

## Perfil dos trabalhadores da indústria de móveis de Araçatuba

### Profile of the workers of the furniture industry from Araçatuba

Luís Miguel Luzio dos Santos<sup>\*</sup>  
Cássio Chia Jang Tsay<sup>\*</sup>  
Rubens de França Teixeira<sup>\*</sup>

\* Universidade Norte do Paraná (UNOPAR).

#### Resumo

Vivemos em um tempo em que o processo de competição e a busca por inovação constante passam a ser as palavras de ordem e os norteadores para a grande maioria das práticas administrativas atuais. Verifica-se, por um lado, a necessidade de se buscar níveis cada vez mais altos de qualidade; já por outro, percebe-se a não valorização do elemento-chave para que isso possa acontecer, ou seja, as pessoas. Esse descompasso foi observado no presente estudo, que procurou, por meio de uma pesquisa de caráter descritivo junto a 30 indústrias de móveis da cidade de Araçatuba, traçar o perfil sócio-econômico dos trabalhadores dessas organizações. Os resultados encontrados demonstram que, ao mesmo tempo em que se encontra um pólo industrial pujante e dinâmico, denotam-se fortes carências na valorização e capacitação dos trabalhadores dessas indústrias, comprometendo o próprio dinamismo e futuro de parte dessas empresas.

**Palavras chave:** Competitividade. Qualificação profissional. Clima organizacional.

#### Abstract

*This research aimed to come up with a general vision of the civil responsibility of the State by mischievous legislative acts, focusing its evolution, characteristics and types. These acts can proceed both from constitutional and unconstitutional legislative acts, as the only difference is the fundamental of the responsibility that will be by lawful acts in the first case or by illicit acts in the second one. It also discussed about the question of the regressive action that, while considering the political agents is as controversial as the State-legislator civil responsibility itself. Finally, it concluded that the responsibility of state by legislative acts is accepted by the majority of doctrine only at exception basis; however, this understanding must not prevail, as the Public Power/Authority, represented by the State, is single and indivisible and it must care for the preservation of the interests of all. So, it must not relieve itself from the responsibility of causing any damage to the particular, independently of the function performed.*

**Keywords:** Civil responsibility. State. Legislative acts.

## 1 Introdução

Estamos num processo acelerado de mudanças, tanto tecnológicas como de caráter sociológico e comportamental. Se por um lado verifica-se um desenvolvimento ímpar em termos de capacidade técnica e um crescimento em indicadores de produtividade e desempenho, paralelamente contrasta a maquinização do ser humano: os seres humanos vêm-se aproximando cada vez mais do comportamento das máquinas.

Percebe-se uma “evolução” cada vez mais apartada de atributos genuinamente humanos, priorizando-se o tecnicismo e o funcionalismo em nome da eficiência a qualquer custo em detrimento dos laços coletivos e do bem estar generalizado, o que coloca em questão o próprio conceito de desenvolvimento humano.

A cidade de Araçatuba representa de forma emblemática o descompasso entre desenvolvimento industrial e técnico e as relações humanas no trabalho, notadamente com o seu parque moveleiro de grande

pujança e destaque nacional, porém esse desenvolvimento está descompassado em relação à qualidade de vida do operariado de uma forma geral.

A presente pesquisa teve o intuito de apurar o perfil e nível de bem-estar social dos operários das indústrias de móveis de Araçatuba, no sentido de conhecer a realidade e poder levantar as principais demandas dessa população.

## 2 Procedimentos Metodológicos

Foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório com 586 trabalhadores de 30 diferentes indústrias de móveis de Araçatuba – Paraná, escolhidas de forma a respeitar a representatividade do setor na cidade. Ou seja, foram contactadas indústrias de diferentes portes que permitissem a coleta de informações junto aos trabalhadores de maneira a se buscar uma representatividade que se traduzisse em confiabilidade e validade dos resultados apurados.

Dessa forma, houve um levantamento preliminar das

Indústrias potenciais e posterior contato para viabilizar a coleta de informações, chegando-se a um número final de 30 indústrias, que, ao mesmo tempo, eram representativas nas suas características e se disponibilizavam a participar da pesquisa.

Uma vez definidas as organizações que fariam parte da pesquisa, partiu-se para a fase de levantamento de dados. Para isso, foram desenvolvidos e aplicados, junto aos funcionários, questionários semi-estruturados que tiveram por finalidade levantar o perfil sócio-econômico dessa população, tomando-se o cuidado em desenvolver um instrumento de pesquisa de fácil entendimento e de respostas diretas, levando-se em conta a baixa escolaridade de parte do público entrevistado.

Os procedimentos metodológicos desenvolvidos neste trabalho foram balizados pela obra de Cooper e Schindler (1995), que, por seu caráter didático e enfoque específico nas Ciências Administrativas, veio contribuir de forma particular para o desenvolvimento da presente pesquisa.

### 3 Referencial Teórico

Os tempos atuais vêm sendo moldados por uma constante preocupação com a inovação e a busca incessante em ultrapassar desafios, de forma a se poder integrar num mundo cada vez mais complexo e globalizado, em que a competição vem se acirrando e os níveis de exigência se refinando. Dentro desse cenário há um destaque especial para o fator humano, que é cada vez mais exigido, tornando-se elemento *sine qua non* no desenvolvimento do processo de inovação e de melhoria constante.

No entanto, esse destaque ao elemento humano ainda encontra eco mais no campo teórico do que na prática das organizações. Ainda hoje, inúmeras são as empresas que funcionam de modo semelhante a uma máquina, privilegiando a rotina, a previsibilidade das ações e o controle de praticamente todos os recursos envolvidos nesse ambiente organizacional, inclusive dos chamados recursos humanos. Hora para chegar, hora para descansar, hora para sair, conjunto predeterminado de atividades, treinamentos específicos para padronizar as interações entre funcionários e clientes. Como se pode observar, dentro de um enfoque mecanicista de gerenciamento, as pessoas envolvidas no processo também são consideradas “partes” da máquina, devendo se comportar de acordo (CHANLAT, 1992; MORGAN, 2002).

As limitações desse enfoque são evidentes e afetam principalmente o elemento humano das organizações que, ao ser tratado como uma peça da máquina, sofre inúmeras restrições ao seu trabalho, sendo muitas vezes impedido de agir e de fazer uso de todas as suas capacidades, vendo-se aprisionado a uma série de normas e regras que limitam o uso da sua iniciativa e criatividade. Nesse contexto surgem uma série de atividades robotizadas, padronizadas e muitas vezes desinteressantes. O que por sua vez propicia o aumento do número de funcionários desmotivados e desinteressados por seu trabalho.

O trabalho é, antes de tudo, uma necessidade para

o ser humano. Representa a busca da realização no campo profissional e a aceitação em um grupo, bem como seu reconhecimento como integrante desse grupo. De acordo com Sina (2006), estudos realizados em ambientes corporativos demonstram que a busca de realização no trabalho geralmente é mais importante para as pessoas do que, por exemplo, a satisfação por meio dos rendimentos obtidos com o trabalho. Os indivíduos querem crescer, enfrentar e vencer desafios, contribuir para o sucesso da sua organização.

Na verdade, a “história” do empregado ser pago para obedecer e cumprir ordens já não tem os mesmos resultados e até causa prejuízos. Caso um empregado não possa fazer uso da sua criatividade para realizar-se e, com isso, favorecer a empresa, certamente ele usará essa mesma criatividade para livrar-se das coisas que julga desagradáveis (WAGNER; HOLLENBECK, 1999).

Sabemos que, hoje, tanto as pessoas quanto as organizações estão preocupadas com o alto índice de desemprego. No entanto, segundo Chiavenato (2004), deve-se ficar claro que isto representa apenas a ponta de um *iceberg* que oculta um fenômeno menos visível, porém mais grave: a erosão do coeficiente de empregabilidade dos que estão ocupados. Essa erosão provém da diferença entre a velocidade das mudanças tecnológicas (que requerem novos conhecimentos e habilidades da força de trabalho) e a velocidade da reaprendizagem.

O desenvolvimento dos conhecimentos e habilidades é o melhor antídoto contra o desemprego e a precariedade das relações de trabalho (evidenciada pelo trabalho temporário e pelo trabalho parcial). No ambiente de hipercompetitividade, só sobreviverão as empresas ágeis e capazes de se antecipar às mudanças que ponham a seu favor o fator surpresa. Essas vantagens não são permanentes e precisam ser criadas de forma contínua. As condições para tanto são uma visão e antecipação do futuro dos negócios do setor e o comprometimento dos colaboradores nessa construção.

Desse ponto de vista, a única vantagem competitiva e auto-sustentada são os ativos humanos. Somente irão sobreviver as empresas que considerarem o trabalho humano não apenas a utilização de braços e músculos, mas o desenvolvimento da mente e da emoção. Cada vez mais o conhecimento constitui um ponto de apoio para a sobrevivência dos indivíduos, da sociedade e das empresas.

Como se pode perceber, compreender o comportamento humano nas organizações é cada vez mais vital, superando-se a visão maquinal e meramente instrumental e acolhendo novas formas de percepção, de natureza orgânica e sistêmica mais condizentes com a própria complexidade da natureza humana. O fator humano é o principal determinante de agregação de valor e justificativa para a própria existência das organizações empresariais. Há a necessidade de uma mudança de paradigma por parte das lideranças empresariais em que o ser humano passe a fazer parte do centro de esforços e o fim maior de qualquer organização (MORGAN, 2002; HELOANI, 2003).

#### 4 Resultados e Discussões

A pesquisa trouxe algumas informações bastante interessantes para a compreensão e identificação do perfil do trabalhador da indústria de móveis de Arapongas. De início, verificou-se que boa parte desses trabalhadores apresenta níveis sócio-econômicos relativamente baixos, apesar de serem moradores de uma cidade com perfil progressista, dinâmico e de cultura empreendedora.

Buscou-se, nessa explanação, apresentar ao público interessado os resultados finais da pesquisa, acompanhados por análises interpretativas e levantamento de hipóteses que poderão ter valia no desenvolvimento de políticas de recursos humanos dentro dessas empresas, ou mesmo em termos mais globais através de políticas públicas que venham atender aos interesses e necessidades dessas populações.

Com relação ao perfil sócio-econômico dos entrevistados, a maioria pertence ao sexo masculino, o que é justificado pelo tipo de serviço que muitas vezes exige esforço físico, sendo mais apropriado para homens do que para mulheres.

A realidade do trabalhador da indústria de móveis de Arapongas aponta para a predominância das faixas etárias mais baixas. Há que se destacar o índice de quase 25% de trabalhadores entre 15 e 24 anos. Esses dados acabam por refletir a realidade da própria cidade, que mantém uma grande concentração de jovens na sua população.

Apesar da baixa idade da maioria dos trabalhadores entrevistados, boa parte já são casados, tendo portanto que cumprir com todas as obrigações que a vida familiar impõe. Nesse sentido, outro item da pesquisa se mostra bastante relevante: a renda familiar.

De acordo com os dados levantados, a renda média dos trabalhadores está concentrada em patamares bem reduzidos. A maioria dos entrevistados (92%) assinou possuir renda familiar entre 1 e 3 salários mínimos.

Ao serem questionados sobre o meio de transporte utilizado para se encaminharem ao local de trabalho, verifica-se que a maioria faz uso de bicicleta, sendo que alguns moram em regiões afastadas dos parques industriais o que implica num esforço adicional. Parece-nos evidente que o uso desse meio de transporte tem muita relação com a questão da renda dos trabalhadores, uma vez que é um meio econômico e barato de transporte. Vale a pena salientar, também, que Arapongas, por sua geografia plana, facilita o uso deste meio de transporte.

No que tange às atividades desenvolvidas, 41% dos entrevistados ocupam o cargo de auxiliares gerais, enquanto operadores de máquina totalizaram 32%. Isto reflete o predomínio de atividades maquinais, com ênfase em funções repetitivas e braçais.

Com relação ao tempo de serviço dos entrevistados, verificou-se um nível considerável de estabilidade, uma vez que 25% do total de entrevistados estão na empresa há mais de 5 anos, enquanto que a maior concentração (33%) enquadrou-se na resposta que apontava de 2 a 5 anos de permanência na empresa.

Tais indicadores podem ser considerados representativos principalmente no momento histórico atual, em que a estabilidade é cada vez mais escassa, fruto de uma dinâmica global que tem na flexibilidade e na imprevisibilidade algumas de suas principais marcas, defendendo-se muitas vezes a flexibilização do trabalho como a forma mais adequada de se enquadrar às novas conjunturas mundiais dominadas pela competição ilimitada e irrestrita.

Procurou-se levantar também alguns dados relativos à capacidade de empregabilidade dos entrevistados, e nesse aspecto os resultados deixaram a desejar.

A escolaridade formal da maioria dos operários está concentrada no 2º grau completo, com 38% das respostas e 25% com o 2º grau incompleto. Ainda que os índices de escolaridade formal não sejam baixos, como se poderia supor, verifica-se a necessidade de um aprimoramento, principalmente daqueles que apresentam índices ainda consideravelmente inferiores aos padrões médios exigidos, como os que não alcançaram os níveis de 2º grau que somam o representativo indicador de mais de 1/3 dos entrevistados.

Quando questionados se haviam realizado algum curso técnico como preparativo para o cargo que ocupam, 85% assinalaram negativamente. Levando em conta o agravante de que a maioria dos entrevistados não estavam estudando no período da realização da pesquisa, cria-se um cenário nebuloso e preocupante em termos de futuro, já que os níveis de exigência de qualificação são cada vez mais essenciais para a competitividade do mundo atual, níveis estes que só poderão ser obtidos via aprimoramento e desenvolvimento permanente. Como único aspecto que pode ser considerado positivo, a constatação de que 70% dos entrevistados que não se encontravam estudando no momento, afirmaram que gostariam de voltar aos bancos escolares para se desenvolver profissionalmente.

Esse dado ressalta que há uma consciência da necessidade do aprendizado contínuo, sendo que o mesmo só não é levado a cabo devido a fatores impeditivos. Dentro dessa realidade faz-se necessário o empenho do empresariado e do poder público em fazer frente a essas demandas.

Entre os cursos que os entrevistados teriam interesse em fazer como forma de se desenvolverem profissionalmente, destacaram-se aqueles ligados à área da informática. Esses dados eram até previsíveis, uma vez que esses conhecimentos estão se tornando cada vez mais essenciais para qualquer atividade profissional, inclusive para operação de máquinas e equipamentos da indústria. Na verdade, o conhecimento básico de informática já começa a ser visto não como uma vantagem competitiva, e sim como um pré-requisito básico no processo de alavancagem profissional.

Embora poucos trabalhadores estejam estudando no momento (apenas 17% do total pesquisado), há que se destacar que dentre estes 50% fazem curso de nível superior. Levando-se em conta que a maior parte dos entrevistados são operários é bastante animador e relevante verificar esse empenho, embora pareça ser esse movimento muito mais fruto do esforço individual

de alguns do que o resultado de uma política de incentivo à qualificação feita pelas indústrias pesquisadas.

Verificou-se que não há esforço, por parte das organizações-alvo do estudo, no sentido de um desenvolvimento contínuo desses trabalhadores, o que é essencial nos dias atuais, haja vista que o processo de inovação e evolução tecnológica se processa de forma contínua e não estanca, o que obriga esforço contínuo no sentido de aprimorar as habilidades atuais e desenvolver novas.

## 5 Considerações finais

A presente pesquisa possibilitou um interessante levantamento de informações a respeito do perfil do trabalhador da indústria de móveis de Araçongas, auxiliando no entendimento da realidade desses trabalhadores, principalmente no que tange às carências e problemas enfrentados pelos mesmos.

Dentre os problemas detectados na pesquisa, destaca-se a necessidade de um maior desenvolvimento profissional como meio de melhorar a qualificação e empregabilidade dos trabalhadores dessas indústrias. Nesse ponto específico faz-se necessário um esforço conjunto e sinérgico entre empresariado, poder público e organismos da sociedade civil.

Acredita-se na necessidade de ampliar e aprofundar esta pesquisa para que se possam levantar informações mais específicas, nomeadamente de caráter qualitativo, que facilitem a intervenção positiva no desenvolvimento de políticas empresariais e públicas apropriadas. A Universidade poderá ser um forte instrumento catalizador de esforços no sentido de encontrar e viabilizar parcerias capazes de unir o conhecimento teórico dos vários departamentos e cursos com as necessidades práticas das populações.

Atuando-se de forma prática e objetiva, poder-se-ão estabelecer convênios e projetos estreitando as ne-

cessidades dos trabalhadores pesquisados com os instrumentos disponíveis na cidade para poder minimizar e até sanar os problemas levantados. Nesse sentido poderiam-se viabilizar aulas de informática aos sábados, cursos supletivos para complemento dos estudos, educação técnica complementar, além de cursos e atividades em áreas específicas de interesse dos trabalhadores.

Finalizando, cabe ressaltar que todos os esforços terão de levar em conta os anseios e necessidades dos trabalhadores, para que haja um comprometimento de ambos os lados e não se caia em práticas verticalizadas e autoritárias, geradoras de resistência e reforçadoras do postulado do homem-máquina, excluindo-o de qualquer processo de participação e mesmo de busca por uma maior emancipação e equilíbrio de forças, priorizando-se o desenvolvimento sadio, justo, com bem-estar social incondicional e irrestrito.

## Referências

- CHANLAT, F. *O indivíduo na organização*. São Paulo: Atlas, 1992.
- CHIAVENATO, I. *Gestão de pessoas*. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- COOPER, D. R.; SCHINDLER, P. S. *Business research methods*. New York: McGraw-Hill, 1995.
- HELOANI, Roberto. *Gestão e organização no capitalismo globalizado*. São Paulo: Atlas, 2003.
- MORGAN, G. *Imagens da organização*: edição executiva. São Paulo: Atlas, 2002.
- SINA, Amalia. *A outra face do poder*. São Paulo: Saraiva, 2006.
- WAGNER III, J. ; HOLLENBECK, J. R. *Comportamento organizacional*: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.

---

### **Luís Miguel Luzio dos Santos**

Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR).

e-mail: <luis.santos@unopar.br>

### **Cássio Chia Jang Tsay**

Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR).

e-mail: <cassio.tsay@unopar.br>

### **Rubens de França Teixeira**

Docente da Universidade Norte do Paraná (UNOPAR).

e-mail: <rubens.teixeira@unopar.br>

---