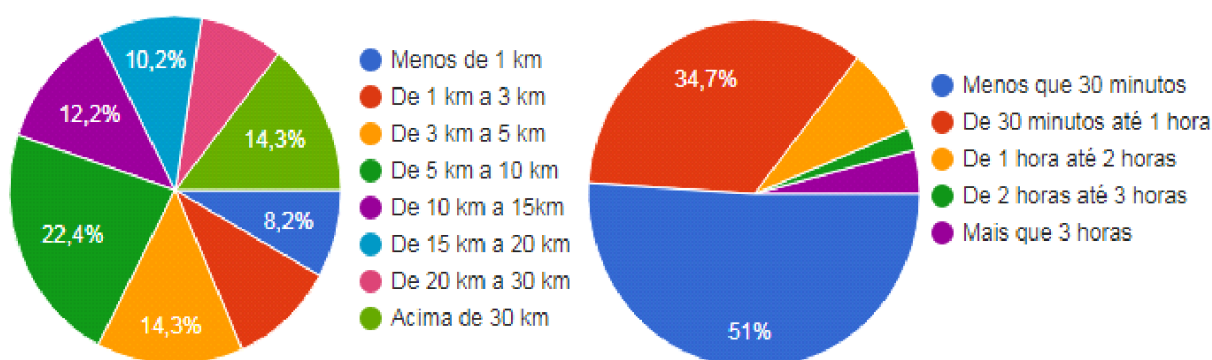
Fonte: Elaborado pelos autores.

Outra informação relevante analisada é a escolaridade dos pesquisados, indicada na Figura 07 - 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.

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



Fonte: Elaborada pelos os autores

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 justificado 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 possui 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%.

O dentro do 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 ficam 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%

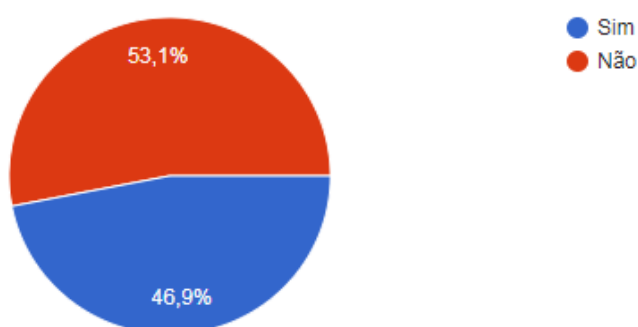
Fonte: Elaborada pelos autores

Por fim, na Tabela 1, 67,35% dos trabalhadores entrevistados já trabalharam em mais de uma empresa, condição que mostra uma certa 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 09 abaixo é o resultado da seguinte pergunta: "Você considera que o aumento salarial deve estar relacionado ao aumento do nível de escolaridade?", 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 09 - 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 são 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.

Quanto à política de capacitação, 44,9% dos trabalhadores disseram conhecer a política de capacitação da empresa que trabalham, enquanto que 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%
	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

As pesquisas 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-contenido/publicacoes/serie-estatisticas-e-economia-mineral/anuario-mineral/anuario-mineral-brasileiro/amb_2020_ano_base_2019_revisada2_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. **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-c956a1_zf0f3c0?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=Cj0KCQjw4eaJBhDMARIsANhrQAC5fOKdXXpOFKcdWmyHNB8oC9rDwm26W63PRG1QP31MuVCpohX0ISwaAm6BEALw_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.

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.

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.