

POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCENTIVO ECONÔMICO: CONTRIBUINDO PARA O DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS ORGANIZACIONAIS

João Eduardo Linhares¹Jaqueline Marcis²Sergio Eduardo Gouvêa da Costa³Edson Pinheiro de Lima⁴Sergio Luiz Ribas Pessa⁵

Data de recebimento: 21/08/2018

Data de aceite: 05/08/2019

Resumo

Integrar as políticas públicas as estratégias de desenvolvimento organizacionais é uma necessidade. O artigo objetiva identificar se a política municipal de Desenvolvimento Econômico de um município do Oeste de Santa Catarina, foi capaz de contribuir com o desenvolvimento dos recursos de capital físico e humanos das organizações. Para atender ao objetivo proposto foi realizado estudos de campo em 5 empresas de diferentes ramos de atividade; empresas de portes diferentes; empresas com diferentes números de funcionários. A pesquisa se caracterizou como uma abordagem qualitativa, descritiva, e a coleta de dados foi realizada por meio de entrevistas com os sócios- proprietários das empresas, complementado pela verificação de documentos da concessão dos benefícios recebidos. Os resultados da pesquisa apontaram que os incentivos recebidos foram primordiais para a implantação da empresa na localidade, bem como auxiliou no aumento do faturamento e desenvolvimento dos recursos de capital físico e humano das organizações. Conclui-se que o incentivo econômico fornecido através de políticas públicas auxilia não apenas o desenvolvimento das organizações, mas também o desenvolvimento regional. Pesquisas futuras podem ser conduzidas amparando os recursos de capital organizacional nesse contexto. E ainda ampliar os estudos para se obter um cenário estadual e nacional acerca dos incentivos públicos no desenvolvimento dos recursos organizacionais.

Palavras-chave: Políticas Públicas; Recursos Organizacionais; Desenvolvimento Organizacional.

¹ Mestre em Engenharia de Produção e Sistemas. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção e Sistemas (PPGEPS) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Email: jelinhares@gmail.com

² Mestra em Engenharia de Produção e Sistemas. Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção e Sistemas (PPGEPS) da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). Email: jaqueline.marcis@hotmail.com

³ Doutor em Engenharia de Produção pela Escola Politécnica da Universidade de São Paulo (USP), professor titular da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), e professor associado da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). E-mail: s.gouvea@pucpr.br

⁴ Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), professor titular da Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUC-PR), e professor associado da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). E-mail: e.pinheiro@pucpr.br

⁵ Doutor em Engenharia de Produção pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS), e professor do Ensino Básico Técnico e Tecnológico da Universidade Tecnológica Federal do Paraná (UTFPR). E-mail: slpessa@utfpr.edu.br

PUBLIC POLICIES OF INCENTIVE ECONOMIC: CONTRIBUTING TO RESOURCE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

Abstract

Integrate public policies organizational development strategies is a necessity. The article aims to identify the municipal policy of Economic Development of the municipality of Santa Catarina, and if it was able to contribute to the development of physical capital and human resources organizations. To meet the proposed objective was carried out field studies in 5 companies of different industries; companies of different sizes; companies with different numbers of employees. The research was characterized as a qualitative, descriptive approach and the data collection was performed through interviews with business owners, complemented by verification of documents granting of benefits received. The research's results showed that the incentives received were central to the company's deployment in the locality, as well as helped in increasing sales and resource development of physical and human capital of organizations. It is concluded that the economic incentive provided through public policy supports not only the development of the organizations, but also regional development. Future research can be conducted bolstering the organizational capital resources in this context. And further expand the studies to obtain a state and national scene about public incentives for the development of organizational resources.

Keywords: Public Policy; Organizational Resources; Development Organizations.

Introdução

O desenvolvimento de uma localidade é estabelecido não só em relação ao papel dos atores sociais, mas também em relação às potencialidades locais. Dessa forma é de fundamental importância estabelecer o papel de cada ator nesse processo de desenvolvimento para a consolidação econômica da atividade nos municípios (DREHER; DE SOUZA; ULLRICH, 2007; MASSUKADO; TEIXEIRA, 2008).

Nesse sentido, o Estado sendo um dos atores sociais, vem inserindo políticas públicas que ajudam no desenvolvimento das cidades Brasileiras. Um dos marcos regulatórios que comprovam isso é a Lei 10.257, de 10 de julho de 2001, que determina as diretrizes gerais das políticas urbanas, sendo denominada como o Estatuto da Cidade (BRASIL, 2001). Essa lei estabelece normas de ordem pública e interesse social que regulam o uso da propriedade urbana em prol do bem coletivo, da segurança e do bem-estar dos cidadãos, bem como do equilíbrio ambiental. Assim, utilizando-se de instrumentos legais, os municípios podem estabelecer quais são os incentivos que podem dispor para o seu desenvolvimento regional, integrando a atividade pública e privada.

Os municípios também implementam políticas públicas de planejamento estratégico voltado para o desenvolvimento econômico local. O município de São Lourenço do Oeste - SC, por sua vez, através da Lei 1.559, de 16 de dezembro de 2005, estabeleceu a política municipal de desenvolvimento econômico, tendo por objetivos:

- Apoio a geração de empregos;
- A organização de grupos produtivos;
- O relacionamento de entidades ligadas a cada setor;
- A aproximação do Poder Público com a iniciativa privada;
- A ampliação de conhecimentos;
- A profissionalização e;
- A criação de oportunidades que proporcionem melhores condições de vida aos munícipes (SÃO LOURENÇO DO OESTE - SC, 2005).

Políticas públicas de fomento a atividade econômica vêm ao encontro das empresas auxiliando na elaboração de seu planejamento estratégico, uma vez que podem beneficiar-se de incentivos fiscais e econômicos para tomar decisões relativas a localização da empresa. Incentivos financeiros-fiscais relacionados ao ICMS, que vêm sendo ofertados pelos estados com o intuito de atrair novos

empreendimentos mediante a concessão, fazem com que a criação de parques fabris sejam fonte desenvolvimento regional para o poder público e para o lado da empresa.

O local de implantação da empresa, pode trazer vantagens para o setor produtivo, uma vez que existem variações nos custos de transporte, estímulos fiscais específicos para determinadas áreas, diferenciais nos preços de insumos, fatores da comunidade local, mão de obra, proximidade ao mercado consumidor, facilidade de acesso à infraestrutura e tecnologias, e a localização dos concorrentes. Contudo a sustentabilidade das empresas e o desenvolvimento regional somente ocorrerão se a atividade desempenhada por ela se articular de maneira adequada com os sistemas produtivos regionais (GUSTAVO; MACHADO, 2002; HADDAD, 1993; PRADO, 2016; SFREDO *et al.*, 2006).

A localização geográfica, como um recurso físico da empresa, é tida como uma decisão estratégica da empresa, e pode envolver estudos aprofundados além da opinião de especialistas (CARNASCIALI; DELAZARI, 2011).

Outro recurso importante da empresa, envolve o capital humano. Para Luz *et al.*, (2015), o potencial humano, dada sua singularidade e as competências individuais e organizacionais, sustentadas em princípios ergonômicos, podem ser um meio capaz de transformar a estes ativos em vantagem competitiva para a empresa.

Este estudo buscou identificar se a política municipal de Desenvolvimento Econômico do município de São Lourenço do Oeste foi capaz de contribuir com o desenvolvimento dos recursos de capital físico e humano.

Assim, dentro do enfoque teórico, adotando a Visão Baseada em Recursos (VBR) de (BARNEY, 1991) a pesquisa se justifica como ferramenta de construção de conhecimento na observância de aplicar teorias da gestão estratégica de operações, vinculada a gestão pública municipal onde passados mais de 10 anos da implementação desta política pública no município de São Lourenço do Oeste (SC), e com 33 empresas beneficiadas, é possível, portanto, avaliar seus resultados.

Políticas públicas de incentivo fiscal

O desenvolvimento local é resultado da integração da qualidade de vida da população local reduzindo a pobreza, gerando riquezas e distribuindo ativos, integrando a eficiência econômica e tendo uma gestão pública eficiente. A partir disso, pode-se estruturar o desenvolvimento local em três pilares: i) organização da sociedade por meio da formação de capital social local (sendo a capacidade de se organizar e cooperar na sociedade local); ii) agregação de valor na cadeia produtiva, fazendo com que as atividades econômicas locais tenham um aumento de competitividade e articulação entre as empresas; iii) reestruturação do setor público, aumentando a eficiência e a eficácia da gestão pública utilizando-se da descentralização de decisões diminuindo a burocracia (BUARQUE, 2006).

A existência de políticas públicas de incentivo fiscal e econômico é uma realidade que surgiu no Brasil na década de 50. A partir do acirramento destas políticas, onde estados e municípios passaram a oferecer subsídios diferenciados no contexto tributário, no final da década de 70 surgiu pela primeira vez a expressão “guerra fiscal” (PRADO, 1999).

Um estudo sobre os incentivos públicos no sul do país (NETO, 2008), demonstrou que o setor industrial é o mais privilegiado, e que a grande maioria dos municípios dos três estados do Sul oferecem algum tipo de incentivo. O estudo não foi capaz de responder se os benefícios fiscais ajudam ou prejudicam as finanças públicas, mas fato é que há uma grande oferta para empresas.

Um estudo da Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina (FIESC), em publicação anual sobre a economia de Santa Catarina (SC), revela que 20,6% dos empregos da indústria no Estado são gerados por microempresas, e outros 24,5% em pequenas empresas. Estes dados ressaltam a relevância destas classes empresariais para o desenvolvimento econômico do estado (FIESC, 2015).

No que tange aos municípios catarinenses, a distribuição dos impostos originados a partir dos produtos industrializados e comercializados no estado, ocorre de forma proporcional a participação de cada ente no valor adicionado a partir da produção local. O valor adicionado corresponde ao valor de notas fiscais das saídas, deduzidas as entradas ocorridas no município em determinado ano civil (SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA DE SANTA CATARINA). Quanto maior o valor adicionado, maior sua participação no rateio do ICMS (Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação).

Desta maneira, a concessão de benefícios e incentivos visando a formação de um parque industrial, pode produzir efeitos de médio e longo prazos na economia local, gerando receita para as empresas e também para os cofres públicos (PRADO, 1999).

Recursos organizacionais que sustentam a vantagem competitiva

A crescente competitividade faz com que a implementação de estratégias voltadas a desenvolver os recursos organizacionais, auxiliem as empresas a alcançar suas metas, objetivos e ainda obter vantagens competitivas. Planejar-se estrategicamente pode ser comparado com um jogo de xadrez utilizando de planos, estratégias e movimentos. Destaca-se que as estratégias devem fornecer um diferencial competitivo, integrando valores, habilidades, tecnologias, relacionamento com os cliente e fornecedores, recursos humanos, e abordagens de motivação que não sejam facilmente copiadas, nem transferíveis para outras organizações (HAYES; UPTON, 1998).

Assim utilizar da estratégia de desenvolver e implantar recursos e capacidades para fornecer uma vantagem competitiva sustentável e que ainda traga um retorno financeiro é desafiador, uma vez que os recursos utilizados devem apresentar potencial para gerar essa vantagem competitiva sustentável exigindo que eles sejam escassos, originais, não-negociáveis, inimitável, durável, idiossincrática, e não substituíveis (AMIT; SCHOEMAKER, 1993; BARNEY, 1991; PEARSON; PITFIELD; RYLEY, 2015).

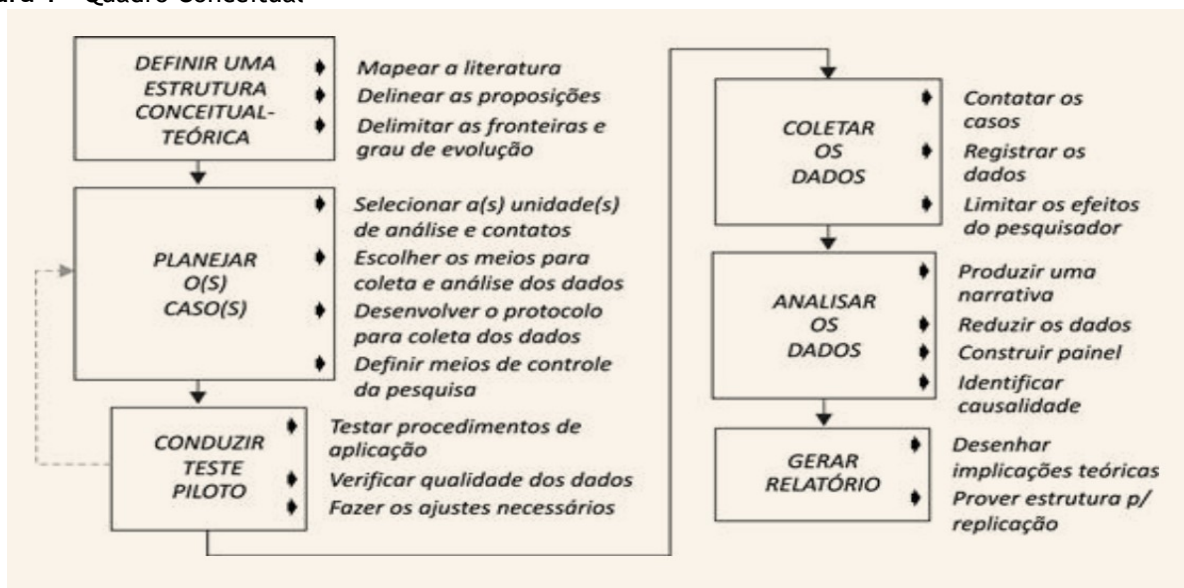
Os recursos são comumente classificados em três subgrupos: capital físico, capital humano, capital organizacional.

Os recursos de capital físico, também podem ser classificados como recursos tangíveis uma vez que são relativamente fáceis de medir. Incluem a estrutura física, equipamentos, tecnologia, localização geográfica, e acesso a insumos e materiais. Os recursos de capital humano também podem ser configurados como recursos intangíveis que incluem treinamentos, experiências, julgamentos, inteligência, relacionamentos, e insights de gerentes e trabalhadores individuais em uma empresa. Os recursos de capital organizacional também podem ser configurados como recursos de capacidades que inclui estrutura formal da organização, planejamento formal e informal, controle e condenação de sistemas, bem como as relações informais entre grupos dentro da empresa e relações com empresas que pertencem ao ambiente da empresa. Destaca-se que os recursos intangíveis são estrategicamente mais importantes uma vez que conseguem apresentar os potenciais exigidos para gerar essa vantagem competitiva sustentável (BARNEY, 1991; CARMELI, 2001; HALL, 1993).

Projeto da pesquisa

Este foi um estudo de campo usando de entrevistas para captar as explicações e interpretações do que ocorrem na realidade, tem caráter descritivo, com uma abordagem qualitativa visando obter maior generalização dos resultados (GIL, 2008; MIGUEL, 2012). O planejamento do estudo seguiu o seguinte quadro conceitual:

Figura 1 - Quadro Conceitual



Fonte: (MIGUEL, 2012).

O universo da pesquisa delimitou-se as empresas que receberam incentivos econômicos e fiscais no Município de São Lourenço do Oeste - SC, desde o ano de 2005. Neste período, 42 empresas foram beneficiadas, sendo que 9 destas tiveram o contrato rescindidos ou estavam com os encargos suspensos.

Das 33 empresas restantes, 18 empresas receberam os incentivos nos anos de 2007 e 2008, e as outras 15 empresas receberam depois do ano de 2010. Sendo assim, delimitou-se realizar o estudo com as 18 empresas que estão há mais tempo instaladas no parque fabril. Por se tratar de uma pesquisa qualitativa, foi extraída uma amostra de 5 casos, considerando os seguintes critérios: empresas de diferentes ramos de atividade; empresas de portes diferentes; empresas com diferentes números de funcionários.

Para coleta de dados foram utilizados: documentos e informações obtidas junto a Prefeitura Municipal (CNPJ, contrato de concessão), e entrevistas elaboradas com apoio de um roteiro semiestruturado sobre os recursos de capital físico e capital humano. As entrevistas foram gravadas com o consentimento dos entrevistados para aproveitar melhor as informações. O tempo médio de cada entrevista foi de meia hora e grupo de entrevistados foi composto por um dos sócios-proprietários das empresas selecionadas, em um estudo de corte transversal (GIL, 2008; MIGUEL, 2012).

Quadro 1 - Síntese do protocolo de pesquisa.

Categoria	Instrumento de coleta	Objetivo
Dados da empresa	Verificação do contrato de concessão, CNPJ	Caracterizar as empresas estudadas
Caracterização dos recursos de Capital físico	Entrevista	Identificar se a concessão do benéfico foi capaz de contribuir com os recursos de capital físico.
Caracterização dos recursos de Capital humano	Entrevista	Identificar se a concessão do benéfico foi capaz de contribuir com os recursos de capital humano.

Fonte: Realizado pelos autores

A análise dos dados foi realizada por meio da triangulação dos dados das entrevistas e dos documentos das cinco empresas abordadas, com o objetivo de aumentar a confiabilidade da pesquisa (MIGUEL, 2012).

Resultados e discussões

Buscou-se identificar como a política municipal de desenvolvimento econômico foi capaz de contribuir com os recursos organizacionais. Neste enfoque foram verificados os recursos de capital físico e capital humano de cinco empresas do município de São Lourenço do Oeste - SC, que receberam incentivo público através da doação de terreno para se instalarem e desenvolverem suas atividades.

O quadro 2 apresenta a caracterização das empresas onde foram realizadas as entrevistas.

Quadro 2 - caracterização das empresas estudadas

Identificação	Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D	Empresa E
Área de Atuação	Execução de trabalhos em mármore, granito, ardósia e outras pedras	Fabricação de luminárias, Indústria Metalúrgica	Fabricação de chapas e de embalagens de papelão ondulado	Fabricação de componentes de metal para móveis	Fabricação de Móveis
Classificação Fiscal	Micro Empresa	Empresa de Pequeno Porte	Empresa de Pequeno Porte	Empresa de Pequeno Porte	Micro Empresa
Data de Fundação	06/03/2003	07/12/2000	19/06/2000	28/01/2002	02/06/2006
Tempo de Atuação (em anos)	13	15	16	14	10
Data da Concessão do Incentivo	25/06/2007	31/08/2007	25/06/2007	18/10/2007	25/06/2007
Tipo do Incentivo	Doação de Terreno	Doação de Terreno	Doação de Terreno	Doação de Terreno	Doação de Terreno
Número de Funcionários	4	50	50	20	7

Fonte: Dados da pesquisa

Capital físico

Em relação ao capital físico, a entrevista foi conduzida de forma a identificar se as empresas existiam antes da concessão do benefício. As empresas A, B e C, informaram que havia a disposição de abrir a empresa, mas que só foi com o recebimento do terreno que iniciaram suas atividades. Já as empresas D e E eram empresas já existentes, sem, contudo, possuir um local adequado para suas operações. A empresa D estava instalada em um barracão próprio na zona rural do município, enquanto a empresa E operava em um barracão de chão batido e alugado.

É importante observar que os dados constantes do quadro 1, com relação a data de abertura da empresa e a data da concessão dos incentivos, não converge com as informações prestadas pelas empresas. Ocorre que as empresas receberam a posse do terreno em um momento, e, devido a necessidade de regularização do loteamento industrial, a propriedade se deu apenas mais tarde. Para fins de análise fiscal, considerou-se a doação do terreno como a data de concessão do incentivo. Para fins acadêmicos, considerou-se a posse dos mesmos, a fim de que pudesse ser feita uma análise real da situação empresarial.

Ao receber os incentivos econômico e fiscal, as empresas tomaram a decisão de que a localização de seu empreendimento fosse no município de São Lourenço do Oeste - SC. Diante desta realidade, buscou-se saber quais foram as vantagens e desvantagens de ter optado pela localização neste município. No quadro 3 destaca-se as principais ponderações dos entrevistados.

Quadro 3 - Vantagens e desvantagens de instalação no município de São Lourenço do Oeste

Empresas	Vantagem	Desvantagem
Empresa A	A inexistência de marmorarias quando do incentivo e início das atividades.	Atualmente existe uma quantidade de marmorarias maior que a demanda da cidade.
Empresa B	O incentivo foi um fator importante abertura de empresa. Se não houvesse recebido o terreno, é possível que a empresa tivesse sido instalada em outro município.	A morosidade da regularização do loteamento industrial e liberação da propriedade para a empresa prejudicou em todos os aspectos, desde a produção, até a ampliação das instalações. Existem problemas de logística e custos elevados na compra de matérias primas e venda dos produtos.
Empresa C	O local foi determinante na medida em que os gestores tinham o conhecimento do que produzir e para quem. Não tinha concorrência para cartonagem na região. O incentivo público foi determinante para abertura de empresa, pois a empresa não tinha condições. A localização do município também auxilia na logística da empresa, pois está em rotas de transporte para o Rio Grande do Sul, Santa Catarina e Paraná.	Não identificou desvantagens
Empresa D	Mão de obra qualificada no local. A doação do terreno foi fator de grande influência para a empresa se estabelecer e crescer no município.	Não identificou desvantagens
Empresa E	Já existia uma fidelização de clientes na cidade, dessa forma o recebimento do terreno fez com que a empresa melhore suas instalações.	Não identificou desvantagens

Fonte: Dados da pesquisa

O incentivo também influenciou diretamente no faturamento das empresas. Com relação às empresas A, B e C, considerou-se que o aumento foi de 100% uma vez que a empresa não existia anteriormente do incentivo. Já em relação à empresa D o gestor descreveu que ocorreu um aumento de 400%, e a empresa E obteve um aumento de 600% ao que obtinha anteriormente do incentivo.

Durante a entrevista também procurou-se identificar se os gestores consideraram que o incentivo foi capaz de colaborar para a ampliação das instalações e investimento em máquinas e equipamentos modernos. Neste ponto, todas as empresas informaram que ampliaram suas instalações, e adquiriram máquinas mais modernas. Os gestores das empresas A e B destacaram que passaram a renovar o maquinário a partir das alterações da NR12, normativa que implementou uma série de novas exigências na segurança do trabalho a partir de 2010, principalmente na segurança de máquinas e equipamentos. Os gestores, em geral, afirmaram que o fato de não ter de investir na compra de terreno, foi importante para a aquisição de novos equipamentos. Ainda, que é frequente as empresas investirem em máquinas mais modernas para melhorar sua produtividade.

Outro ponto de destaque das entrevistas, foi investigar como a empresa está inserida na cadeia produtiva. Com relação à compra de matérias primas, verificou-se que a maioria das empresas possuem fornecedores de outras regiões do país. A empresa A faz suas aquisições 100% do estado do Espírito Santo, a empresa B faz suas aquisições 100% no estado do Paraná, mais especificamente na capital do estado Curitiba. A empresa D adquire suas matérias primas de diversos estados como Paraná, Santa Catarina, São Paulo e Rio Grande do Sul. Já a empresa C efetua suas compras na sua maioria no estado de Santa Catarina, priorizando as compras no estado de residência, em virtude de ser uma das exigências da lei de incentivos, e em torno de 20% compra no Paraná por questão de preço. E por fim a empresa E obtém sua matéria prima 80% na região de Pato Branco - PR e São Lourenço do Oeste - SC, e outra parte, especificamente madeira, adquire em Coronel Freitas - SC, mas este insumo vem do estado de Rondônia.

Ainda observando a inserção na cadeia produtiva, questionou-se aos gestores quanto a clientela das empresas. As empresas A, C e E comercializam sua produção nas regiões sudoeste do Paraná e oeste de Santa Catarina, enquanto a empresa D comercializa para toda a Região Sul do Brasil e também para o estado de São Paulo. E por fim a empresa B comercializa para diversas regiões do país.

Notou-se que as empresas participantes da pesquisa consideraram que o incentivo econômico ofertado pelo município foi fundamental para o desenvolvimento físico da empresa. A velocidade ou a proporção de crescimento destes recursos foi influenciada diretamente pela ação do poder público, revelando assim ser um fator de grande relevância para as empresas.

O investimento em modernização de máquinas e equipamentos, potencializado pelo fato das empresas não precisarem investir no terreno, é outro fator que, embora de difícil mensuração no aspecto objetivo, revela-se como um fator subjetivo destacado pelos empresários.

Observando os dados coletados, é possível concluir que há uma relação positiva entre a concessão dos incentivos e o desenvolvimento de recursos físicos da empresa.

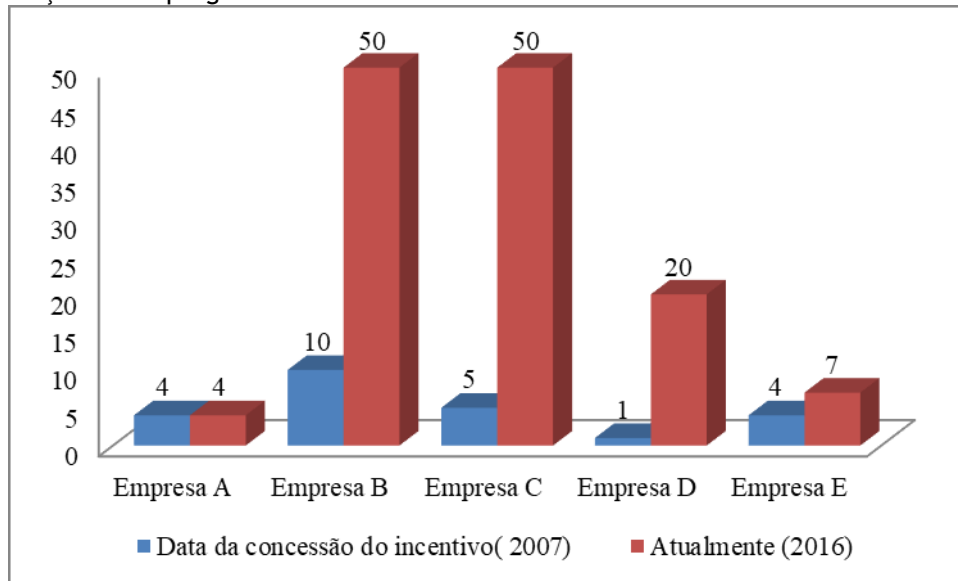
Capital humano

Em relação ao capital humano foram conduzidos questionamentos a cerca da geração de emprego, realização treinamento e segurança do trabalho.

A realização de treinamentos está sobre o domínio da ergonomia cognitiva, induzindo os empregados a comportamentos e ações que estejam vinculados as competências, cultura e valores organizacionais, incluindo a segurança do trabalho (MASCULO; VIDAL, 2011).

Como pode ser verificado no Gráfico 1, vem ocorrendo uma evolução na geração de emprego na maioria das empresas entrevistadas.

Gráfico 1 - Geração de emprego



Fonte: Dados da pesquisa

Abordados sobre a participação em curso, seminários, fóruns, e treinamentos visando a ampliação de conhecimentos, a empresa A informou que participa de treinamentos mais direcionados a gestão empresarial. Relata a inexistência de cursos e treinamentos para as atividades de produção. A empresa B detalhou que oferece curso apenas ao operador de empilhadeira, o restante dos empregados é treinado para operar cada máquina, por trabalhadores mais experientes. A empresa C oferece cursos para os empregados trabalharem com determinadas máquinas, mas oportuniza o primeiro emprego por não precisar de grande qualificação. A empresa D oportuniza o aprendizado interno, sem realizar treinamentos, contudo explicações de procedimentos como o maquinário são realizados quando da compra de novas máquinas e equipamentos. E na empresa E não é realizado investimento para treinamento, sendo oportunizado o aprendizado na própria empresa.

Todas as empresas demonstraram preocupação com a segurança do trabalho, eis que todas possuem empresas terceirizadas que conduzem os programas de medicina e segurança do trabalho. Os gestores detalham que os funcionários utilizam equipamentos de segurança e que as empresas buscam modernização dos maquinários tanto para atender a legislação vigente, quanto para diminuir os riscos de acidente de trabalho. Com relação a acidentes, os gestores informaram que não aconteceram quaisquer acidentes de trabalho que tenham causado afastamento temporário, tampouco lesão permanente, invalidez ou morte.

A gestão do capital humano, encontra algumas diferenças a partir das entrevistas realizadas. No contexto de treinamento, notou-se que não há programa de capacitação e desenvolvimento de habilidades, somente o treinamento para aprender novas tarefas ou para operar novas máquinas. Isto pode ser resultado de que as empresas revelaram que possuem algumas operações que não envolvem mão-de-obra especializada, sendo possível até contratar para o primeiro emprego. Assim, com o passar dos anos, e na hipótese do trabalhador permanecer na empresa, verificou-se que os empresários oportunizam crescimento profissional e novas habilidades são ensinadas por trabalhadores com mais tempo de empresa.

Já no quesito segurança do trabalho, notou-se uma ação mais efetiva por parte das empresas. Embora estejam cumprindo normas regulamentares, a preocupação com a saúde do trabalhador deve ser prioridade na empresa, buscando a melhoria das condições de trabalho e qualidade de vida. Como consequência, verificou-se que acidentes de trabalho com lesões mais graves não acontecem, tampouco afastamentos por acidentes, o que ressalta a importância das ações de gestão da segurança do trabalho existentes.

É importante destacar que nem todos os atributos dos recursos podem ser classificados como estrategicamente relevantes para a empresa, mas aqueles que contribuem para a eficiência e eficácia da empresa, esses podem ser classificados como recursos da empresa (BARNEY, 1991). Frente a esta argumentação de Barney, as entrevistas confirmaram que a localização das empresas é um recurso que proporcionou alguma vantagem competitiva.

A integração na cadeia produtiva, além de ser uma fonte geradora de riquezas para a região, permitiu também que as empresas aumentassem sua produtividade e faturamento, mantendo sua atuação

no mercado durante todo o período desde o recebimento do incentivo. Ainda, as afirmações dos empresários no sentido de que puderam potencializar seu patrimônio (instalações e maquinário), também é uma fonte de vantagem competitiva (SERRALHEIRO, 2004).

Considerações finais

Diante dos resultados obtidos através da análise dos documentos e das informações das entrevistas, o estudo atingiu o seu objetivo ao verificar que as políticas públicas do município de São Lourenço do Oeste - SC relacionadas a incentivos econômicos, mais especificamente a doação de terrenos para as cinco empresas estudadas, contribuiu para o desenvolvimento dos recursos organizacionais.

Com relação ao desenvolvimento do capital físico das empresas, foi possível verificar que o incentivo foi essencial e oportuno para que as empresas estabelecessem estrategicamente no município, uma vez que se não existisse essa concessão as empresas não iriam iniciar suas atividades, ou procurariam outro município para sua implantação. Além disso, a concessão permitiu que as empresas aumentassem seus faturamentos e expandissem suas instalações, além de proporcionar investir em maquinários modernos.

Em relação ao desenvolvimento do capital humano das empresas o incentivo foi essencial para aumentar a geração de emprego e os maquinários mais modernos além de melhorarem o capital físico da empresa contribuíram para melhorar as condições de saúde e segurança do trabalho.

Também foi possível identificar que o incentivo público agiu diretamente no desenvolvimento regional na medida em que os resultaram na sua maioria em vendas regionalizadas, e geração de emprego.

O estudo se limita as empresas estudadas uma vez que não é possível a generalização da amostra para toda a população das empresas que receberam incentivos econômicos.

Pesquisas futuras podem ser conduzidas amparando os recursos de capital organizacional nesse contexto. E ainda ampliar os estudos para se obter um cenário estadual e nacional a cerca dos incentivos públicos no desenvolvimento dos recursos organizacionais.

Referências

- AMIT, R.; SCHOEMAKER, P. J. Strategic assets and organisational rent. *Jornal Strategic Management*, v.14,n., p. 33-46, 1993.
- BARNEY, J.. Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, v.17, n. 1, p. 99-120, 1991.
- BRASIL. Lei nº 10.257/2001 - Estatuto das Cidades. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/LEIS_2001/L10257.htm. Acesso em: 01 jun. 2016.
- BUARQUE, S. C. *Construindo o desenvolvimento local sustentável*. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.
- CARMELO, A. High and low performance firms: do they have different profiles of perceived core intangible resources and business environments? *Technovation*, v. 21, n., p. 661- 671, 2001.
- CARNASCIALI, A. M. D. S.; DELAZARI, L. S. A Localização Geográfica como Recurso Organizacional: Utilização de Sistemas Especialistas para Subsidiar a Tomada de Decisão Locacional do Setor Bancário. *Revista de Administração Contemporânea*, v.15, n. 1, p. 103-125, 2011.
- DREHER, M. T.; DE SOUZA, V. F.; ULLRICH, D. R. Desenvolvimento local e responsabilidade social, rumo às ações intersetoriais na região de Blumenau. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional*, v. 3, n. 2, p. 49-71, 2007.
- FIESC. *Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina - Santa Catarina em Dados-2015*. Disponível em http://fiesc.com.br/sites/default/files/medias/sc_em_dados_site_correto.pdf. Acesso em: 20 abr. 2016.
- GUSTAVO, A.; MACHADO, C. *Fatores De Decisão Para a Localização Das Instalações De Manufatura*. XXII Encontro Nacional de Engenharia de Produção. Curitiba, PR: 2002. p. 1-7. Disponível em http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2002_TR11_0206.pdf. Acesso em: 20 abr. 2016.
- GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

- HADDAD, P. R. Regiões, regionalismo e desequilíbrios espaciais de desenvolvimento: algumas reflexões. **Indicadores Econômicos FEE**, v 21, n. 2, p. 255-270, 1993.
- HALL, R. A framework linking intangible resources and capabilities to sustainable competitive advantage. **Journal Strategic Management**, v.14, n., p. 607 e 618, 1993.
- HAYES, R.; UPTON, D. Operations-based strategy. **California Management Review**, v.40, n. 4, p.8-25, 1998.
- LUZ, R. P. D. et al. Fatores Humanos & Ergonomia sob a ótica da Visão Baseada em Recursos: O Capital Humano como fonte de vantagem competitiva sustentável. In: **Anais XXII Simpósio De Engenharia De Produção**. SIMPOI, Bauru, SP: 2015. p. 16.
- MASCULO, F. S.; VIDAL, M. C. **Ergonomia: Trabalho adequado e eficiente**. Brasil: Elsevier, 2011.
- MASSUKADO, M. S.; TEIXEIRA, R. M.. Políticas públicas, recursos turísticos e recursos organizacionais: o caso de Foz do Iguaçu, Paraná. **Turismo-Visão e Ação**, v. 8, n. 2, p. 201-222, 2008.
- MIGUEL, P. A. C. **Metodologia de pesquisa para engenharia de produção e gestão de operações**. Rio de Janeiro: Elsevier: ABEPRO, 2012.
- NETO, A. M. Os incentivos fiscais nos municípios brasileiros. **Revista de Controle e Administração**, v.4, n. 2, p.208-229, 2008.
- PEARSON, J.; PITFIELD, D.; RYLEY, T. Intangible resources of competitive advantage: Analysis of 49 Asian airlines across three business models. **Journal of Air Transport Management**, v.4, n., p.179-189, 2015.
- PRADO, S. Guerra fiscal e políticas de desenvolvimento estadual no Brasil. **Economia e Sociedade**, v.13, p.1-40, Dez.1999.
- SÃO LOURENÇO DO OESTE - SC. **Lei 1.559 de 16 de dezembro de 2005**. Município de São Lourenço do Oeste. São Lourenço do Oeste. 2005. Dispõe sobre a política municipal de Desenvolvimento Econômico e dá outras providências. Disponível em <http://www.saolourenco.sc.gov.br/legislacao/1942>. Acesso em: 20 abr. 2016.
- SECRETARIA DE ESTADO DA FAZENDA DE SANTA CATARINA. **Valor adicionado e índice de participação**. Disponível em: <http://www.sef.sc.gov.br/servicos-orientacoes/diat/valor-adicionado-e-%C3%ADndice-de-participação-dos-munic%C3%ADpios-no-icms>. Acesso em: 01 jun. 2016.
- SERRALHEIRO, W. A. D. O. **O processo de adaptação estratégica das empresas Eliane sob a ótica da teoria institucional e da visão baseada em recursos (RBV)**. 2004. p. 154. Dissertação (Mestrado em Engenharia da Produção) Universidade Federal de Santa Catarina, Programa de Pós-Graduação em Engenharia da Produção Florianópolis, SC.
- SFREDO, J. M.; PEREIRA, L. N.; MORAES, P. R. P.; DALMAU, M. Análise de fatores relevantes quanto à localização de empresas: comparativo entre uma indústria e uma prestadora de serviços com base nos pressupostos teóricos. In: **Anais XXVI Encontro Nacional De Engenharia De Produção**. ABEPRO, Fortaleza, 2006.