

**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**  
**– MESTRADO E DOUTORADO –**  
**ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Silvania Moll

**UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES: O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO – UMA**  
**ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES**  
**SOBRE DESENVOLVIMENTO**

Santa Cruz do Sul, junho de 2009.

Silvania Moll

**UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES: O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO – UMA  
ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES  
SOBRE DESENVOLVIMENTO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

Orientadora: Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Virginia Elisabeta Etges

Santa Cruz do Sul, junho de 2009.

Silvania Moll

**UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES: O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO – UMA  
ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES  
SOBRE DESENVOLVIMENTO**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração em Desenvolvimento Regional, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Desenvolvimento Regional.

*Dr<sup>a</sup> Virginia Elisabeta Etges*  
Professora Orientadora

*Dr. Dieter Rugard Siedenberg*  
UNISC

*Dr. Rolando J. Soliz Estrada*  
UFSM

## **AGRADECIMENTOS**

Meu agradecimento a todos os que participaram desta etapa da minha vida, em especial a prof. Dra. Virginia Elisabeta Etges, orientadora desta dissertação, pela sua inteligência e valiosa contribuição;

Aos Coordenadores, Professores, Colegas e Secretárias do Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Regional, Mestrado e Doutorado, pelo incentivo e conhecimentos transmitidos;

Aos Professores Dr. Dieter Rugard Siedenberg e Dr. Rolando J. Soliz Estrada, por sua disponibilidade e honrosa participação;

Aos Professores Dr. Luiz Roque Klering e Dr. Eugênio Lagemann pelas informações preciosas;

À Empresa, que propiciou a efetiva realização desta, nas pessoas dos Diretores, funcionários que participaram da pesquisa, e de Débora Cristina da Silva, da Unidade do RS, Lourdes Welter e Ana Cristhine Lima Santiago, da Unidade do Ceará, pelo apoio e ajuda operacional.

Enfim, agradeço a mim, por não ter desistido.

Uma inteligência, uma perda, uma saudade...  
Dedico esta dissertação e o que ela representa,  
ao meu irmão Paulo Jocelyto Moll,  
cuja perda no decorrer do curso causou  
um profundo sofrimento e  
um grande esforço de superação.

## RESUMO

Com o fenômeno da globalização, as empresas brasileiras buscaram oportunidades de crescimento de várias formas. Através dos incentivos fiscais os Estados, a partir de seus governos, objetivaram atrair investimentos gerando competição com os demais, prática conhecida como guerra fiscal. Algumas empresas, utilizando-se deste recurso instalaram novas unidades produtivas ou mesmo deslocaram-se para regiões distantes, com condições sócio-econômicas precárias e pouca qualificação da mão de obra. Neste estudo busca-se analisar o uso do território a partir do caso de uma empresa calçadista, instalada em duas regiões - Sul e Nordeste -, com índices de Desenvolvimento Humano bastante diversos. Partindo de uma análise comparativa da percepção de 658 trabalhadores do grupo D sobre desenvolvimento, avalia-se o impacto causado pela instalação da indústria na nova localidade, bem como junto aos trabalhadores atuantes na sede da empresa. Verifica-se também o crescimento sócio-econômico dos Municípios de Nova Petrópolis, no RS, e de Russas, no Ceará, no decênio de 1997 a 2007. Pelos resultados da pesquisa identificam-se diferenças entre os trabalhadores da Unidade do Sul e da Unidade do Nordeste quanto à educação formal, nível salarial, renda familiar, sindicalização, o primeiro emprego, entre outros. Quanto à qualidade de vida, os níveis de satisfação dos trabalhadores antes do emprego e após terem sido contratados pela empresa também se apresentam diferenciados nas duas unidades, no entanto há pontos em comum que se referem à aquisição de bens materiais, atividade profissional e nível de ambição.

**Palavras-chave:** uso do território; guerra fiscal; desenvolvimento regional; percepção dos funcionários.

## ABSTRACT

With the globalization process, Brazilian companies looked for growth opportunities by several ways. Through the tax incentives, the State's governments intended to attract investments, creating competition with other States. This practice is well-known as tax war. Some companies, using this resource, installed new plants or even moved to distant regions, with poor socioeconomic conditions and poor skills of workforce. This study seeks to examine the use of territory, from the case of a shoe company, installed in two different regions of Brazil – one in the South and the other in Northeast – with different human development indexes. From a comparative analysis of the perception of 658 employees, we measured the impact caused by the industry installation in town, and its impact on people working at the headquarters of the company. We also verified the socioeconomic growth of Nova Petrópolis, in Rio Grande do Sul and Russas, in Ceará, during the decade from 1997 to 2007. The analysis identified differences between workers of the South and Northeast plants of the Company, on education, wages, family income, union affiliation, first job, and others. Concerning quality of life, the workers' satisfaction levels before the job and after they have been hired, were different in both plants. However, there are some aspects with the same kind of answer, which refer to material purchasing, professional activities and ambition level.

**Key words:** territorial use; tax war; regional development; employees perception.

## LISTA DE ABREVIATURAS

ABICALÇADOS	Associação Brasileira das Indústrias de Calçados
ASSINTECAL	Associação Brasileira de Empresas de Componentes para Couro, Calçados e Artefatos
BNDES	Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social
CAEN	Centro Acadêmico de Economia
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CODIN	Companhia de Desenvolvimento Industrial
CREDE	Coordenadoria Regional de Desenvolvimento da Educação
FEE	Fundação de Economia e Estatística do Estado
FIERGS	Federação das Indústrias do Estado do RS
FPM	Fundo de Participação do Município
FUNDES	Fundo de Desenvolvimento Econômico e Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICMS	Imposto sobre Circulação de Mercadorias e Serviços
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
INDI	Instituto de Desenvolvimento Integrado de Minas Gerais
IPTU	Imposto Predial e Territorial Urbano
ISS	Imposto Sobre Serviços
JUCEC	Junta Comercial do Estado do Ceará
MT	Ministério do Trabalho
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PIB	Produto Interno Bruto
PND	Programa Nacional de Desestatização
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PROIM	Programa de Indução à Modernização Industrial
PROVIN	Programa de Incentivos ao Financiamento de Empresas
SEPLAN	Secretaria de Estado e Planejamento e Desenvolvimento
SESMT	Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho

## LISTA DE FIGURAS

01 - Mapa do Desenvolvimento econômico da região Sul .....	033
02 - Mapa do Desenvolvimento econômico da região Nordeste .....	036
03 - Mapa do Estado do Rio Grande do Sul/ Nova Petrópolis .....	043
04 - Acesso principal ao Município de Nova Petrópolis .....	044
05 - Centro de Nova Petrópolis .....	045
06 - Desfile de banda típica alemã no centro da cidade de Nova Petrópolis .....	045
07 - Mapa da Região do Baixo Jaguaribe/Russas .....	049
08 - Acesso principal da cidade de Russas .....	050
09 - Centro da cidade de Russas .....	051
10 - Comércio informal de Russas e grande número de motocicletas .....	054
11 - Comércio de Russas e estacionamento de bicicletas .....	054
12 - Comércio de Russas .....	055
13 - Mapa do Brasil e os pólos calçadistas .....	058
14 - Quantidade de empresas calçadistas por Estados .....	060
15 - Empresa na época da fundação em 1976 .....	076
16 - Placa no acesso principal da Empresa em Russas .....	077
17 - Vista aérea da matriz em Nova Petrópolis .....	082
18 - Grupo de trabalhadores em “Curso de Operação de Empilhadeiras” .....	083
19 - Apresentação teatral “Festa de São João” do Grupo Encenart .....	084
20 - Trabalhadoras da produção realizando a ginástica laboral .....	085
21 - Trabalhadores no lançamento da Campanha de Coleta e Reciclagem de Óleo .....	086
22 - Vista aérea da Unidade Matriz em Russas .....	087
23 - Estrutura física em Russas em 1998 .....	088
24 - Matriz em Russas (CE) Estrutura atual .....	089
25 - Vista Panorâmica – Linha de Produção de Calçados .....	090
26 - Trabalhadores estudando o Telecurso do 2º Grau na Empresa .....	091
27 - Trabalhadores na Biblioteca da Empresa .....	091
28 - Café da manhã a partir de 05:15 h .....	092
29 - Almoço dos trabalhadores .....	092
30 - Escovódromo para os trabalhadores .....	093
31 - Equipes da área da Saúde e Segurança .....	093

32 - Ginástica Laboral na área de Produção de Calçados e Solados .....	094
33 - Programa intensivo de saúde (Diabetes, hipertensão, colesterol, obesidade) .....	094
34 - Trabalhadores que compõe o Coral da Unidade em Russas .....	095
35 - Filhos de trabalhadores que participam do grupo instrumental (flauta doce) .....	095
36 - Entrega de mudas de árvores para os trabalhadores .....	096
37 - Pátio interno da empresa com ações de estímulo a classificação do lixo .....	097
38 - Viveiro na empresa onde são desenvolvidas as mudas de Neem .....	098
39- Árvore Neem com 2 anos de vida .....	099
40 - Festa de Natal para os filhos dos funcionários .....	100
41 - Trabalhador da empresa orientando alunos a plantar .....	101
42 - Entrega de mudas na Comunidade .....	102
43 - Placas da empresa na cidade incentivando a limpeza e a preservação do ambiente .	102

## LISTA DE GRÁFICOS

01 - Brasil: Desempenho do PIB 1990-2008 .....	029
02 - Cargos que os respondentes ocupam na Empresa .....	105
03 - Tempo de permanência na Empresa .....	106
04 - Trabalhadores por faixa etária .....	107
05 - Grau de Escolaridade .....	108
06 - Faixa Salarial Bruta .....	109
07 - Renda Familiar .....	110
08 - Absenteísmo nos últimos 12 meses .....	111
09 - Trabalhadores sindicalizados .....	112
10 - Primeiro emprego .....	114
11 - Como você percebe a oferta de emprego na região? .....	115
12 – Emprego .....	115
13 - Satisfação no relacionamento com colegas de trabalho .....	116
14 - Satisfação no relacionamento com chefes e superiores .....	117
15 - Satisfação quanto ao respeito da empresa com as pessoas .....	117
16 - Satisfação quanto à preocupação da empresa com o meio ambiente .....	118
17 - Satisfação quanto ao incentivo à educação e desenvolvimento profissional .....	118
18 - Satisfação com a saúde e segurança no trabalho .....	119
19 - Satisfação com as condições físicas e ergonômicas do local de trabalho .....	120
20 - Satisfação com os Benefícios Sociais .....	120
21 - Satisfação com as condições de salário em relação a sua função .....	121
22 - Satisfação com o Reconhecimento Social .....	122
23 - SUL: Satisfação quanto à Educação, antes e depois da contratação .....	124
24 - NE: Satisfação quanto à Educação, antes e depois da contratação .....	125
25 - SUL: Satisfação quanto à Saúde, antes e depois da contratação .....	126
26 - NE: Satisfação quanto à Saúde, antes e depois da contratação .....	126
27 - SUL: Satisfação quanto à Moradia, antes e depois da contratação .....	127
28 - NE: Satisfação quanto à Moradia, antes e depois da contratação .....	128
29 - SUL: Satisfação quanto a bens materiais, antes e depois da contratação .....	128
30 - NE: Satisfação quanto a Bens materiais, antes e depois da contratação .....	129
31 - SUL: Satisfação quanto ao Lazer, antes e depois da contratação .....	130

32 - NE: Satisfação quanto ao Lazer, antes e depois da contratação .....	130
33 - SUL: Satisfação quanto à Vida Social, antes e depois da contratação .....	131
34 - NE: Satisfação quanto à Vida Social, antes e depois da contratação .....	132
35 - SUL: Satisfação quanto à Atividade Profissional, antes e depois da contratação ....	132
36 - NE: Satisfação quanto à Atividade Profissional, antes e depois da contratação .....	133
37 - SUL: Satisfação quanto ao Nível de Ambição, antes e depois da contratação .....	134
38 - NE: Satisfação quanto ao Nível de Ambição, antes e depois da contratação .....	134

## LISTA DE TABELAS

01 - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) 2000 .....	041
02 - População dos Municípios Nova Petrópolis/RS e Russas/CE .....	042
03 - Educação: Número de alunos matriculados por nível de ensino e % de aumento no município (1997-2007) .....	044
04 - Desenvolvimento do comércio: N° de estabelecimentos por segmento e taxa de crescimento (1997-2007) .....	046
05 - Atividade econômica: N° de estabelecimentos por segmento (1997-2007) .....	047
06 - Emprego: N° de empregos formais na indústria, comércio e serviços e taxa de crescimento respectivamente (1997-2007) .....	047
07 - PIB: Produto interno bruto, produto interno <i>per capita</i> e taxa de crescimento (1997-2007) .....	047
08 - Educação: N° de alunos matriculados por nível de ensino e % de aumento no Município de Russas/CE (1997-2007) .....	053
09 - Desenvolvimento do comércio: N° de estabelecimentos por segmento e taxa de crescimento em Russas (1997-2007) .....	053
10 - Emprego: N° de empregos formais na indústria, comércio e serviços e taxa de crescimento respectivamente (1997-2007) .....	055
11 - PIB: Produto interno bruto, produto interno <i>per capita</i> , PIB total e taxa de crescimento no município de Russas/CE (1997-2006) .....	056
12 - Empresas de calçados femininos no Brasil .....	059
13 - Relação de países e produção anual de calçados .....	060
14 - Principais Produtores, Exportadores e Consumidores Mundiais (%) .....	061
15 - Brasil: Razões de Instalação de Novas Plantas (%) .....	068
16 - Principais empresas produtivas de calçados do Ceará .....	074
17 - Trabalhadores por sexo .....	107
18 - Estado Civil dos respondentes .....	108
19 - Condições de moradia .....	113
20 - Sempre morou neste Estado? .....	113
21 - Na sua percepção, qual a sua importância para a empresa? .....	122
22 - Na sua percepção, qual a sua importância para a empresa? .....	123
23 - Na sua percepção, qual a importância da empresa em sua vida? .....	123

24 - Na sua percepção, qual a importância da empresa em sua vida? .....	124
25 - Como você percebe a implantação de unidades da empresa no Nordeste? .....	135
26 - Como você percebe a implantação de unidades da empresa no Nordeste? .....	136
27 - Sugestões / Comentários .....	136
28 - Sugestões / Comentários .....	137
29 - Resultados do Teste Qui-Quadrado .....	138
30 - Escala interpretativa para valores de $r$ .....	140
31 - Resultados na Unidade da Região Sul .....	140
32 - Resultados na Unidade da Região Nordeste .....	141
33 - Perfil dos Trabalhadores de Nova Petrópolis e Russas .....	155

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO .....	016
1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO E INDUSTRIAL NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 1990 .....	023
1.1 Caracterização do Estado do Rio Grande do Sul e do Ceará neste processo .....	030
2 TERRITÓRIO E REGIÃO: UMA APROXIMAÇÃO TEÓRICA E CONCEITUAL..	037
2.1 Regiões Sul e Nordeste, a realidade dos municípios de Nova Petrópolis/RS e Russas/CE .....	041
2.1.1 Nova Petrópolis .....	042
2.1.2 Russas .....	049
3 A INDÚSTRIA CALÇADISTA NO BRASIL E AS ESTRATÉGIAS DE USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO .....	057
3.1 O processo de mobilidade territorial das empresas e a política de incentivos fiscais .	062
3.2 A indústria e o mercado de consumo de calçados no Brasil .....	068
3.3 O caso do Estado do Rio Grande do Sul e do Ceará .....	072
3.4 O Grupo D e sua instalação em Nova Petrópolis/RS e em Russas/CE .....	075
3.4.1 Perfil da Empresa em Nova Petrópolis .....	082
3.4.2. Perfil da Empresa em Russas .....	087
4 UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES - O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE DESENVOLVIMENTO .....	104
4.1 Os aspectos mais relevantes nas duas regiões .....	141
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	149
REFERÊNCIAS .....	157
ANEXO A - QUESTIONÁRIO .....	164

## INTRODUÇÃO

A indústria brasileira de calçados é um setor importante da economia do país<sup>1</sup> por seu volume de produção - de 808 milhões de pares em 2007, ocupando o terceiro lugar no ranking dos maiores produtores mundiais -, por sua expressiva participação na pauta de exportações - recentemente como o quinto maior exportador mundial de calçados tendo exportado cerca de 180 milhões de pares-, e pela sua capacidade de geração de empregos - mais de 300 mil empregos -, o que significa 4,3% do total da indústria de transformação no ano de 2007 em 7.830 empresas. Essa atividade industrial, na década de 1990, acompanhou outros ramos da economia e passou por mudanças que afetaram intensamente os métodos de produção nesse setor produtivo.

Por definição, as indústrias calçadistas são indústrias intensivas em mão-de-obra, entretanto, com a necessidade corporativa de competir e produzir num mercado que se torna cada vez mais globalizado, sofrem as conseqüências dessa circunstância externa. Procuram investir em tecnologia e automação, reduzindo o uso de mão-de-obra; porém, essa não é a única política das empresas. Elas ainda migram de regiões, onde já se encontram consolidadas, em busca de vantagens econômicas oferecidas por outros Estados, em busca de redução de custo de produção, o que se traduz também em pagamento de salários menores.

Este estudo nasce do interesse de analisar esta realidade, a partir da empresa calçadista D, fundada no interior do Estado do Rio Grande do Sul que, atingida pelo impacto da globalização, cria estratégias empreendedoras de sobrevivência, e mesmo correndo os riscos de transformar esforços em perdas, decide estabelecer-se em uma nova região, com baixo índice de oferta de empregos, baixa competitividade, com população pobre e pouco qualificada para o trabalho.

Embora seu objetivo seja o lucro na garantia de sua condição econômica e aumentar sua riqueza através da produção de bens e serviços, chega e transforma uma comunidade,

---

<sup>1</sup> Fonte: MTE - RAIS; elaborado pela Abicalçados na seção Resenha Estatística 2008, dados referentes ao ano de 2007.

criando nas pessoas novos valores, oportunizando que cada uma possa responsabilizar-se pela sua condição, despertando-as para a possibilidade de crescer, estudar, cuidar-se, ter dinheiro, comprar sua casa, carro, TV, geladeira... Ao chegar, propõe uma reconstrução do território. Não só ocupa um espaço físico e geográfico, como também através das suas políticas e procedimentos, métodos de trabalho, valores internos corporativos, modelo de gestão interna e ambiental, modifica a realidade local.

Ao instalar-se em Russas, sede da empresa no Ceará, traz ao novo lugar a tradição, o modelo cultural típico da região de imigração alemã do Sul do Brasil, no caso o município de Nova Petrópolis. Introduz também a visão do trabalho, a disciplina, a organização, a busca da competitividade, a exigência de regras e normas, o cuidado paisagístico, como alguns dos novos elementos que passam a imprimir uma nova forma ao espaço local.

Como problema de pesquisa considera-se que a relação do homem e a sua situação de trabalho tem sido enfatizada, neste início do século XXI, como um dos fatores mais importantes no resgate e valorização do ser humano. Há uma íntima relação entre a formação do homem, sua concepção de valores e crenças, e as organizações. Hoje é possível afirmar que esses sistemas são condição *sine qua non* para o desenvolvimento econômico, político e social (PRESTES MOTTA E BRESSER-PEREIRA,1998). Para Oliveira (2002, p.40),

o desenvolvimento deve ser encarado como um processo complexo de mudanças e transformações de ordem econômica, política e, principalmente humana e social. Desenvolvimento nada mais é que o crescimento (incrementos positivos no produto e na renda) transformado para satisfazer as mais diversificadas necessidades do ser humano, tais como: saúde, educação, habitação, transporte, alimentação, lazer, dentre outras.

Albrecht (1993) refere que os aspectos econômicos, políticos, sociais, estruturais, tecnológicos e físicos com os quais as empresas interagem, influenciam diretamente no seu funcionamento e resultados, forçando, com isso, uma permanente busca de aperfeiçoamento na relação das mesmas com o seu entorno.

Gibson *et al.* (1981) avaliam que o alcance das metas organizacionais só pode se dar de modo eficiente e eficaz pela ação conjunta dos indivíduos. Comentam que a identificação das características imprevisíveis das mudanças e suas diferentes velocidades, provocadas em grande parte, pela inovação tecnológica, é fator crucial para a sobrevivência das organizações,

tornando o estudo do homem e seu comportamento frente às respostas a essas mudanças uma questão relevante para a análise das organizações. Assim, o pressuposto de que o êxito organizacional está relacionado às estratégias e estruturas deve contemplar, também, as ações e relações humanas, bem como o modo como os indivíduos reagem a essas transformações.

Ao mesmo tempo em que o homem trabalhador enfrenta uma crise na sua relação/associação com as organizações, com o mundo moderno (tecnologia, capital, mudança), enfrenta também uma nova oportunidade na sua vida social e profissional: a chance da tão almejada qualidade de vida, participação, crescimento, conhecimento, desenvolvimento, interação, comunicação e comunicabilidade, todos eles aspectos do "homem organizacional", do homem que vive de, para e com a organização.

Uma empresa que decide expandir-se, mudar de região, mudar de espaço territorial para crescer, provoca mudanças na vida das pessoas que passarão a fazer parte de sua nova estrutura, uma vez que estas vivem na região, acostumados com um determinado modo de vida, formatado por hábitos, valores e expectativas que apontam muitas vezes mais a limites do que a possibilidades. Há também impactos na vida das pessoas que deslocam-se para regiões distintas no clima, na cultura, por condições causadas pela distância, pelo deixar tudo, pelo começar novamente.

Não se trata de analisar as mudanças, mas o que provocam no ser humano, em sua existência e na sua relação com a empresa, bem como com o entorno, no qual está inserida. Sem dúvida, esta é uma questão decisiva neste mundo moderno e em permanente modificação.

Neste contexto, considerando que as empresas calçadistas são empresas que não requerem mão de obra altamente qualificada e de alto nível de escolarização, adaptando-se facilmente às realidades de pouca qualificação profissional; que as políticas de desenvolvimento e industrialização dos governos estaduais no Brasil geram disputas inter-regionais, favorecendo a tomada de decisão de empresários que buscam a expansão de seus negócios, aliados às vantagens e incentivos ofertados; e que as regiões em que as empresas estão localizadas apresentam IDH bastante diferenciados, decidiu-se, neste estudo, analisar o impacto de uma empresa calçadista em duas regiões distintas do país, com ênfase na percepção dos trabalhadores a respeito de sua relação com a empresa e com o meio em vivem.

A pergunta que norteia este estudo é, portanto, a seguinte: Qual o impacto da instalação de uma empresa calçadista em duas regiões distintas, a partir da percepção dos seus trabalhadores?

Desta forma, o objetivo que se busca é de analisar o uso vantajoso do território, a partir da instalação desta empresa calçadista em duas regiões distintas (Sul - RS e Nordeste - CE), através da percepção de 658 trabalhadores sobre desenvolvimento.

Como objetivos específicos propõe-se:

- Analisar indicadores sócio-econômicos dos municípios de Nova Petrópolis/RS e Russas/CE, matrizes regionais da empresa, comparando-os no período histórico de 1997 a 2007;
- Comparar as políticas de responsabilidade social da empresa quanto à educação, saúde e segurança no trabalho nas duas regiões;
- Caracterizar o perfil dos funcionários das duas regiões, quanto à faixa etária, sexo, escolaridade, estado civil, estrutura familiar, renda familiar, situação de emprego da família vinculada à empresa, condições de moradia;
- Identificar, a partir da percepção dos trabalhadores, o impacto da empresa em suas vidas antes e depois de suas contratações considerando a qualidade de vida, a percepção de futuro e a inserção social;
- Caracterizar a qualidade das relações de trabalho a partir da percepção dos trabalhadores, quanto a sua importância para a empresa e da importância desta para os mesmos;
- Identificar a importância das particularidades regionais na percepção dos trabalhadores e na sua relação com a empresa.

A maior dificuldade que se encontra na abordagem do desenvolvimento diz respeito a sua conceituação. Neste estudo considera-se a visão do economista indiano Amartya Sen, ganhador do Prêmio Nobel de Economia em 1998, em que adota uma concepção de desenvolvimento pouco ortodoxa ao entender que

o desenvolvimento consiste na eliminação das privações de liberdade que limitam as escolhas e as oportunidades das pessoas de exercer ponderadamente sua condição de agente (SEN, 2000, p. 10).

Um dos sinais mais efetivos desta concepção ocorreu em 1990 quando o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) passou a usar o Indicador de Desenvolvimento Humano (IDH) que incorpora, além da tradicional *renda per capita*, também a *expectativa de vida* e o *nível de educação*, atingido em cada país. Tal indicador significou certo reconhecimento da pouca capacidade explicativa dos macro indicadores, como Produto Interno Bruto (PIB) e Produto Nacional Bruto (PNB). “Junto al crecimiento económico, surge la necesidad de lograr desarrollo social, mejorar la equidad, fortalecer la democracia y preservar los equilibrios medioambientales (KLIKSBURG, 2000, p. 23).” O objetivo final deveria ser o desenvolvimento humano.

Para Sen (2000, p. 52), as liberdades substantivas incluem capacidades elementares como, por exemplo, ter condições de evitar privações como a fome, a subnutrição, a morbidez evitável e a morte prematura, bem como as liberdades associadas a saber ler e fazer cálculos aritméticos, ter participação política e liberdade de expressão.

Trabalhou-se também a concepção de outro autor, Boisier (2000), que refere que o conceito de desenvolvimento passou por significativas mudanças com o processo de globalização, deixando de depender exclusivamente dos governos centrais para articular-se com os mais diversos segmentos da sociedade civil. Nesse sentido, o desenvolvimento pode ser definido como um processo de mudança sustentável que possui como propósito a transformação qualitativa de uma comunidade e de seus respectivos membros, que vivem num determinado espaço regional.

Entender a dinâmica das empresas na obtenção de melhores resultados, em termos de rentabilidade e produtividade, promovendo sua sustentabilidade, frente às ameaças de um mercado altamente competitivo, pode ser também fator de desenvolvimento humano. As modificações direcionadas à melhoria do desempenho organizacional afetam não só a estrutura do trabalho, mas também o comportamento e o desempenho do trabalhador, no seu desenvolvimento e valorização humana.

Para analisar a percepção dos trabalhadores julgou-se apropriado o método de estudo de caso comparativo que propõe, mais do que uma técnica, uma análise o mais completa possível, considerando a unidade social estudada como um todo, seja um indivíduo, uma

família, uma instituição ou uma comunidade (GOLDENBERG, 2000).

O estudo de caso por si só, deve reunir “o maior número de informações detalhadas, por meio de diferentes técnicas de pesquisa, com o objetivo de apreender a totalidade de uma situação e descrever a complexidade de um caso concreto” (GOLDENBERG, 2000, p.34).

Como método de levantamento e análise de dados utilizou-se as abordagens quantitativa e qualitativa. Através da abordagem qualitativa se buscou respostas para questões muito particulares bem como a apreensão das percepções do público-alvo da pesquisa. Os dados quantitativos foram buscados através dos questionários, aplicados a partir da definição de amostra da população-alvo da pesquisa e de dados secundários, disponíveis junto a órgãos governamentais como IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), publicações, trabalhos acadêmicos, entre outros.

De forma a preservar a identidade da empresa, será empregada a sigla D. em todo o texto, quando se fizer referência a mesma.

Ao longo dessa dissertação, apresentam-se alguns enfoques que contextualizam esta temática, buscando-se no primeiro capítulo abordar considerações sobre o desenvolvimento econômico e industrial do Brasil a partir dos anos 1990, com ênfase nos Estados do Rio Grande do Sul e Ceará.

O segundo capítulo trata de uma revisão conceitual sobre território, territorialidades e região. Apresenta a região Nordeste e Sul e as características destas que as fazem ser tão distantes geográfica e culturalmente, com dados estatísticos e econômicos de cada município.

O terceiro capítulo traz o cenário em que se situa a indústria calçadista no Brasil, nos Estados do Rio Grande do Sul e do Ceará, a comparação entre os dois municípios pesquisados, tratando especificamente do caso da empresa D., apresentando sua estrutura, as políticas de responsabilidade social da empresa quanto à educação, saúde e segurança no trabalho nas duas regiões.

O quarto capítulo apresenta os resultados da pesquisa e os destaques às diferenças regionais, a partir da percepção dos trabalhadores quanto ao desenvolvimento. O perfil destes

trabalhadores, o impacto da empresa em suas vidas antes e depois de suas contratações, a qualidade das relações de trabalho, seu sentimento de importância para a empresa e da importância desta para si mesmo, entre outros aspectos abordados.

É importante salientar algumas dificuldades encontradas na realização desta dissertação, fruto das diferenças entre as duas regiões, como a distância geográfica, os costumes diversos, tendo como exemplo o não ter chuveiro elétrico ou a gás no hotel em Russas, a dificuldade dos trabalhadores russanos em responder ao questionário, entre outras. É importante registrar que foi muito difícil se obter dados do Município junto à Prefeitura de Nova Petrópolis.

Reconhece-se que o escopo deste estudo é amplo e o foco de pesquisa de campo complexo, por tratar da concepção de desenvolvimento. No entanto, a percepção dos trabalhadores, apresenta-se como uma oportunidade ímpar de entender as concepções dessa classe social em relação à situação em que ao mesmo tempo, são atores e espectadores.

# **1 CONSIDERAÇÕES SOBRE O PROCESSO DE CRESCIMENTO ECONÔMICO E INDUSTRIAL NO BRASIL A PARTIR DOS ANOS 1990**

Nas últimas décadas, o Brasil viveu transformações muito importantes em sua economia, oscilando entre períodos de recessão, estagnação e aquecimento, com fortes impactos das políticas governamentais.

Os anos 90 registram o início da consolidação da Democracia no Brasil, sendo empossado Presidente Fernando Collor de Melo, por eleições diretas em 1990. Entre as mudanças políticas e econômicas desta década, destaca-se: a privatização das empresas públicas, a abertura econômica com o aumento dos fluxos internacionais de investimento, a diminuição das políticas de desenvolvimento regional pelo Governo Federal, sendo que a partir da Constituição de 1988, o processo de descentralização político-administrativa diminuiu sensivelmente o papel do Estado na economia.

A abertura ensejou a condição econômica para a escalada da guerra fiscal, na medida em que atraiu um fluxo crescente de capitais internacionais em busca de oportunidades de investimento no país. Parcela relevante da guerra fiscal tem a ver com a disputa por projetos industriais de origem externa. (DULCI, 2002, p. 97).

A abertura econômica pode ser considerada um elemento crucial no acirramento da guerra fiscal, por incitar a busca de investimentos por parte dos territórios, onde a “arma” principal passa a ser a isenção fiscal. O fato de que os estados e municípios passam a atuar de forma ativa, e não o Governo Federal acaba criando um ambiente extremamente competitivo entre os entes da federação.

Como resultado da forte pressão da política neoliberal e suas conseqüências nos países emergentes, a abertura dos mercados também fez com que fossem adotados programas de modernização por parte das empresas brasileiras, que implicaram a redução das margens de lucro e o aumento da produtividade, para fazer frente ao impacto decorrente da abertura às importações.

A política de redução das alíquotas de importação permitiu a entrada no país de grande variedade de bens de consumo. Segundo o BNDES (Banco Itaú, 2008) entre 1990 e 1995, a

participação dos insumos e produtos industriais importados passou de 6% para 15,6%. O programa de privatizações teve avanço significativo. Dados do Programa Nacional de Desestatização (PND) apontam que, até o início de 2000, os resultados obtidos foram a privatização de 65 empresas e a concessão de 58 serviços públicos.

Pode-se dizer que a disciplina imposta pela competição com os produtos importados foi a reforma estrutural mais importante da década, pelos seus efeitos sobre os preços e sobre a produtividade.

Com o programa de desregulamentação, a eliminação dos incentivos setoriais e a constituição de estímulos à exportação do governo Collor, houve a queda do nível de atividade econômica e muitas empresas, principalmente as maiores, começaram a realizar uma reestruturação, apoiada na redução do quadro de pessoal. Além disso, novas formas de ajuste ou racionalização foram adotadas como métodos de organização do trabalho e da produção – círculos de controle de qualidade, *just in time*, cortes de níveis hierárquicos e terceirização.

De acordo com Silva Neto *et all* (1999), no início da década de 90, uma boa parte da indústria brasileira, em comparação com os padrões internacionais, ainda operava com equipamentos e instalações tecnologicamente defasadas, apresentava deficiências nas tecnologias de processo, exibia atraso quanto às tecnologias de produto e aplicava pequena fração do faturamento em atividades de P&D. Estas empresas demonstravam, ainda, limitada difusão dos sistemas de gestão de qualidade, tanto de produtos quanto dos processos de fabricação e apresentavam relativa lentidão na adoção das inovações gerenciais e organizacionais.

Enquanto, internacionalmente, as empresas intensificavam laços de colaboração, a maior parte da indústria brasileira ressentia-se de ausência de interação intensa entre usuário e produtor e carecia de relacionamento mais cooperativo entre fornecedores e produtores. Finalmente, as empresas industriais brasileiras ainda encaravam o trabalho como um custo e não como um recurso primordial da produção, dando pouca atenção ao treinamento e à formação de operários polivalentes (COUTINHO *et all*, 1993).

Neste contexto, para Silva Neto *et all* (1999), o fator decisivo para a reorganização das

empresas brasileiras só aconteceu com a abertura comercial, quando a indústria nacional foi submetida a uma crescente exposição ao ambiente competitivo internacional.

Segundo Bello (2001), com o aumento do grau de abertura da economia brasileira, grande parte de insumos e matérias-primas que antes eram nacionais, passam a ser adquiridas externamente. E isto sem qualquer crescimento compensatório das exportações. Tal fato não só aumenta a dependência em relação ao Exterior, como diminui as oportunidades para a produção nacional, o que se reflete na redução do nível de emprego e, conseqüentemente, na demanda interna, arrefecendo o ritmo de expansão da economia. Esta também passa a perder seu caráter autônomo, através da maior abertura em seu comércio internacional, com as importações ocupando espaços antes preenchidos pelos bens produzidos internamente.

Assim, a política industrial do governo federal privilegiou a modernização e a competitividade, incluindo, desta forma, as empresas que deveriam aprender a conviver com a concorrência externa, enfatizando um Estado que deveria se tornar menor e mais eficiente, e os trabalhadores, que deveriam conviver em um ambiente mais competitivo.

A busca de padrões de eficiência e competitividade até então explorados apenas pelos segmentos mais integrados ao comércio internacional, fez com que as empresas brasileiras começassem a sentir, de forma mais explícita, os efeitos do novo paradigma industrial, percebendo a necessidade urgente de reestruturações organizacionais e produtivas.

O baixo ritmo de crescimento da economia brasileira em um ambiente de relativa estabilidade de preços constitui um dos principais problemas da atualidade. As reformas econômicas ocorridas na década de 1990, em particular a estabilização de preços, a abertura comercial e financeira e as privatizações, não resultaram em taxas sustentadas de crescimento do PIB. Nos últimos 15 anos, o crescimento econômico tem sido marcado por curtos períodos de crescimento seguido por períodos de desaceleração. (FEIJÓ, 2008, p.200).

Em 1995 é eleito Presidente Fernando Henrique Cardoso, dando continuidade ao Plano Real, que apresentava bons resultados no combate à inflação. Após cumprir dois mandatos, a esquerda política brasileira elege Presidente do País, através de um legítimo processo democrático, Luiz Inácio Lula da Silva nas eleições de 2002, reelegendo-o em 2006. Com crescimento econômico comparativamente menor que a média dos países emergentes, o Brasil consegue mesmo assim manter sua economia estável, acumulando mais reservas do que a dívida externa.

No período de 1995-1999, Bello (2001) refere que houve perda de dinamismo da indústria, com taxas de expansão situando-se abaixo da média da economia, transformando assim a estrutura produtiva de maneira significativa. Considerando-se os macro setores de atividades, os serviços obtiveram maior participação no PIB em relação aos demais, sendo que no industrial ganhou participação a indústria extrativista, sinalizando uma tendência de especialização da economia em setores em que a vantagem comparativa está na exploração de recursos naturais, sendo seguido pelos setores da indústria de transformação.

Conforme afirma Bello (2001), paralelamente, o setor serviços não se apresentava capaz de absorver o excedente cada vez maior de mão-de-obra da indústria, fenômeno verificado há mais tempo no setor agrícola, onde a mecanização disponibilizou e deslocou para as cidades um número considerável de pessoas nos últimos 40 anos. Levando em conta o potencial de criação de empregos, além daqueles setores dinâmicos capazes de contribuir de modo crescente para a obtenção de divisas, também esses setores-chave, embora com menor dinamismo, deveriam ser incentivados, já que são contributos para a melhoria do nível de vida da sociedade brasileira.

Das indústrias que perderam participação na estrutura industrial brasileira no período, as indústrias intensivas em trabalho foram as mais afetadas, tendo em vista que os impactos da maior concorrência provocados pela abertura do comércio não foram compensados por ganhos na competitividade. Esse panorama, resultante das mudanças na estrutura produtiva e abertura econômica sinalizam duas situações distintas: esse processo não desencadeou uma regressão tecnológica, todavia, também não promoveu um salto em termos de processo produtivo mais aprimorado. Isto remete a necessidade da retomada do nível de investimento da economia ser complementado com esforços em inovação tecnológica, o que, conseqüentemente, levaria a um ganho no padrão de crescimento do país.

Ressalta-se que o crescimento da indústria no país desempenha um forte papel na alavancagem de outros setores, também sendo um difusor de novas tecnologias, e estratégico para o crescimento da economia, gerando com isso um ciclo virtuoso.

Como afirma Feijó (2008, p.206), “esse padrão de crescimento aponta para um baixo nível de investimento, provocado, entre outros fatores, por um baixo grau de confiança nas expectativas quanto ao seu potencial de geração de renda de novos empreendimentos e o alto

custo do capital”. Complementando, destaca:

[...] para os novos atores institucionais liderarem o processo de investimento econômico, as mudanças ocorridas não produziram um ambiente de confiança suficiente que contribuísse para a retomada de investimento em volume e qualidade necessários para a promoção de um novo ciclo expansivo de crescimento, (FEIJÓ, 2008, p.207).

Em virtude desse cenário, os empreendimentos produtivos capazes de atrair investimentos se limitaram a atividades em que as expectativas de rentabilidade eram elevadas e com prazos de retorno mais imediatos. Com isso, os investimentos em infraestrutura e em expansão industrial de setores intensivos em capital, necessários para o crescimento consistente, despertaram pouco interesse dos empreendedores.

Assim, não se verificou um crescimento econômico sustentado por capital privado e por uma atividade intensa em investimento em formação de capital a partir da estabilização dos preços e abertura econômica. As mudanças que ocorreram na economia deveriam fornecer novos parâmetros para a formação das expectativas dos agentes econômicos, consolidando novas regras e convenções de funcionamento do sistema. Todavia, não foram suficientes para coordenar as expectativas dos agentes econômicos em direção ao crescimento através do comprometimento de recursos financeiros a longo prazo, ou seja, as expectativas de investimento, mesmo em um ambiente competitivo e de estabilidade de preços, continuaram focadas em expectativas de curto prazo. Como resultado, teve-se baixa formação de capital.

Na sua pesquisa “A indústria brasileira nos anos 90: o que já se pode dizer?” Moreira (2000) destaca que na grande maioria dos setores, a maior penetração das importações continuou a ser acompanhada pelo aumento da participação das exportações, mantendo a expectativa de especialização intra-indústria. Avalia que a diferença de ritmo entre esses dois movimentos permaneceu, ainda que em menor magnitude. No entanto, diante das dificuldades criadas pelo ambiente macroeconômico e dos obstáculos específicos à expansão das vendas externas em um país que permaneceu tanto tempo voltado para dentro, este comportamento não é julgado como inesperado.

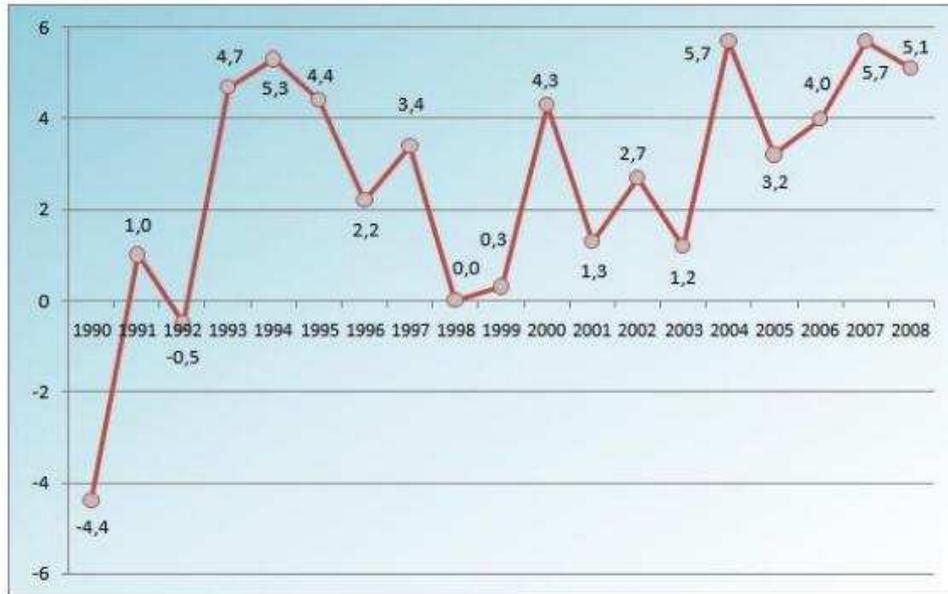
Ainda Moreira (2000), refere que as mudanças estruturais provocadas pelo movimento de especialização também continuam a não indicar danos significativos às perspectivas de

crescimento do país, em face de eventual deslocamento dos setores intensivos em tecnologia. Esses setores, segundo o autor, apresentaram ganho de participação, seja em termos de valor adicionado, seja em termos de valor da produção.

O segmento de bens de capital, considerado uma categoria-chave na geração e difusão do progresso técnico, continuou perdendo terreno para as importações. Aqui também, no entanto, as comparações internacionais não permitem um diagnóstico de deslocamento, mas sim de especialização necessária em função dos ganhos de escala envolvidos. Situação semelhante observa-se pela crescente participação das exportações na produção de bens de capital. Deve-se para isso lembrar a situação que prevalecia antes da abertura econômica, quando os chamados bens de elevado conteúdo tecnológico eram produzidos, na maioria dos casos, por grandes multinacionais, com preços muito acima dos praticados no mercado internacional e nem sequer estavam próximos à fronteira tecnológica.

Em 2007, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Brasil apresentou aumento nos investimentos com fortalecimento da demanda interna e elevação no Produto Interno Bruto – PIB de 5,7%, representando a maior taxa anual registrada desde 2004 (5,7%) e o décimo quinto ano consecutivo de crescimento. Tal resultado foi influenciado pelo fortalecimento da demanda interna, com ênfase na sustentabilidade, proporcionada pelo aumento dos investimentos no período. A elevação do PIB em 2007 refletiu-se positivamente sobre o mercado de trabalho formal nesse ano, apresentando uma relação emprego/produto amplamente favorável.

De forma a ilustrar as oscilações da economia brasileira, apresenta-se um gráfico com o desempenho do PIB, que permite identificar que o crescimento da economia brasileira nas últimas décadas se deu de forma instável, com períodos de crescimento e desaceleração:



### Gráfico 01 – Brasil: Desempenho do PIB 1990-2008

Variação do PIB desde 1990, em (%)

Fonte: INDI (2009)

Do ponto de vista econômico, o gráfico acima possibilita verificar que em 1990 a taxa de crescimento do PIB foi negativa, elevando-se de 1992 a 1994, mas tendo no período 1994-1998 um comportamento amplamente descendente. Após 2000, percebe-se um comportamento oscilatório, porém positivo, embora atualmente a economia brasileira também venha sofrendo o impacto da crise econômica internacional.

No final do ano de 2008, com o aprofundamento da crise econômica internacional, ampliando as chances de um desaquecimento mundial mais amplo e duradouro do que se previa inicialmente, o cenário de recessão profunda e/ou prolongada nos países desenvolvidos, que até então parecia improvável, mostra-se cada vez mais evidente. O crescimento expressivo das taxas de desemprego, especialmente nos Estados Unidos, ao lado da redução das estimativas de crescimento econômico, levou o Banco Central britânico a afirmar que a economia mundial parece estar passando por um declínio incomum, agudo e sincronizado.

No Brasil, em decorrência da crise, vem aumentando significativamente o número de demissões e em dezembro de 2008. Superando as expectativas mais pessimistas, apresenta uma perda líquida de 654 mil empregos, fazendo com que o Governo passe a buscar medidas

para minimizar os efeitos desta crise econômica mundial, especialmente no que se refere aos empregos e manutenção dos níveis da atividade econômica.

### **1.1 Caracterização do Rio Grande do Sul e do Ceará neste processo**

O Rio Grande do Sul apresenta uma extensão territorial de 282.062 km<sup>2</sup>, representando 3,2% do território brasileiro. A população total do RS no ano 2000 alcançou um total de 10,2 milhões de habitantes, sendo o quinto Estado mais populoso do Brasil, respondendo por 6% da população brasileira. A economia do Rio Grande do Sul registrou em 2000, um PIB (a preço de mercado) de R\$ 84,9 bilhões, o que representa 8% do PIB nacional e coloca a economia gaúcha em quarta posição no Brasil, conforme Lima (2003). No Estado do Rio Grande do Sul existem atualmente 496 municípios instalados.

Segundo Lima (2001) a indústria do Rio Grande do Sul apresentou uma consistente recuperação em 1999. Essa perspectiva no âmbito do país fez-se sentir de forma ainda bastante tímida. Duas constatações importantes ressaltam a situação do Estado. Primeiramente, ao longo da década de 1990, principalmente, na sua segunda metade, a indústria gaúcha havia realizado um amplo processo de reestruturação que a havia capacitado para uma consistente fase de expansão. Como decorrência, é possível deduzir que esse potencial de crescimento se encontrava limitado pelas condições macroeconômicas que envolviam a economia brasileira. Uma segunda observação reafirma a importância do mercado externo na dinâmica do crescimento do Rio Grande do Sul, explicitando o significado da mudança cambial como elemento explicativo para a retomada do crescimento econômico da indústria do Estado. Usando como referência o Balanço Econômico da FIERGS, Lima afirma que:

Os fatores – taxa de câmbio e juros – que influíram favoravelmente na economia brasileira ao longo deste ano também produziram na economia gaúcha efeitos relativamente ainda mais positivos. Isso decorre do fato de que temos uma forte vocação exportadora – sem dúvida, muito mais pronunciada entre nós do que nas demais regiões do País – e, de outro lado, porque na estrutura produtiva do Rio Grande do Sul predominam pequenas e médias empresas com sérios problemas de capitalização. No caso do Rio Grande do Sul, além da queda nas taxas de juros e do aumento significativo das exportações, há ainda que considerar uma terceira fonte importante de crescimento que vem tendo um impacto extremamente significativo sobre a renda estadual. Trata-se do efeito multiplicador decorrente do processo de maturação dos investimentos iniciados em anos passados. (LIMA, 2001, p.122).

Como resultado desse processo a indústria gaúcha não somente apresentou uma recuperação acelerada em relação ao Brasil, como também apresentou nesse período taxas de crescimento superior às médias nacionais.

Os dados mais recentes da economia do Rio Grande do Sul – ano de 2008 - em relação as suas exportações são apresentados em estudo da Fundação de Economia e Estatística do Estado por Garcia (2009). Estes demonstram que as exportações gaúchas alcançaram em 2008 o valor de US\$ 18,5 bilhões, com um incremento de aproximadamente 22,9% sobre o ano anterior e um desempenho semelhante ao do Brasil como um todo, onde as vendas externas atingiram US\$ 197,9 bilhões e tiveram um aumento de 23,2% entre os dois períodos considerados. O valor exportado pelo Rio Grande do Sul colocou-lhe em 4º lugar no ranking nacional, atrás de São Paulo, Minas Gerais, e Rio de Janeiro. Os maiores compradores da produção originária do Estado foram a União Européia (19% do total), os Estados Unidos (13%), a China (10%) e a Argentina (9%) O valor exportado pelo Estado, que representou um recorde em termos nominais, pode ser considerado como um bom desempenho.

Conforme ressalta Garcia (2009), é possível até que a essa taxa de crescimento seja de fato menor, dada a desaceleração da economia mundial nos últimos meses do ano. De qualquer forma, mesmo que esta previsão venha a confirmar-se o Rio Grande do Sul, assim como o Brasil, terá de certa forma mantida sua participação no comércio mundial de bens.

Ainda Garcia (2009), torna-se importante esclarecer que esse resultado obtido pelo Estado não significa necessariamente um crescimento na lucratividade dos exportadores. Isto pelo menos por dois motivos, quais sejam: o processo de valorização do real, que só foi invertido nos últimos meses do ano de 2008 e o expressivo crescimento do preço de alguns componentes dos custos de produção. Como exemplo, o preço dos insumos para o cultivo de soja e o preço do milho, para a alimentação de aves e suínos.

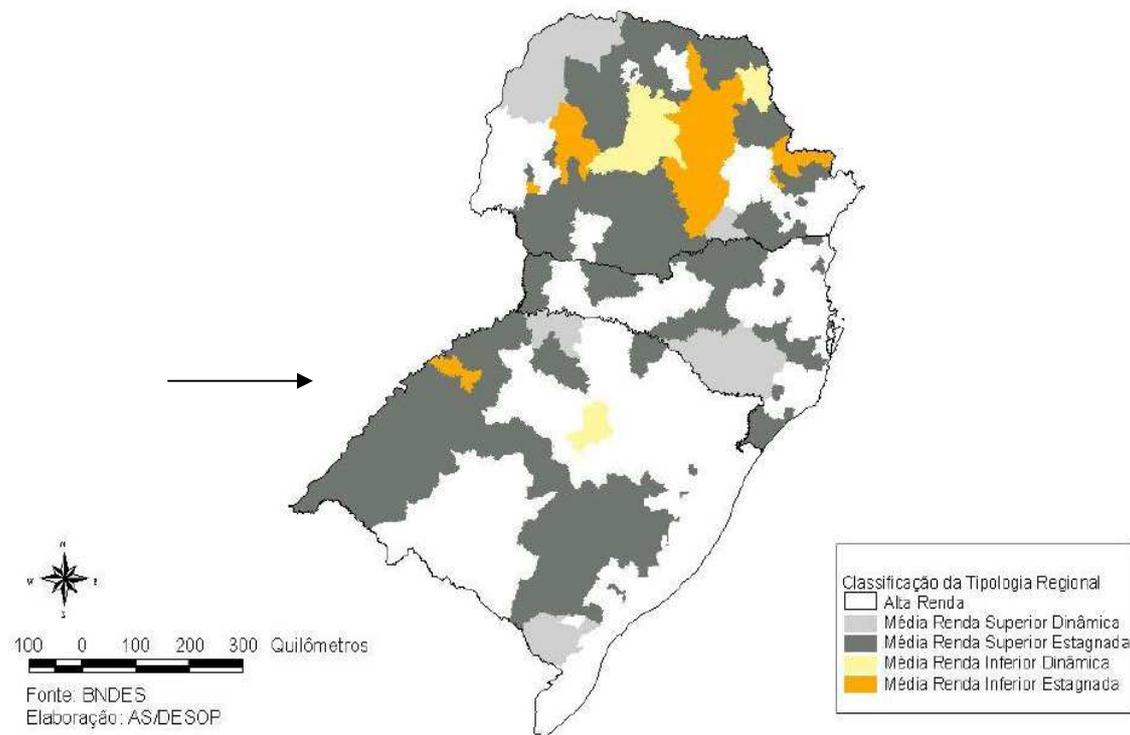
Também a produção de calçados no Estado é demonstrada no estudo de Garcia (2009), destacando que as exportações gaúchas neste segmento tiveram queda de 6% no decorrer do ano de 2008. Os dados mostram algumas peculiaridades: as exportações de calçados de couro natural, que representaram cerca de 80% do total das exportações, tiveram uma diminuição de valor na ordem de 7%. Este resultado é decorrente do crescimento de 28% no preço do par de sapatos, que passou, em média, de US\$ 19 para US\$ 24, somando-se também a queda, de

aproximadamente 28%, no número de pares comercializados. Outra situação levantada na pesquisa demonstra que há muitos anos o Rio Grande do Sul vem perdendo espaço no mercado internacional de calçados devido à concorrência de países asiáticos. A China e, mais recentemente, o Vietnã, produzem com um custo de mão-de-obra muito mais barato que o brasileiro e, mais ainda que o gaúcho.

Na busca de uma forma que garanta maior competitividade a esta realidade internacional e até sobrevivência pela alta carga tributária que encontra no Estado, a decisão de deslocamento de indústrias para outros estados, como no caso o Ceará, faz com que o RS também perca em arrecadação e crescimento econômico. Na tentativa de reduzir custos com mão-de-obra e obter incentivos fiscais do governo, indústrias gaúchas vêm transferindo há 15 anos a produção para o Nordeste.

Com o aprofundamento da crise econômica mundial, somente em dezembro de 2008 e início de 2009, foram perdidos, no Rio Grande do Sul, em torno de 28 mil empregos. Grande parte das empresas locais está enfrentando dificuldades com a crise pela qual passa a economia mundial, por investimentos em modernização e expansão de sua capacidade produtiva em anos recentes. Em decorrência da difícil conjuntura econômica, as projeções de viabilidade desses projetos não deverão se realizar no tempo previsto originalmente. A representatividade do Rio Grande do Sul, tanto do ponto de vista da produção agropecuária e industrial, quanto do comércio exportador brasileiro, faz com que atualmente sejam buscadas junto ao Governo Federal, medidas que amenizem os efeitos deste quadro.

Ainda assim, o RS tem uma elevada concentração de renda na maior parte do Estado, conforme se pode identificar no mapa do BNDES, que mostra a Região Sul em seu desenvolvimento econômico:



**FIGURA 01 - Mapa do Desenvolvimento econômico da região Sul**

FONTE: BNDES

A avaliação do grau de desenvolvimento econômico do Estado, considerando o nível de renda domiciliar média *per capita* e a variação do PIB, permite verificar a alta e a média renda que caracteriza o RS.

Quanto ao Estado do Ceará, sua população em 1991 totalizou 6.362 620 de habitantes, equivalente a aproximadamente 14,9% da população da região Nordeste. A população urbana correspondia a 65,4% do total, enquanto a população rural perfazia 34,6%. Em 1995, com uma população estimada de 6.734.026 habitantes, o Ceará aumentou sua participação na população nordestina à cerca de 15,1%. A taxa de urbanização de 64,8% sofreu uma pequena queda, mas superou a média da região, que se situou em 63,0%. Os dados populacionais do estado do Ceará mostram, portanto, que, simultaneamente à queda do ritmo de crescimento demográfico, ocorre acelerado processo de urbanização, o qual supera a taxa média observada para o Nordeste (VASCONCELOS *et all*, 1999).

Em relação ao perfil econômico do Estado, Vasconcelos *et all* (1999), descrevem que a ação do governo a partir de 1987, quando implementou propostas de mudanças visando o desenvolvimento de modo sistemático e continuado, promoveu mudanças na economia e na sociedade cearense. Após um período inicial, afetado em termos de atividade econômica pela prolongada seca de 1987, de ajustes, de reformas e, principalmente, de modernização da administração e implantação de uma nova estratégia política e administrativa, a economia cearense, começou a mostrar uma mudança significativa em seu ritmo de desenvolvimento e em sua estrutura. De modo geral, observa-se que a economia cearense adequou-se para uma transposição no seu processo de crescimento, uma vez que condições estruturais e de infraestrutura sinalizaram nessa direção.

Quanto às taxas de crescimento, Vasconcelos *et all* (1999), ressaltam que, com exceção do período 1985-1990, a taxa de crescimento do Ceará mostrou-se superior às observadas para o Brasil e o Nordeste. Além do mais, as taxas de crescimento para o Estado, a região e o Brasil foram mais elevadas em período posterior, em decorrência da retomada do crescimento no país. Nesse período a taxa de crescimento observada para o setor industrial, no Ceará, embora ainda inferior à observada para o Brasil, é mais elevada que a do Nordeste. Outro dado importante a ser ressaltado é que, em julho de 1997, o número de empresas instaladas superou o total alcançado ao longo do período 1991-94. Esse mesmo resultado verifica-se em termos de geração de emprego e volume de investimento.

Outro evento importante foi a redução do número de empresas localizadas na Região Metropolitana de Fortaleza e, em contrapartida, o aumento do número de empresas no interior do Estado. Esse fato é um provável indicador dos efeitos indutores do mecanismo de incentivos propiciados pelo Programa de Incentivos ao Financiamento de Empresas (PROVIN), em que eram concedidos incentivos adicionais expressivos para empresas que se instalassem no interior do Estado. Isso sinaliza a tendência de interiorização do processo de industrialização.

Conforme Vasconcelos *et all* (1999), em julho de 1997, do total de empresas, 98 já estavam funcionando, sendo 73 na Região Metropolitana de Fortaleza. Esse conjunto de empresas representava o investimento total de R\$ 1 004,4 milhões e a geração de 20,4 mil empregos diretos, perfazendo 19,1% do investimento total e 21,8% dos empregos diretos previstos.

Segundo Soares *et all* (2007), para se ter uma noção do que está ocorrendo em termos de mudança estrutural da economia cearense, é necessário observar que vem crescendo de modo acelerado o número de empresas cuja sede está em outro Estado da Federação. Os autores constataram que, de acordo com o cadastro geral de empresas realizado pelo IBGE (1996), até 1969, o Ceará dispunha de 211 empresas cuja sede se localizava em outro Estado, magnitude que gradativamente vem-se expandindo, chegando a 1.498 no ano de 1996. Tais alterações econômicas refletiram-se nos níveis de emprego e no tamanho médio das empresas, pois houve o surgimento de novas grandes e médias associadas ao aparecimento de micro e pequenas em larga proporção, a ponto de reduzir o tamanho médio das empresas operando no Ceará.

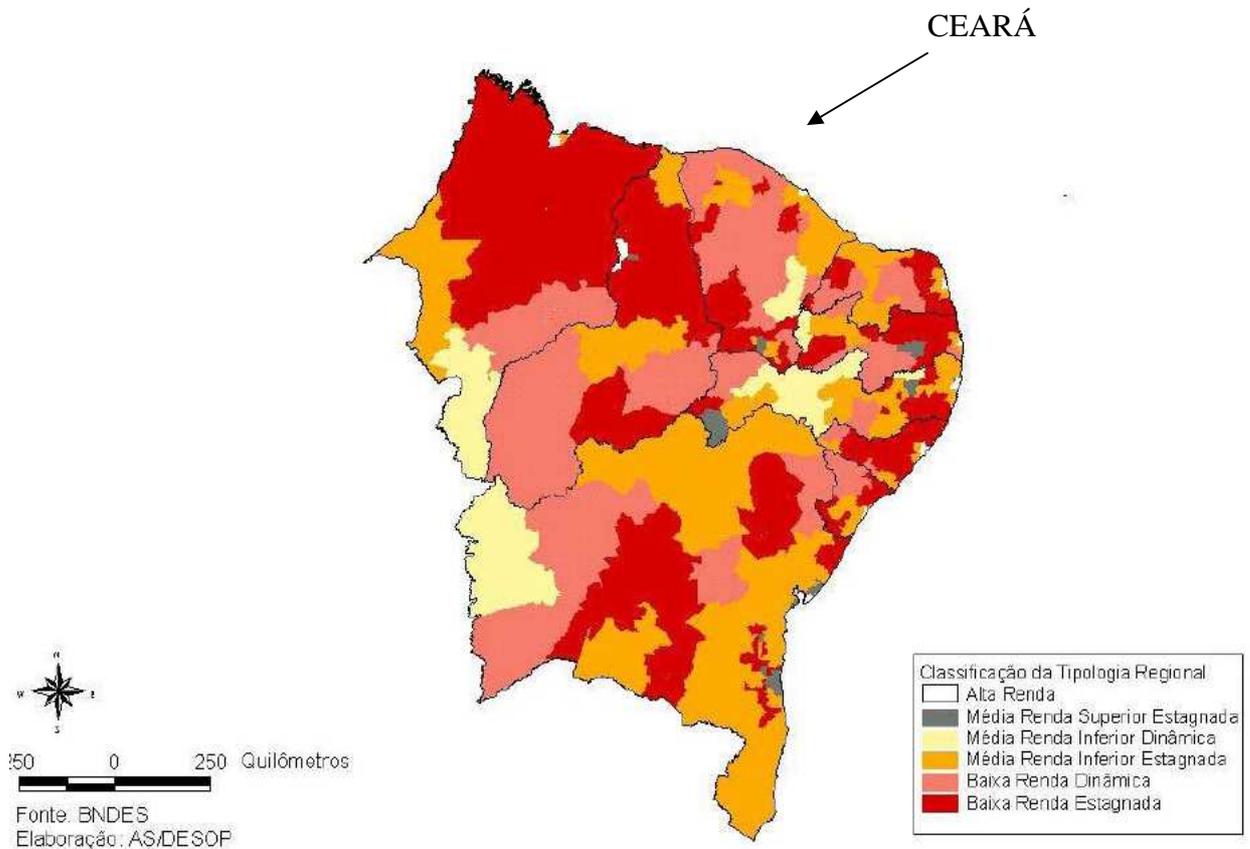
Nesse sentido, a reestruturação produtiva vincula-se de modo substancial à presença de uma política industrial, baseada em incentivos fiscais predominantemente sustentados pelo governo estadual. Esta tem como marco determinante a criação de vantagens fiscais e de infra-estrutura em conjugação com investimentos e recursos federais, em projetos de acordo com a política nacional de fomento aos eixos de desenvolvimento econômico e social.

Talvez um dos aspectos mais relevantes da nova política industrial no Ceará esteja na ênfase dada à interiorização e à busca de novas tecnologias pela instalação de empresas modernas e expansão do sistema estadual de tecnologia. Estes vetores de política sinalizam a existência de uma busca pela competitividade, particularmente evidenciada quando se observa uma recomposição na pauta de exportações cearenses a favor de novos produtos manufaturados. Mesmo assim, a economia cearense ainda está distante de se constituir em um parque industrial diversificado e moderno com padrões de alta competitividade, pois está fortemente focada em setores como têxtil, calçados e produtos alimentares, conforme (RODRIGUES, 1998).

Apesar de todo o esforço estadual através dos incentivos, o Ceará ainda se constitui um espaço econômico com muitas restrições em relação ao potencial de atração de novos investimentos, como deficiência em energia e saneamento, infra-estrutura limitada, forte concentração industrial em Fortaleza e predominância de setores tradicionais. Nesse sentido, o governo estadual representa a grande motivação para alavancagem produtiva por via do que se tornou conhecido na literatura econômica como guerra fiscal. Entretanto, como concluem

Soares *et all* (2007), o modelo de desenvolvimento do Ceará iniciado em 1987, não tem resolvido os graves problemas de distribuição de renda pessoal e funcional.

O mapa apresentado a seguir, possibilita identificar o desenvolvimento econômico da Região Nordeste, permitindo verificar através do nível de renda domiciliar média *per capita* e da variação do PIB o Estado do Ceará, que é caracterizado por média e baixa renda.



**FIGURA 02 - Mapa do Desenvolvimento econômico da região Nordeste**

FONTE: BNDES

## 2 TERRITÓRIO E REGIÃO – UMA APROXIMAÇÃO TEÓRICA E CONCEITUAL

Em relação à conceituação de região é importante observar que sob a ótica da etimologia, as palavras região e território inverteram seus significados ao longo do tempo. A palavra território originada da palavra terra, do latim *territoriu*, não tinha o caráter político que tem hoje. Enquanto o termo região, derivado do latim, se referia à unidade político-territorial em que se dividia o Império Romano. Têm sua raiz no verbo *regere*, que significa governar, o que atribuía à região, em sua seu sentido original, uma conotação eminentemente política, como exposto por Pereira (2000).

Para Limonad (2004) a região constrói-se a partir da ação de distintos agentes em múltiplas escalas articuladas que de certa forma encontram um rebatimento em práticas e processos sócio-espaciais, histórica e geograficamente localizados. É antes de qualquer coisa uma construção social que atende interesses políticos precisos, mesmo em se tratando de uma região funcional ou região natural. Afirma que a região é produto do pensamento social, de práticas hegemônicas e contra-hegemônicas, assim, é uma representação, e parte da construção social do espaço de uma sociedade.

Conforme Boisier (2000, p. 162), “uma região tem que ser construída socialmente, a partir de laços comuns, de traços de identidade que se expressam no âmbito do cultural, do econômico e do político, que permitam vislumbrar desafios comuns à comunidade envolvida”.

Para desenvolver a região no contexto da realidade atual é preciso conhecê-la em profundidade. De acordo com Etges (2005), identificar suas potencialidades, construir instrumentos de coesão social em torno de propósitos comuns à população envolvida, perceber a vontade da maioria, instalar governos comprometidos com o olhar voltado para dentro dos territórios, identificando as potencialidades, para a partir daí projetá-la para fora, para o contexto globalizado.

O termo região sempre esteve ligado à noção de identidade territorial, o que tornava possível criar um limite, uma fronteira demarcatória que representasse a área. Assim, a região representou muitas vezes o resultado de uma ação essencialmente política, fruto do exercício

do poder e do controle do território por determinados grupos. Como justifica Klarmann (1999, p.11), “território é entendido como espaço definido e delimitado por e a partir de relações de poder”. Com o avanço por parte tanto da geografia como de outras ciências, o termo região passou a representar a diferenciação existente entre as áreas, remetendo-nos à idéia de que a superfície terrestre não possui uma homogeneidade intrínseca, seja do ponto de vista da natureza, seja da sociedade.

No período mais recente, as mudanças no conceito de espaço, território e região e no próprio modo de pensar e trabalhar regionalmente, abre novos horizontes para prática e a pesquisa regional. Ao se reafirmar a importância da região, como método de análise e também como objeto de construção de uma identidade territorial, que pode agregar grupos sociais díspares em torno de determinados projetos e desafios comuns, possibilitando reunir esforços para ultrapassar obstáculos que se colocam no processo. Salienta-se a cultura e a identidade associadas ao território, que atualmente apresentam-se revitalizadas, não só como valores intrínsecos, mas como fatores propriamente de competitividade regional.

O território não é apenas um conjunto dos sistemas naturais e de sistemas de coisas superpostas. O território tem de ser entendido como o território usado, não território em si. O território usado é o chão mais a identidade. A identidade é o sentimento de pertencer àquilo que nos pertence. (...) É o território usado que é uma categoria de análise. (SANTOS, 2002, p.10).

A identidade regional reforça a própria capacidade. Partindo-se dessa realidade se pode pensar estratégias pró-desenvolvimento regional como projeto alternativo que, num primeiro momento, pode ser funcional ao sistema, mas, que pode a vir transformar-se num processo emancipatório, sendo o espaço e o momento para que outros aspectos da vida humana, além do econômico-material, possam ser reintegrados ao processo de desenvolvimento, portanto, possibilitadores de trocas, via diferenciação.

Também a participação dos diferentes segmentos da sociedade na discussão dos problemas da região contribui para a consolidação da identidade regional. A existência desta identidade, aqui entendidas como sentimento compartilhado de pertencimento a uma comunidade territorialmente localizada, é condição essencial para que um determinado território possa, de forma significativa e não-arbitrária, ser denominado de região.

No entanto, há dificuldades de definir o conceito de região ou de regionalização,

atribuídas à complexidade e o seu enfoque, como indica Benko (1999 p.12): “a ciência regional, enquanto disciplina, trata do estudo atento e paciente dos problemas sociais nas suas dimensões regionais ou espaciais, empregando diversas combinações de investigação analítica e empírica“. Também pode ser entendida como uma disciplina cruzamento, onde convergem ou derivam outras ciências como economia, geografia, sociologia, ciência política e antropologia. Sendo a sua principal fonte de pesquisa a intervenção humana no território, o autor afirma que

A ciência regional apresenta todas as características de uma ciência de síntese: é a partir de dados analíticos fornecidos por diferentes especialistas que se torna possível discernir, entre casos específicos que a região oferece, certas leis fundamentais da distribuição das atividades no espaço. (Benko, 1999, p.8)

Ainda contribuindo com a discussão, Pereira (2000, p.65) afirma que:

Região, por definição, é aquela porção de superfície que por algum critério, seja natural, econômico, político, enfim que por qualquer critério até mesmo arbitrário, adquire singularidade características próprias, isto é, tem criada alguma identidade que a diferencia das demais, segundo tal ou tais critérios.

Assim, entende-se a região como resultado de um longo processo de transformação da paisagem natural em paisagem cultural. O arranjo dos campos, o sistema produtivo, a língua e os costumes, entre outros, constituem um conjunto integrado de traços culturais que definem um estilo de vida. A região é vivenciada pelos habitantes que reconhecem a sua existência.

Conforme Silveira (2006), a expansão do processo de globalização traz a tona o questionamento da pertinência da escala regional, e também o esclarecimento e a fundamentação de sua relevância como instância particular de análise que se situa entre o global e o regional. Todo o desenho territorial é uma construção subjetiva, ou seja, dependente da ação de um sujeito que institui o território. Essa construção subjetiva pode ser exógena, feita a partir de agentes externos, ou pode ser endógena, com agentes internos.

Entretanto, Silveira (2006) aponta que há um outro movimento que relaciona o social, e a crescente regionalização dos espaços sociais, levando a interligação de áreas (regiões) contíguas, necessárias socialmente para a reprodução da vida humana, em um primeiro plano e da vida em geral, num segundo plano. Isto configura relações horizontalizadas, entendidas como relações de cooperação entre os agentes regionais do desenvolvimento, tendo em vista a reprodução social, cultural e natural da região.

A regionalização da reprodução social do ambiente local renova os interesses do capitalismo pelas particularidades da região, como herança histórica, e isto coincide com a inovação do global, do reconhecimento pelo capitalismo da importância da região, para a reprodução da sobrevivência humana. A criação de um espaço global abstrato homogêneo gera um impulso contrário para a localização, à diferenciação e à diversidade. Com isto, abre-se a possibilidade concreta para a existência e coexistência não só competitiva, mas cooperativa, de múltiplos modelos de desenvolvimento regional (PAULA, 2006).

Neste sentido, Lencioni (2001) adverte que a idéia de região como pregada nos modelos clássicos, não mais se sustenta no contexto atual. Defende, no entanto, que o processo de homogeneização não significa o enfraquecimento da região, mas colabora sim para a fragmentação e a diferenciação regional.

Como argumenta Araújo (1999) frente à força que molda as decisões dos grandes atores globais, que percebem os países como meras plataformas de operação, torna-se imprescindível a construção de uma política nacional de desenvolvimento. Esta deve visar uma inserção ativa no mundo globalizado, contrapondo-se a desintegração competitiva, para onde nos leva a lógica do mercado, quando deixado à sua própria sorte.

Na visão de Paula (2006) a globalização não é um fenômeno unilateral. Ela suscita reações e resistências. Na mesma medida em que surge uma economia global, ressurgem uma tendência de afirmação do regional, como resposta à exclusão ou como tentativa de integração não-subordinada.

Emerge a temática do desenvolvimento regional. Na busca da afirmação de uma identidade, de elementos distintos, de uma reputação própria de características particulares que diferenciam o regional dentro do universo da globalização. Um esforço exposto do reconhecimento e da valorização dos ativos regionais, ou seja, das potencialidades, vocações, oportunidades, vantagens comparativas e competitivas de cada território.

Na opinião de Araújo (1999) um país continental e heterogêneo como o Brasil não pode ser entregue apenas a decisões ditadas pelas regras do mercado. Pode e deve ter uma política pública ativa de desenvolvimento regional, como têm os países desenvolvidos. Esta deve fazer parte da opção por compatibilizar interesses nacionais importantes, como a inserção

num mundo cada vez mais competitivo e interconectado. Em muitas áreas do país, atores locais têm se articulado para pensar e propor estratégias de desenvolvimento local e regional.

A propósito, quanto à Política Nacional de Desenvolvimento Regional criada pelo Ministério da Integração Nacional (2005), o então Ministro Ciro Gomes afirmou que estaria voltada para a redução das desigualdades regionais e também para a ativação das potencialidades de desenvolvimento das regiões brasileiras. Estabeleceu como ponto central da estratégia, a valorização da magnífica diversidade regional do país, diversidade esta que se desdobra em múltiplas dimensões, como ambiental, socioeconômica e cultural, e é capaz de servir de base a um desenvolvimento incluyente e sustentável. Considera-se que a implementação desta política passa a ser um enorme objetivo para reduzir as desigualdades regionais, contribuindo para a estruturação de uma sociedade mais justa.

## 2.1 Regiões Sul e Nordeste, a realidade dos municípios Nova Petrópolis e Russas

Duas regiões distantes geograficamente e com diferenças regionais bastante acentuadas, os municípios Nova Petrópolis no RS e Russas no Ceará, apresentam Índices de Desenvolvimento Humano Municipal diferenciados, conforme pode ser observado a seguir:

**TABELA 01 - Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M) 2000**

INDICADOR	MUNICÍPIO	
	NOVA PETRÓPOLIS	RUSSAS
Esperança de vida ao nascer	75,81	71,98
Taxa de alfabetização de adultos	0,97	0,73
Taxa bruta de frequência escolar	0,80	0,79
Renda per capita	408,87	110,32
Índice de longevidade (IDHM-L)	0,84	0,78
Índice de educação (IDHM-E)	0,91	0,75
Índice de renda (IDHM-R)	0,77	0,55
Índice de D H Municipal (IDH-M)	0,84	0,69
Ranking por UF	10	8
Ranking Nacional	46	3025

Fonte: PNUD, 2000

As diferenças regionais são bastante significativas e carregam a herança dos colonizadores, sua história de lutas e sobrevivência, suas características culturais, o clima, entre outros fatores. É importante também considerar os índices demográficos, que

representam também as suas diferenças.

**TABELA 02 – População dos Municípios Nova Petrópolis/RS e Russas/CE**

Ano	NOVA PETROPOLIS		RUSSAS	
	Nº de Habitantes	Crescimento	Nº de Habitantes	Crescimento
2000	<b>16.891</b>		<b>57.320</b>	
2003	<b>17.984</b>	6,4%		
2004	<b>18.711</b>	4,0%	<b>61.677</b>	7,6%
2005	<b>19.114</b>	2,1%		
2006	<b>19.513</b>	2,0%	<b>65.268</b>	5,8%
2007	<b>17.747</b>	-10,0%	<b>63.975</b>	-2,0%

Fonte: IBGE/RS e IPECE/CE

Quanto à população, pode-se observar tanto em Nova Petrópolis quanto em Russas, uma variação positiva significativa nos anos 2000, embora se possa verificar uma diminuição da população no ano de 2007, na ordem de 10% em Nova Petrópolis e de 2% em Russas.

### 2.1.1 Nova Petrópolis

Localizada na Serra gaúcha, na microrregião Gramado/Canela, Nova Petrópolis é o 104º município mais populoso do Estado, com 17.474 habitantes pelo censo estimado do IBGE em 2007, apresentando uma densidade populacional de 60,6 habitantes por km<sup>2</sup>. Em julho de 2008 a população está estimada em 18.484 habitantes. De acordo com dados da FEE, apresenta as seguintes características:

- Área (2006): 291,1 km<sup>2</sup>
- Taxa de analfabetismo (2000): 2,81%
- IDH-M em 2000 era de 0,847
- Índice de Gini (2003): 0,38
- Expectativa de Vida ao Nascer (2000): 75,81 anos
- Coeficiente de Mortalidade Infantil (2007): 14,02 por mil nascidos vivos
- PIB pm (2006): R\$ mil 255.875
- PIB per capita (2006): R\$ 13.113
- Exportações Totais (2007): U\$ FOB 3.639.969
- Data de criação: 15/12/1954 (Lei nº. 2518)
- Município de origem: São Sebastião do Caí e São Leopoldo

Conforme o mapa a seguir, pode-se visualizar a privilegiada localização de Nova Petrópolis, distante 80 km da capital gaúcha, localizando-se a 35 km de Caxias do Sul, a 35 km de Gramado, a 56 km de Novo Hamburgo e a 100 km de Bento Gonçalves, importantes pólos industriais e turísticos.



**FIGURA 03 – Mapa do Estado do Rio Grande do Sul/ Nova Petrópolis**

Fonte: FAMURS

A "Colônia Provincial de Nova Petrópolis" foi fundada em 07 de setembro de 1858 por imigrantes alemães, oriundos em grande parte da Renânia (Hunsrück), da Pomerânia, Saxônia, Baviera, Prússia e Boêmia. Da Polônia, pertencente à Rússia, veio um contingente. Também da França e Holanda chegaram alguns imigrantes isolados. Após 1875, italianos procedentes do Vêneto atravessaram o Rio Caí e fundaram a comunidade de Pedancino.

Durante muitos anos levas de imigrantes foram chegando a estas terras bastante acidentadas, com vales profundos em alguns lugares e extensas várzeas em outros, cujas encostas íngremes, contornando os planaltos e os morros, lembravam sua terra natal. O

isolamento dos primeiros tempos desviou muitas famílias para outras regiões, e as grandes dificuldades abateram o ânimo de muita gente que abandonou suas terras. A maioria, porém, ficou firme e venceu a todos os desafios, construindo neste recanto da Serra Gaúcha uma nova Pátria para si e para os seus filhos.



**FIGURA 04 – Acesso principal ao Município de Nova Petrópolis**

Fonte: arquivo da Empresa

A "Colônia Provincial de Nova Petrópolis" foi cuidadosamente planejada. Suas terras foram divididas em lotes, as "colônias", com aproximadamente 50 hectares, distribuídas ao longo de "Linhas" e "Picadas". Estas apresentavam um traçado especial de modo a favorecer a todos os lotes na qualidade das terras, aguadas, etc. De 10 em 10 quilômetros criaram-se pequenos núcleos coloniais cuja função era dar apoio ao "hinterland". No centro implantou-se o "Stadtplatz", a sede colonial, hoje cidade de Nova Petrópolis.

Nova Petrópolis é também o berço do Cooperativismo de Crédito da América do Sul. Em 28 de Dezembro de 1902 foi fundada pelo Padre Suíço Theodor Amstad o modelo Cooperativo que deu origem ao Sistema Sicredi, hoje propagado pelo país inteiro.



**FIGURA 05 – Centro de Nova Petrópolis**

Fonte: arquivo da Empresa

Ainda hoje cultiva costumes, como as danças e músicas folclóricas, trajes típicos, gastronomia, língua alemã, arquitetura enxaimel, evidências da herança cultural no município.



**FIGURA 06 – Desfile de banda típica alemã no centro da cidade de Nova Petrópolis**

Fonte: arquivo da Empresa

O município apresenta diversificação em sua atividade econômica, sendo que seus principais produtos industriais são a produção de calçados, móveis, laticínios, malhas. Nos produtos agrícolas destacam-se o plantio de milho, batata, feijão, hortifrutigranjeiros e nos produtos pecuários, o gado leiteiro, avicultura e suínos. Tem investido no turismo, (turismo rural), fazendo parte da Rota Romântica e vizinha do Vale dos Vinhedos.

O desenvolvimento socioeconômico do município de Nova Petrópolis na comparação dos indicadores de Educação, Habitação, Saneamento, Crescimento do Comércio, Emprego, e PIB no período de 1997 a 2007, evidencia o crescimento do Município:

**TABELA 03 - Educação: Número de alunos matriculados por nível de ensino e % de aumento no município (1997-2007)**

Ensino	NºAM/1997	NºAM/2007	%Aumento
Ensino Fundamental	1619*	2.250	101,0% **
Ensino Médio		1.012	
Ensino Superior	0	192	192,0%

\* Número total de alunos do ensino fundamental e médio

\*\* Comparativo de 2007 no conjunto.

Fonte: Secretaria Municipal Educação

Quanto à habitação, de acordo com IBGE/SIDRA, o número de domicílios em 2000 era de 5.118, sendo 3.723 urbanos e 1.395 rurais. Dos domicílios, 3.135 com abastecimento de água e 22 com rede geral de esgotamento sanitário. Atualmente o número de economias abastecidas de água é de 5.300 ligações diretas, segundo dados da Corsan (2008) e não há registro de esgotamento sanitário na cidade.

**TABELA 04 - Desenvolvimento do comércio: Número de estabelecimentos por segmento e taxa de crescimento (1997-2007)**

Segmento de Venda	NE/1998*	NE/2007**	i Cresc.
Alimentícios em Geral	-	-	-
Veículos de Transporte Automotores	3807	6175	62,2%
Veículos de Transporte Motocicletas	469	1087	131,8%
Veículos de Transporte Bicicletas	-	-	-
Materiais de Construção	-	-	-

Fonte: \* DETRAN/RS

\*\* IBGE

Embora sem registro de todos os segmentos comerciais no período, observa-se de forma bastante expressiva o aumento do número de motocicletas no Município em 131,8%,

bem como o de veículos automotores em 62,2%. Não há registros do número de bicicletas.

**TABELA 05 – Atividade econômica: N° de estabelecimentos por segmento (1997-2007)**

<b>Atividades Econômicas</b>	<b>N°E/1997</b>	<b>N°E/2007</b>	<b>i Cresc.</b>
Comerciais	299	479	60,2%
Industriais	235	349	48,5%
Prestação de Serviços	-	449	
Produtores Rurais	-	2542	
Autônomos	-	1043	
<b>Total</b>	-	<b>4862</b>	

Fonte: Prefeitura Municipal de Nova Petrópolis

Mesmo sem o comparativo de todos os segmentos quanto à atividade econômica para o ano de 1997, verifica-se o aumento de 60,2% no número de estabelecimentos comerciais no decênio 1997/2007 e também o crescimento no segmento industrial de 48,5% no período.

**TABELA 06 - Emprego: N° de empregos formais na indústria, comércio e serviços e taxa de crescimento respectivamente (1997-2007)**

<b>Ramo de Atividade</b>	<b>1997</b>	<b>2006*</b>	<b>i Cresc.</b>
Indústria	2289	2932	28,1%
Comércio	749	756	0,9%
Serviços	-	595	-

Fonte: RAIS- MTE/2006

\* Dados disponíveis do ano de 2006

Tendo como referência o ano de 2006, observa-se o aumento de 28,1% de empregos na indústria, sendo quase nulo o crescimento de empregos no comércio, 0,9%. Quanto aos empregos formais do segmento de serviços não foi localizado registro.

**TABELA 07 - PIB: Produto interno bruto, produto interno *per capita* e aumento no período**

<b>Produto Interno Bruto</b>	<b>1997</b>	<b>2006*</b>	<b>Aumento (R\$)</b>
PIB (R\$ mil)	R\$ 166.773.579,00	R\$ 255.875.000,00	R\$ 89.141.421,00
PIB <i>Per Capita</i> (R\$ 1,00)	R\$10.424,00	R\$ 13.113,00	R\$ 2.689,00

Fonte: Fundação de Economia e Estatística do Estado \* Dados disponíveis do ano de 2006

De acordo com Klering (2007), através de Estudos do Programa de Pós-graduação em Administração da UFRGS/RS, pelo ranking dos municípios do RS com respectivos percentuais do crescimento econômico, nos anos de 1997 a 2007 Nova Petrópolis apresentou um crescimento de 31,33%, ocupando a 385ª posição.

Pelos dados fornecidos pela FEE/RS, quanto ao Índice de Desenvolvimento Socioeconômico (Idese) dos municípios - anos 2000 e 2005 -, se pode verificar que Nova Petrópolis na variável Educação, ocupava em 2000 a 70ª posição no ranking do Estado (Índice=0,867), passando a 49ª no ano de 2005 (Índice=0,892).

Quanto à Saúde, o Município evidenciou uma melhora significativa indo do 45º lugar com o índice de 0,897 para o 15º (I=0,900).

Na variável Saneamento e Domicílios, perdeu posições indo de 26º (I= 0,3632) no ano 2000 para o 33º lugar (I=0,3682) em 2005.

O mesmo aconteceu com a variável Renda, sendo que da 56ª posição (I=0,760) em 2000 passou a 92ª (I=0,739) em 2005.



Nascida da Fortaleza Real de São Francisco Xavier da Ribeira do Jaguaribe, primeira fortificação do sertão cearense, datado de 1696, Russas se consolidou como entreposto dos vaqueiros que traziam gado do interior para vender no porto de Acarati. A 15 de junho de 1801, o Governador da Capitania do Ceará, Bernardo Manuel de Vasconcelos, ordenou ao Ouvidor Manuel Leocádio Rademaker que transformasse em vila a povoação que ficou conhecida como São Bernardo das Russas. A vila foi instalada em 06 de agosto daquele ano, sendo que a cidade logo se tornou o centro para onde convergia toda região jaguaribana.

O município é destaque como pólo militar sendo sede do 1º Batalhão Militar. No aspecto religioso possui mais de 30 templos católicos, no setor político e administrativo tem as sedes da AmuVale, do INSS, do Campus Avançado do Vale do Jaguaribe, da 10ª CREDE 10 e da Célula de Saúde; no pólo econômico, conta com o desenvolvimento da indústria, serviços e agricultura. No campo da agricultura, o Chapadão de Russas promete dinamizar a economia e torná-la uma das mais prósperas do Nordeste.



**FIGURA 08 - Acesso principal da cidade de Russas**

Fonte: arquivo da autora

Russas sempre foi ponto estratégico para o transporte de pessoas e mercadorias. Isso ocorre por ali passar a Estrada Real do Jaguaribe no período colonial, depois a estrada Transnordestina e hoje a BR 116. O centro antigo da cidade está situado geograficamente

entre o Riacho Araibu, afluente do Rio de Jaguaribe, e a Lagoa da Caiçara. Foi primeiramente palco do ciclo do gado, depois do algodão, da carnaúba e da laranja. Esta lhe rendeu o título de "Terra da Laranja Doce", sendo nacionalmente conhecida como a "Laranja de Russas". Atualmente, o comércio, a indústria de cerâmica e de calçados dinamizam a economia de todo o Estado, gerando milhares de empregos.

Fato curioso é o costume de se chamar a Matriz de Nossa Senhora do Rosário de Russas de Catedral, nome atribuído por todos que conhecem sua grandeza. A tradição oral também sustenta que todas as igrejas do Vale foram construídas de frente para essa Matriz ficando esta no centro. Segundo Welter (2008), um dos traços mais característicos de Russas é a religiosidade de seu povo, sendo que durante todo o ano a população participa de várias festas com devoção aos Santos. A mais importante delas acontece no dia 07 de outubro que é a festa da padroeira de Russas, Nossa Senhora do Rosário. Durante cinco dias fiéis se reúnem de todo recanto do município para rezar e festejar.



**FIGURA 09 - Centro da cidade de Russas**

Fonte: arquivo da autora

Parte de sua história cultural pode ser contada através de suas construções, antigos casarões que ainda preservam o patrimônio arquitetônico dos séculos XVIII e XIX. Além da Igreja Matriz de Nossa Senhora do Rosário, que começou a ser construída em 1707, a Praça

Monsenhor João Luís, o Obelisco, marco histórico da cidade onde se iniciou a construção da vila São Bernardo e erguido no local de seu antigo pelourinho, a Coluna da Hora construída em 02 de Agosto de 1920, entre outros.

Russas tornou-se economicamente importante a partir da segunda metade do século XIX, com o desenvolvimento do extrativismo vegetal, através da extração do pó cerífero para a produção da cera da carnaúba, chegando a ser reconhecida como a maior produtora de cera da carnaúba do mundo. Após 1910, com a passagem da estrada de ferro e a inauguração da estação local, o povoamento do município acelerou-se.

As primeiras indústrias de Russas dedicavam-se ao beneficiamento do algodão e óleos vegetais a partir do fruto da oiticica. Devido ao clima e ao solo favorável, muitos laranjais foram plantados em Russas, e por muito tempo foi uma das principais fontes de renda para as pessoas que viviam em áreas rurais. Russas é considerada também como um pólo ceramista na produção de telhas e tijolos no Ceará, sendo que a maioria dessas indústrias estão localizadas principalmente na zona rural do município.

O município de Russas tornou-se destaque na economia cearense, graças às ações estratégicas do governo, através do Programa de Atração da indústria de médio e grande porte, através do qual em 1998 instalou-se a indústria calçadista D Nordeste S.A., mudando completamente o perfil do município.

Conforme estudo do Atlas de Desenvolvimento Humano no Brasil 1991 - 2000, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) de Russas cresceu 16,53% passando de 0,599 em 1991 para 0,698 em 2000. Também o Índice de Desenvolvimento Municipal (IDM) mudou. Russas em 2004 ocupava a 15<sup>a</sup>. posição no ranking. Já um estudo realizado pelo IPECE em 2005 sobre os municípios com maiores PIB *per capita*, mostra o município de Russas como 14<sup>o</sup> colocado do Estado do Ceará.

De acordo com Welter (2008), o desenvolvimento socioeconômico do município na comparação dos indicadores de Educação, Habitação, Saneamento, Crescimento do Comércio, Emprego, e PIB de Russas, no decênio de 1997 a 2007, apresentou aumento significativo.

Conforme pode ser observado na tabela abaixo, quanto à Educação, segundo dados da Secretaria de Educação Básica do Estado do Ceará, o número de alunos matriculados no ensino fundamental aumentou 12,3% no período. No ensino médio o número de alunos matriculados teve aumento ainda mais expressivo, de 86,5%. Observa-se que não existia no município Instituições de Ensino Superior em 1997.

**TABELA 08 - Educação: N° de alunos matriculados por nível de ensino e % de aumento no Município de Russas/CE (1997-2007)**

<b>Ensino</b>	<b>N°AM/1997</b>	<b>N°AM/2007</b>	<b>%Aumento</b>
Ensino Fundamental	18.931	21.268	12,3%
Ensino Médio	2.901	5.410	86,5%
Ensino Superior	0	869	869,0%

Fonte: Secretária Municipal Educação/Instituições Ensino Superior

Quanto à habitação, o número de domicílios aumentou 40,8% de 1997 para 2007, uma vez que em 1997 registrou-se 12.512 domicílios e em 2007 houve o crescimento para 17.626 domicílios. O número de domicílios com abastecimento de água de 1997 para 2007 aumentou em 72,3%. Quanto ao serviço de esgoto sanitário este não havia no município em 1997, contando em 2007 com 3.739 ligações ativas. (Fonte: IPECE - Perfil Básico Municipal).

Na avaliação do crescimento do Comércio no Município de Russas, pelos dados da Junta Comercial do Estado do Ceará – JUCEC, o número de estabelecimentos comerciais cresceu significativamente entre os anos de 1997 e 2007.

**TABELA 09 - Desenvolvimento do comércio: N° de estabelecimentos por segmento e taxa de crescimento em Russas (1997-2007)**

<b>Segmento de Venda</b>	<b>NE/1997</b>	<b>NE/2007</b>	<b>i Cresc.</b>
Panificação	49	56	14,3%
Alimentícios em Geral	409	495	21,0%
Veículos de Transporte Automotores	1	7	600,0%
Veículos de Transporte Motocicletas	0	2	200,0%
Veículos de Transporte Bicletas	39	42	7,7%
Materiais de Construção	69	92	33,3%

Fonte: Junta Comercial do Estado do Ceará – JUCEC



**FIGURA 10 - Comércio informal de Russas e grande número de motocicletas**

Fonte: arquivo da autora

Com relação ao Transporte, passou de 40 para 51 o número de estabelecimentos comerciais. A evolução é percebida na comercialização de veículos automotores passando de 1 para 7 lojas, na vendas de motocicletas, que não existia no município até 2007 foram constituídas 2 empresas e aumentou de 39 para 42 o número de lojas que vendem bicicletas.



**FIGURA 11 - Comércio de Russas e estacionamento de bicicletas**

Fonte: arquivo da autora

Na área de Construção, de acordo com dados fornecidos pelos depósitos e vendas de materiais utilizados na construção, o aumento de estabelecimentos foi de 33,3%, o que é bastante expressivo.

Quanto ao segmento Alimentício, apresentou aumento de 21,0% no número de estabelecimentos, sendo que no ramo de panificação o aumento se deu em 14,3%.



**FIGURA 12 - Comércio de Russas**

Fonte: arquivo da autora

**TABELA 10 - Emprego: Nº de empregos formais na indústria, comércio e serviços e taxa de crescimento respectivamente (1997-2007)**

Ramo de Atividade	1997	2007	i Cresc.
Indústria	2.399	4.824	101,0%
Comércio	253	736	190,9%
Serviços	392	881	124,7%

Fonte: Ministério do Trabalho e Emprego, no Anuário dos Trabalhadores/ 2007(IDT)

Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, no Anuário dos Trabalhadores (2007) verifica-se que em todos os ramos de atividades o crescimento foi expressivo, destacando-se o comércio, com 190,9% de aumento no número de empregos formais, seguido pelos empregos formais em serviços com aumento de 124,7% e na indústria, com crescimento

de 101,0% de 1997 para 2007.

**TABELA 11 - PIB: Produto interno bruto, produto interno *per capita*, PIB total e taxa de crescimento no município de russas (1997-2006)**

<b>Produto Interno Bruto</b>	<b>1997</b>	<b>2006*</b>	<b>Aumento (R\$)</b>
PIB (R\$ mil)	90.308.000,00	347.204.000,00	256.996.000,00
PIB <i>Per Capita</i> (R\$ 1,00)	1.703,18	5.320,00	3.616,82

Fonte: Anuário Estatístico do Ceará (IPECE), 2007 \* Dados disponíveis apenas em 2006.

Considerando os dados do anuário estatístico do Ceará (IPECE) de 2007, o valor do PIB em 1997 representava R\$ 90.308.000,00 e o PIB *Per capita* de R\$ 1.703,18. Com os dados do PIB não disponíveis para o ano de 2007, utilizou-se o PIB do ano de 2006 como referência, verificando-se o PIB de R\$ 347.204.000,00 e o PIB *Per Capita* de R\$ 5.320,00.

### **3 A INDÚSTRIA CALÇADISTA NO BRASIL E AS ESTRATÉGIAS DE USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO**

Há diferentes usos do território e esses usos são também reflexos do período e do contexto histórico no qual estamos inseridos. De acordo com Souza (2002), “o território, modernamente, é entendido não apenas como limite político administrativo, mas como espaço efetivamente usado pela sociedade e pelas empresas. O território tem, portanto, um papel importante especialmente na formação social brasileira”.

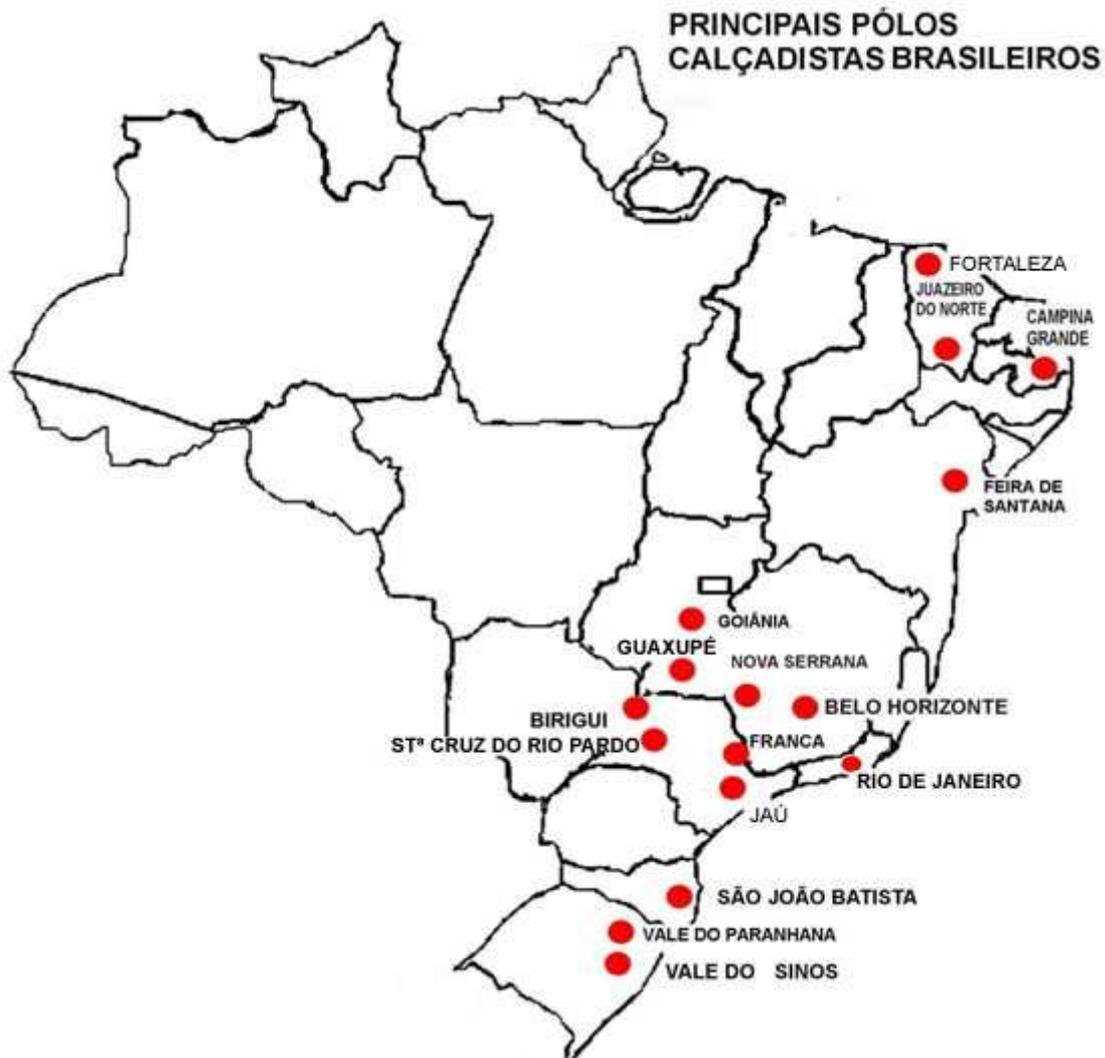
Nas últimas quatro décadas, o Brasil tem representado um relevante papel na História do Calçado. Segundo a ASSINTECAL (2007), o maior país da América Latina é um dos mais destacados fabricantes de manufaturados de couro, detendo o terceiro lugar no ranking dos maiores produtores mundiais, com importante participação na fatia de calçados femininos em que aliam qualidade a preços acessíveis. Os embarques para o exterior vêm crescendo anualmente, para mais de uma centena de países.

Apesar da concentração de empresas de grande porte estar localizada no estado do Rio Grande do Sul, a produção brasileira de calçados vem gradativamente sendo distribuída em outros pólos. Estes estão localizados nas regiões Sudeste e Nordeste do país, com destaque para o interior do Estado de São Paulo (cidades de Jaú, Franca e Birigui) e Estados emergentes, como Ceará e Bahia. Verifica-se também crescimento na produção de calçados no Estado de Santa Catarina (região de São João Batista), vizinho do Rio Grande do Sul e em Minas Gerais (região de Nova Serrana).

De acordo com dados da Assintecal (2007), os pólos produtores de calçados no Brasil estão localizados em:

- São Paulo - Franca (masculino), Birigui (infantil) e Jaú (feminino).
- Rio Grande do Sul (predominantemente feminino).
- Minas Gerais - Nova Serrana (esportivos).
- Ceará - Cariri, Fortaleza, Sobral (predominantemente feminino).
- Bahia - (calçados diversos).
- Paraíba - Campina Grande (sandálias).

Estes pólos estão distribuídos em diferentes regiões brasileiras, como podem ser identificados a seguir:



**FIGURA 13 – Mapa do Brasil e os pólos calçadistas**

FONTE: Assintecal (2007)

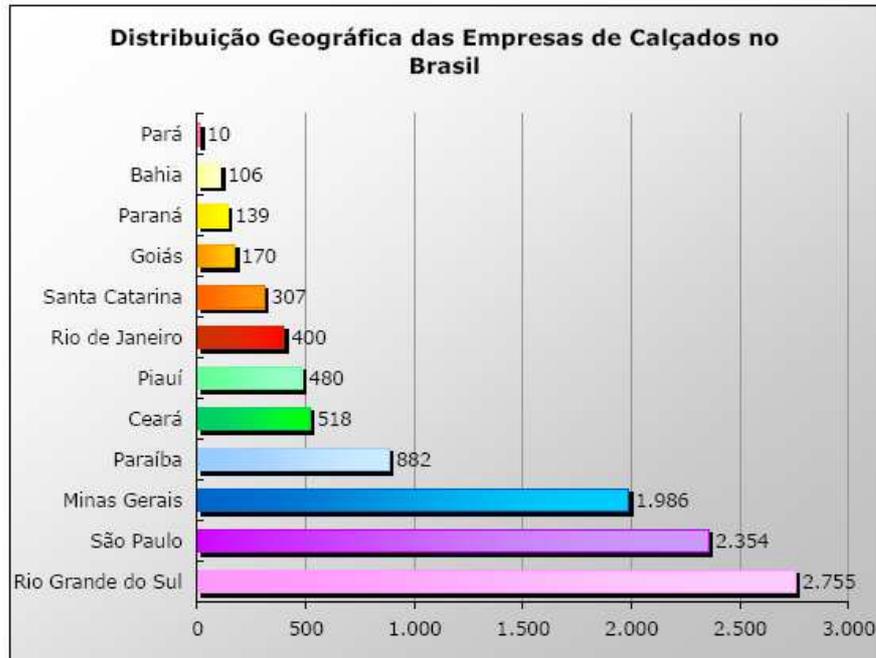
De acordo com dados extraídos da Brazilian Footwear, no setor de calçados femininos, podemos citar as empresas Alpargatas, Grendene, Dupé, Dakota, Azaléia e Cristófoli como algumas das principais empresas do setor. É possível destacar algumas empresas importantes do segmento, mas não existem dados publicados quanto à produção individual de cada uma delas.

**TABELA 12 - Empresas de calçados femininos no Brasil**

<b>Empresa</b>	<b>Segmento</b>	<b>Empresa</b>	<b>Segmento</b>
Alpargatas	Chinelos/Feminino	Ferrucci	Feminino
Dupé	Chinelos/Feminino	Fillis	Feminino
Grendene	Chinelos/Feminino	H.Kuntzler	Feminino
Ana Gimenez	Feminino	J. Carrara	Feminino
Andreza	Feminino	Kiuty	Feminino
Arezzo	Feminino	Luiza Barcelos	Feminino
Avanzato	Feminino	Majolo	Feminino
Avezzare	Feminino	Mamogi	Feminino
Azaléia	Feminino	Miucha	Feminino
Bebecê	Feminino	Mix Brasil	Feminino
Beira Rio	Feminino	Myrabel	Feminino
Bella Fiore	Feminino	Morelli	Feminino
Belíssima	Feminino	Paquetá	Feminino
Belpasso	Feminino	Patúnia	Feminino
Bical	Feminino	Picadilly	Feminino
Bottero	Feminino	Q. Sonho	Feminino
Cariri	Feminino	Ramarim	Feminino
Claudina	Feminino	Rossana Sanches	Feminino
Código Cem	Feminino	Salto Fino	Feminino
Cristófoli	Feminino	Top Vision	Feminino
Crysalis	Feminino	Uza	Feminino
Daleph	Feminino	Valéria Prado	Feminino
Daiby	Feminino	Vallazzi	Feminino
Dakota	Feminino	Via Marte	Feminino
Di Fantinelli	Feminino	Salto Fino	Feminino
Di Marjan	Feminino	Top Vision	Feminino
Fandreis	Feminino		

FONTE: Assintecal (2007)

No Brasil, a distribuição geográfica das empresas identifica a liderança do RS conforme pode ser observado a seguir:



**FIGURA 14 – Quantidade de empresas calçadistas por Estados em 2008**

Fonte: Assintecal, 2008.

No mundo, entre os 10 maiores produtores de calçados, o Brasil vem mantendo-se em 3º lugar há alguns anos:

**TABELA 13 – Relação de países e produção anual de calçados**

País	2000	2001	2002	2003	2004	2005*	2006**	2007***
China	6.442	6.628	6.950	7.800	8.800	-	9.600	7.980
Índia	715	740	750	780	850	-	-	790
<i>Brasil</i>	580	610	642	665	750	725	-	680
Indonésia	499	488	509	511	564	-	-	475
Vietnã	303	320	360	417	445	-	-	432
Itália	390	375	335	303	281	-	-	280
Tailândia	267	273	270	268	260	-	-	241
Paquistão	241	242	245	250	250	-	-	269
México	250	217	194	192	244	-	-	185
Turquia	219	211	215	218	224	-	-	222

Fonte: Satra (em milhões de pares) \* Fonte: Abicalçados\*\* Fonte: UNIDO \*\*\* Previsão

Considerando os principais países que produzem, exportam e consomem calçados, a China é o principal país na produção e exportação, e os EUA é o principal consumidor. O Brasil participa de forma expressiva desta relação, mas não como importador.

**TABELA 14 - Principais Produtores, Exportadores e Consumidores Mundiais (%)**

<b>PAÍS</b>	<b>PARES</b>	<b>PAÍS</b>	<b>PARES</b>	<b>PAÍS</b>	<b>PARES</b>	<b>PAÍS</b>	<b>PARES</b>
<b>CHINA</b>	62%	<b>EUA</b>	25%	<b>CHINA</b>	68%	<b>EUA</b>	17%
<b>INDIA</b>	6%	<b>HONG KONG</b>	10%	<b>HONG KONG</b>	7%	<b>CHINA</b>	16%
<b>BRASIL</b>	5%	<b>JAPÃO</b>	6%	<b>VIETNAM</b>	5%	<b>INDIA</b>	6%
<b>INDONESIA</b>	4%	<b>ALEMANHA</b>	5%	<b>ITALIA</b>	2%	<b>JAPÃO</b>	5%
<b>VIETNAM</b>	4%	<b>REINO UNIDO</b>	5%	<b>BRASIL</b>	2%	<b>BRASIL</b>	4%
<b>OUTROS</b>	19%	<b>OUTROS</b>	49%	<b>OUTROS</b>	16%	<b>OUTROS</b>	51%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>	<b>-</b>	<b>100%</b>

Fonte: Satra 2007; elaborado pela Abicalçados

Quanto ao resultado econômico das indústrias calçadistas, não há uma publicação oficial pública que trate do ranking das Indústrias Calçadistas, mas pode-se reunir informações das Empresas S/A com capital aberto, nos seus relatórios contábeis no site da Bovespa. Já quanto as empresas S/A de capital Fechado ou outra formação jurídica como Ltda, não se tem acesso a estas informações contábeis. Assim, utilizando o site da Bovespa – <http://www.bovespa.com.br> para dimensionar a grandeza da indústria calçadista encontra-se:

- 1° - São Paulo Alpargatas S/A - Faturamento em 2006 R\$ 1.703.280.000,00
- 2° - Grendene S/A - Faturamento em 2006 - R\$ 1.392.379.000,00
- 3° - Calçados Azaléia S/A - Faturamento em 2006 - R\$ 982.861.000,00
- 4° - Vulcabras S/A - Faturamento em 2006 - R\$ 563.292.000,00
- 5° - Grupo Dakota - Faturamento em 2006 - R\$ 403.000.000,00

É importante ressaltar que não se pode afirmar com convicção o ranking das empresas Calçadistas, pois muitas empresas têm suas atividades fragmentadas no Grupo empresarial, como é o caso da Paquetá, que tem uma empresa em um Estado e outra empresa em outros. Também vale observar que no ano de 2007 as empresas Grendene, Azaléia e Vulcabras foram reunidas sob o mesmo controle acionário, dos irmãos gêmeos Alexandre e Pedro Grendene, havendo, assim, uma grande concentração na participação de mercado.

### 3.1 O processo de mobilidade territorial das empresas e política de incentivos estaduais

Um movimento a favor da maior autonomia fiscal dos Estados e municípios foi instaurado no Brasil após a Constituição de 1988. Os Estados brasileiros usaram de estratégias políticas e econômicas com objetivo de atrair investimentos privados, incitando as empresas a efetuar políticas de barganha na definição do Estado ou município que iria sediar suas novas plantas industriais. Essa disputa regional foi vencida por quem ofereceu o maior pacote de benefícios às empresas. Estes benefícios vão desde a isenção, ou postergação nos recolhimentos do ICMS, ou do Imposto sobre Serviços (ISS), até a doação de terrenos, infraestrutura e financiamentos de longo prazo, conforme Nascimento (2008).

Citando Suzigan *et all* (2006), aponta-se que os Estados e as regiões brasileiras, ao longo do século XX, procuraram atrair investimentos geradores de emprego, produção, renda e crescimento econômico. Existem registros de disputas fiscais entre Estados desde a década de 1920. Na década de 1970, grande parte dos investimentos foram executados ou, pelo menos, direcionados pelo governo central para as regiões Norte e Nordeste do País.

Esta disputa entre os entes da Federação foi apelidada de "guerra fiscal" e é assim chamada por ter como instrumento de negociação a arrecadação futura de tributos, normalmente, o ICMS para os Estados e o ISS para os municípios. Não está pautada apenas em questões fiscais, mas também contempla benefícios financeiros. No cenário nacional, passou a ter destaque a partir da abertura comercial e da estabilidade econômica, e ganhou notoriedade com a concessão de um amplo conjunto de vantagens e benefícios, principalmente para o setor automobilístico. Seus impactos podem gerar consequências positivas e negativas; pela ótica do administrador público, os aspectos positivos seriam a geração de empregos e renda, o crescimento do PIB local, bem como da receita tributária futura. Os ônus seriam a desarmonia entre os entes federados e a perda de receita presente, que poderá não ser compensada no futuro, pois as empresas poderão migrar novamente para outros Estados, após o período de carência, ou seja, antes de o Estado recuperar em sua totalidade os recursos aplicados, (NASCIMENTO, 2008, p.2).

De acordo com Gandra (2006), os primeiros passos do desenvolvimento econômico do país foram dados no início da década de 1960, com Celso Furtado, o inspirador de estímulos fiscais para o desenvolvimento setorial e regional, no estilo da fantástica evolução no Mezzogiorno da Itália Meridional, após a 2ª Guerra.

Distorções, erros políticos, empreguismo oficial, falta de controle, corrupção e outros problemas, aliados à necessidade crescente de sustentar a esclerosada máquina administrativa governamental, levaram o governo federal, principalmente, à revisão de sua política de

incentivos e, a título de combater a denominada renúncia fiscal, a reduzir, sensivelmente, sua política de apoio tributário, deixando inclusive de promover políticas regionais. Tal descaso do governo federal com os Estados abriu espaço, nos últimos vinte anos, para a denominada guerra fiscal do ICMS, em que, abandonados pela União, passaram tais unidades da Federação a atrair investimentos mediante a concessão de redução do tributo ou de financiamentos privilegiados, via sua receita.

Há movimentos de deslocamento de investimentos e terceirização da produção no interior de países que apresentam disparidades regionais acentuadas, como o Brasil. Tendo em vista que a lógica de concorrência produzida pela globalização se reflete em nível dos custos relativos, principalmente no segmento da produção, as empresas tendem a utilizar estratégias que possibilitem a redução de custos e, neste caso, regiões com oferta abundante e barata de mão-de-obra acabam se beneficiando desse movimento. Esse processo tem influenciado a recomposição estrutural dos setores e atividades econômicas do Nordeste brasileiro assim como de outras regiões periféricas.

A compreensão do fenômeno da globalização, no Brasil, infelizmente tem sido dificultada pela predominância da tese que atribui à chamada “guerra fiscal”, entre os estados, a responsabilidade pelo deslocamento de investimentos, associados a alguns setores, dos estados do Sul e Sudeste para a região Nordeste. Na verdade, economias do Nordeste têm, de alguma forma, se beneficiado do deslocamento de investimentos e da terceirização em função da lógica de concorrência que procura reduzir custos de produção. Nesse sentido, é possível trabalhar a hipótese segundo a qual a região Nordeste do Brasil vem se beneficiando do processo de globalização na medida em que recebeu certo volume de investimentos privados vindos de outras partes do país. Ao lado da indústria de transformação, os setores da agricultura (irrigada) e do turismo vêm, igualmente, apresentando características de globalização já que têm conseguido atrair investimentos e consumidores internacionais. (AMARAL FILHO, 2008, p.3)

Este autor destaca que esse fenômeno não está produzindo um processo clássico de industrialização, cuja característica se reflete na criação de redes locais de fornecedores de conhecimento, máquinas, equipamentos e insumos. No entanto, possibilitou a manifestação de pelo menos três características que asseguram que a economia da região Nordeste tem participado do processo de globalização, com destaque para: a criação de linhas de montagem de bens de consumo final e intermediário, tais como calçados, vestuário, máquinas de costura, ventiladores, automotivos, etc. voltados para o mercado nacional e internacional; a participação de empresas e segmentos nas cadeias internacionais de fornecimento, através, principalmente, da indústria têxtil; e a produção pelo método da terceirização, verificado na

indústria de confecções.

Apesar dessas conquistas no ambiente de globalização é necessário ressaltar que suas vantagens comparativas estão baseadas em pilares relativamente vulneráveis, na medida em que o preço reduzido da mão-de-obra, além dos incentivos fiscais, tende a se elevar no longo prazo com as pressões no mercado de trabalho, ao mesmo tempo em que os incentivos fiscais podem também ser oferecidos por governos de outras regiões ou contestados por organismos internacionais.

Assim, segundo Amaral Filho (2008) em médio e longo prazo, essas vantagens estão sujeitas ao movimento oscilatório equilíbrio espacial dos custos dos fatores, fato este que já começa a se manifestar, uma vez que a procura da parte de investidores de outras regiões pelo Nordeste, vem demonstrando uma desaceleração. Ademais, no caso dos investimentos obtidos pelo deslocamento de fora para dentro e limitados à linha de montagem, a vulnerabilidade pode estar associada ao fato de que os seus centros de inovação e decisão se encontram fora da região.

Citando Berger (2005), Amaral Filho (2008) destaca que a globalização e a abertura econômica, verificadas com muita intensidade nos anos 1990, têm imposto às empresas e regiões um desafio sem precedentes no campo da competitividade. Como forma de adaptação, muitas empresas têm procurado desfazer e não criar raízes territoriais, visando a busca constante de competitividade por meio da procura de subsídios, mão-de-obra e facilidades de mercado. Assiste-se, com isso, a um forte processo de deslocamento dos investimentos, especialmente intensivos em mão-de-obra, e há um forte processo de concorrência entre os territórios pela captura desses investimentos.

Contudo, o processo de deslocamento de investimentos e de plantas industriais, à procura de fatores competitivos, revela apenas um só aspecto, o lado funcional das empresas. Outro aspecto é revelado pelo processo de deslocamento da referência Estado-nação para a referência território, processo esse facilitado pela diluição relativa das fronteiras nacionais. A valorização da referência território, e de seus respectivos atores, aparece como resposta ou contrapartida ao processo de globalização e abertura dos mercados nacionais, visto que as medidas desreguladoras são tomadas no plano macro, mas suas repercussões (boas ou más) manifestam-se no plano micro, ou territorial. (AMARAL FILHO, 2008, p. 5)

Nesse contexto tem-se uma conjuntura de disputa interestadual, como enfatiza Nascimento (2007, p.5): “a maior liberdade fiscal foi um dos elementos que propiciou o

desenvolvimento e o acirramento da chamada ‘guerra fiscal’ que é um termo pejorativo encontrado na literatura para definir a competição tributária”. Nesse sentido o termo guerra fiscal deve ser entendido como a disputa entre os Estados Federativos visando atrair à sua esfera de domínio, investimentos e/ou receita tributária oriundos de outros Estados. Esta prática se concretiza com a concessão de benefícios fiscais, financeiros e de infra-estrutura às empresas interessadas em investir ou transferir seus investimentos para o Estado que concede o benefício. A guerra é chamada de fiscal por estar centrada no jogo com a receita e a arrecadação futura de tributos, geralmente o ICMS.

Ainda Nascimento (2007) citando Alves (2001) e Perius (2002), afirma que ao longo do tempo, os Estados foram se aprimorando na tentativa de atrair novos investimentos e desenvolveram outras formas de benefícios às empresas, assim os autores definem três tipos de incentivos:

a) Concessões prévias para o início da atividade produtiva: doação de terrenos, obras, facilidades de infra-estrutura e outras formas de dispêndio financeiro que geram benefícios parciais ou totais para a empresa;

b) Benefícios creditícios associados ao investimento inicial e à operação produtiva: formas diversas de crédito para capital fixo ou de giro. O crédito pode ser oferecido pelo governo estadual, antes do início das operações da empresa, de uma só vez, ou em várias parcelas, ao longo do processo de implantação e/ou operação. Os financiamentos são ofertados pelas instituições bancárias de investimento, com recursos de fundos estaduais ou de programas de desenvolvimento regional:

c) Benefícios tributários relacionados à operação produtiva: a renúncia fiscal pode se dar por meio da redução ou postergação de recolhimento ou, ainda, pela isenção de impostos.

Os resultados dessa guerra fiscal abrangem políticas públicas pautadas em benefícios fiscais, financeiros e creditícios, que buscam atrair desenvolvimento para um Estado em detrimento dos demais Estados nacionais. Estas ações mostram que, enquanto um Estado se beneficia, gera algum prejuízo para outro, evidenciando, assim, que a guerra fiscal não se traduz em benefício que caracterize o melhor para o bem-estar social.

Na visão de Ibañez (2006), as formas utilizadas por esses entes federativos para atração de novos investimentos são bastante variadas. São operações que envolvem créditos baixos, doações de terrenos, diminuição da base de cálculo do ISS, isenção do IPTU (plantas localizadas no município) e até mesmo repasse às empresas de uma cota do Fundo de Participação do Município (FPM), referente ao que a empresa deveria pagar do ICMS ao Estado, realizando uma compensação do ICMS pelo município. Desta forma, a atração de empresas para territórios mais pobres passa a ser vista como meio eficaz de desenvolvimento. Como exemplo, alguns dos Estados brasileiros que desenvolveram políticas de incentivos na década de 90:

O Estado do Ceará, no governo de Tasso Jereissati, foi um dos que promoveu muitos incentivos para atração de empresas, e ficou conhecido por sua forte atuação na guerra fiscal, em que “estabeleceu-se como objetivo básico transformar o Ceará em um Estado desenvolvido ‘no prazo de uma geração, de forma consistente com a melhora à curto prazo da qualidade de vida de todos os cearenses’” (Plano de Desenvolvimento Sustentável - 1995/1998, p. 39, elaborado pela SEPLAN/CE *in* Vasconcelos; Teixeira,s.d.). Diversos foram os recursos utilizados pelo governo de Jereissati para obtenção desses objetivos, entre os quais empréstimos de ICMS e infra-estrutura de água, energia, comunicação e outros.

Ainda segundo Ibañez (2006), o Estado do Amazonas, no governo de Amazonino Mendes, criou onze tipos diferenciais de incentivos ligados ao ICMS, para onze setores diferentes. Além dessas isenções, o Estado também recebe isenções especiais do governo federal. Ou seja, é um Estado que aparece em uma região especial dentro do contexto nacional.

A Bahia, no governo de César Borges, ficou conhecida em função do ocorrido com a Ford. Prevista para atuar no Rio Grande do Sul, em acordo com o governador anterior, Antonio Britto Filho, a Ford sofreu retaliações de Olívio Dutra, governador do PT à época. O governador baiano ofereceu os incentivos especiais para o Nordeste vinculados ao Regime Automotivo, porém esse contrato já havia findado em 1998, mas com Antonio Carlos Magalhães na presidência da Câmara Federal (onde também era o representante do PFL) usando esse poder, a Bahia conseguiu prorrogar o prazo. Os incentivos fiscais, por conta disso, seriam reduzidos e novamente houve uma mudança nos rumos através de um crédito do BNDES. O interessante desse fato foi que o governo sulista do PT não abriu mão de suas

convicções e, mesmo tendo a preferência da fábrica, não selou um acordo considerado absurdo por suas ideologias políticas.

O Estado do Acre, no governo de Jorge Viana, do PT, não possuía políticas específicas de atração de investimentos, o que vai de encontro a essa relação estabelecida para o caso do governo de Olívio Dutra no Rio Grande do Sul.

De acordo com Ibañez (2006), o Estado do Rio de Janeiro, sob o governo de Anthony Garotinho, do PDT, criou diversas políticas de atração de investimentos através da Companhia de Desenvolvimento Industrial (CODIN). Este órgão criou o Fundo de Desenvolvimento Econômico e Social (FUNDES), que, além de várias formas de isenções e reduções do ICMS, também contava com políticas específicas para diversos setores econômicos e regiões menos favorecidas do Rio de Janeiro, como a Região Norte e Noroeste fluminense.

Um dos governos que mais realizou políticas de atração de investimentos foi o de Minas Gerais, governado por Itamar Franco, do PMDB. São exemplos os programas: Pró-Indústria, o Proim (Programa de Indução à Modernização Industrial), o Proe-Indústria, Proe-Estruturação, Proe-Agroindústria, Proe-Eletrônica (Programa de Apoio à Implantação de Empreendimentos Industriais Estratégicos).

Na discussão da guerra fiscal há aspectos significativos que merecem análise como o desenvolvimento tecnológico das empresas, que lhes permite conhecer, e, sobretudo escolher, os melhores pontos do território, tanto de implantação como de mudança de unidades produtivas. Este é um aspecto gerador de insegurança dos lugares em que elas já têm suas atividades instaladas, uma vez que a qualquer momento podem se transferir para uma outra localidade, mais vantajosa. Mesmo assim, isso não quer dizer que apenas a capacidade tecnológica da empresa seja um fator determinante na localização de um novo investimento.

Outro aspecto importante de análise refere-se aos conflitos gerados pelo deslocamento dos investimentos, uma vez que ao sair de um determinado lugar deixam uma grande lacuna que significa perdas, tanto de postos de trabalho como de arrecadação de impostos.

Buscando-se identificar as razões que levam as empresas à realocização, através de

um estudo realizado por Arbix (1999), fica claro que os benefícios oferecidos pelos territórios representam grande importância para as empresas, conforme mostra o gráfico a seguir:

**TABELA 15 - Brasil: Razões de Instalação de Novas Plantas (%)**

Proximidade do Mercado	57,3
Benefícios Fiscais	57,3
Custo de mão de obra	41,5
Vantagens específicas das localidades	39,0
Sindicalismo atuante	24,4
Saturação espacial	4,6

Fonte: CNI/CEPAL,1997

A disputa econômica traz conflitos entre os estados e regiões. Estudos demonstram que no curto prazo, o Estado que deflagra a “guerra” se beneficia. Essa idéia é reforçada por Nascimento (2007), quando afirma que, no longo prazo, a generalização do conflito faz com que os ganhos iniciais desapareçam, pois os incentivos fiscais perdem o seu poder de estímulo e se transformam em meras renúncias de arrecadação.

Neste sentido, os Estados que mais perdem são os mais pobres, que, curiosamente, são os que mais concedem incentivos, uma vez que, paralelo ao desenvolvimento atraído para o seu território, desencadeia-se a contrapartida natural, ou seja, o crescimento das demandas por serviços públicos, como: educação, saúde, transporte, segurança, saneamento básico, entre outras despesas provenientes do crescimento populacional e da elevação da renda *per capita*. As justificativas para tal prática, sob a ótica do administrador público, são: a geração de empregos e renda; o aumento do valor adicionado ao longo das cadeias produtivas, devido à maior transformação industrial e, ainda, o aumento da receita tributária futura.

### **3.2 A indústria e o mercado de consumo de calçados no Brasil**

Desde meados dos anos 80 a indústria mundial de calçados vem promovendo uma reformulação nos seus processos de produção e de organização do trabalho. Nos países mais desenvolvidos, novas tecnologias são introduzidas nas máquinas e equipamentos para a fabricação de calçados. Os principais países produtores passaram a estimular a utilização de

recursos de microeletrônica e informática, objetivando um grau de automatização em máquinas e equipamentos que aumentasse as condições de competitividade (SABOIA, 2001).

Conforme Saboia (2001), uma tendência muito importante é a combinação da produção em dois ou mais países para reduzir custos, sistema que tem sido muito utilizado no mercado internacional de calçados. Essa atividade consiste em confeccionar partes, ou até mesmo todo o cabedal, em países com baixo custo de fabricação, deixando apenas a montagem do sapato para ser realizada em países com custo de fabricação mais elevado e melhor nível tecnológico, em geral os mais desenvolvidos.

Assim sendo, as modificações promovidas pela reestruturação industrial, apesar de induzirem grandes alterações nos processos organizacionais e produtivos, ainda não foram capazes de eliminar, pelo menos na maior parte dos países produtores, a principal característica da indústria mundial de calçados, isto é, o uso intensivo da mão-de-obra, que se manifesta principalmente na produção de calçados de couro, pois na produção de injetados utilizam-se equipamentos modernos, com a máquina substituindo rapidamente a mão-de-obra.

Segundo Galvão (2001) apud Souza (2003), na história da expansão da indústria de calçados no Brasil, três fases foram percorridas: a primeira, que se iniciou nos anos 60 e se encerrou na metade da década de 70, quando a indústria era praticamente constituída por pequenas e médias empresas, a maioria produzindo em regime quase artesanal; a segunda, quando ocorre o *boom* das exportações, entre o início dos anos 70 e o final dos anos 80, quando as empresas crescem de tamanho e algumas se tornam empresas gigantes, passando a manifestar várias características do sistema fordista de produção em massa de bens padronizados; e a fase atual, considerada de crise (que se inicia na segunda metade dos anos 80), marcada pela ocorrência de uma nova organização produtiva do setor, mais voltada para o sistema de produção flexível, com maior ênfase na qualidade e na produção de bens mais diferenciados. Esta terceira fase também é fortemente marcada pelo início de um amplo processo de realocação geográfica da indústria no sentido das regiões Sul/Sudeste, para o Nordeste.

Como afirma Saboia (2001), nos últimos anos, a indústria brasileira passou por grandes transformações, que resultaram em forte queda do emprego. Preocupadas com o aumento da competição resultante da abertura da economia, as empresas industriais procuraram se

modernizar, tanto pelo lado organizacional quanto tecnológico. Por outro lado, a guerra fiscal entre os diferentes estados, juntamente com as diferenças salariais existentes no País, provocaram um fluxo de investimentos em direção as mais distintas regiões, que resultaram em importantes mudanças espaciais da indústria.

Segundo Andrade e Corrêa (2001), o setor calçadista nacional na década de 90 era composto por aproximadamente quatro mil empresas, que geravam 260 mil empregos, e tinha uma capacidade instalada estimada em 560 milhões de pares/ano, sendo era 70% destinados ao mercado interno e 30% à exportação, e faturamento de US\$ 8 bilhões/ano. Com esses números o Brasil se colocava como o terceiro maior produtor mundial de calçados, com 4,7% de participação na produção total, que em 1998 foi de 10.979 milhões de pares.

O Vale dos Sinos, região formada por 18 cidades do Rio Grande do Sul, produz 178 milhões de pares/ano, aproximadamente 40% da produção nacional, e participa com 75% das exportações totais, enquanto que a cidade de Franca, em São Paulo, produz cerca de 29 milhões de pares/ano, ou seja, 6% da produção nacional, e responde por 3% das exportações totais. Outras importantes regiões produtoras são os pólos de Jaú e Birigüi, ambos em São Paulo, assim como a região Nordeste, que tem atraído novos investimentos do setor e já é responsável por cerca de 15% das exportações totais brasileiras.

Sobre as empresas, Andrade e Corrêa (2001), trazem dados que evidenciam a Azaléia (Rio Grande do Sul), como a maior fabricante de calçados do Brasil e uma das cinco maiores do mundo; lidera a produção de calçados femininos do país (30 milhões de pares/ano) e detém cerca de 15% do mercado, enquanto a Agabê, a Sândalo e a Samello (Franca) lideram a produção de calçados masculinos de couro. No segmento de calçados infantis, a Ortopé (em 1999) era a maior fabricante da América Latina e produzia 13 milhões de pares/ano, seguida pela Klin (30 mil pares/dia). Em 1999, a indústria calçadista brasileira produziu 499 milhões de pares, equivalentes a 4,5% da produção mundial, enquanto o consumo interno foi de 369 milhões de pares, o que corresponde a 74% da produção total da indústria. Entre 1993 e 1999, a produção teve queda de 5%, enquanto a produção mundial cresceu cerca de 10%. O consumo, no mesmo período, cresceu 13%. Todavia, se for considerado apenas o período 1996/99, houve uma queda ainda maior na produção (ou seja, 15%) e o consumo também apresentou desempenho negativo (25%). De 1994 a 1999, o consumo per capita de calçados no Brasil apresentou declínio sistemático (ou seja, 26%), chegando em 1999 a 2,2

pares/habitante/ano.

Uma característica do setor de calçados no Brasil é que a principal matéria prima utilizada ainda é o couro. Existem no país cerca de 400 curtumes, e destes, 61 são localizados no Rio Grande do Sul, conforme Costa (1993) apud Santos (2002). A autora cita que os principais países dos quais o Brasil importa couro são a Argentina, a Austrália e os Estados Unidos. A indústria brasileira importa couro do tipo *wet-blue* e o *crust*, por serem produtos de melhor qualidade do que os produzidos internamente. Na cadeia produtiva do calçado além do couro, existem outros componentes importantes, tais como o solado, formas, palmilhas, produtos químicos para o couro, produtos químicos para os calçados, metais, têxteis e sintéticos que são produzidos, na sua grande maioria, na região Sul.

Quanto ao perfil da indústria calçadista destacam-se alguns pontos importantes, tais como: as principais etapas, os componentes e a matéria-prima. Os quatro principais segmentos desta cadeia são: curtume, componentes e acessórios, calçados (de couro e materiais sintéticos), artefatos de couro (bolsas, cintos.). Além disso, ainda integram a cadeia calçadista a indústria de máquinas, os frigoríficos e o setor pecuarista.

A análise de Souza (2003) sobre a evolução da indústria de calçados no Brasil aponta que do final da década de 60 até o final da década de 80, houve maior facilidade pela inserção da indústria de calçados do país em âmbito mundial, particularmente do Vale dos Sinos, pois durante este período não havia concorrência dos países asiáticos. As dificuldades começam, principalmente, com a entrada dos calçados chineses no mercado exportador. A baixa de preço médio, a partir de 1997, foi causada pela perda de competitividade do produto brasileiro em relação ao chinês, assim como pela substituição do sapato de couro pelo sintético, por parte do mercado consumidor americano. Esse fato foi um dos principais desencadeadores do processo de realocação industrial das indústrias calçadistas oriundas do Sul do país para o Nordeste. Na busca da garantia da competitividade, o deslocamento tornou-se uma estratégia capaz de garantir custos de produção inferiores àqueles gerados no Estado de origem, em virtude, principalmente, da subvenção fiscal e da mão-de-obra com salários inferiores.

### 3.3 O caso do Estado do Rio Grande do Sul e do Ceará

A indústria de calçados é um setor que no Brasil é composto em sua grande maioria por pequenas e médias empresas de capital nacional. Os dois principais aglomerados calçadistas brasileiros se localizam em São Paulo (Franca), especializado na produção de calçados masculinos, e no Rio Grande do Sul, com os femininos.

Esta informação é reforçada por Souza (2003), quando afirma que atualmente, são duas as principais regiões produtoras de calçados no país: o Vale dos Sinos (Rio Grande do Sul) e a região de Franca (São Paulo), concentrando 60,6% do total das unidades produtivas de calçados, de curtimento e de artefatos de couros do país e 72% do emprego do setor. Embora tenha havido uma expressiva migração de unidades produtivas para o Nordeste do país a partir de 1990, essas novas áreas não ameaçaram, ao menos até agora, a liderança do Vale dos Sinos e Franca.

Neste sentido também Santos *et all* (2002) indicam que o Vale dos Sinos concentra 40% da produção nacional e 80% da exportação, composta predominantemente de calçados de couro. Em geral, suas indústrias têm baixo investimento em tecnologia e em canais de comercialização, quando comparados as grandes economias produtoras de calçados, como a Itália, por exemplo, pois se responsabilizam apenas pela compra dos insumos e pela produção dos calçados. Com isso, estima-se que as empresas da região arrecadem apenas um terço do preço final do calçado. Franca, em São Paulo, tem também parcela expressiva de sua produção voltada para a exportação. No Ceará, há a maior concentração de grandes empresas voltadas ao mercado interno.

Conforme Santos *et all* (2002), alguns estados do Nordeste vêm ampliando consideravelmente sua participação, especialmente o Ceará e a Bahia. O Ceará, apesar de contar com apenas 2,3% dos estabelecimentos calçadistas do país concentra 8,8% do emprego. Sua alta média de empregados por estabelecimento, se comparada à média de São Paulo e a do Rio Grande do Sul, resulta da predominância de indústria de calçados sintéticos. A Bahia, em 2000, produziu em torno de 20 milhões de pares, o que correspondeu, aproximadamente, a 4% da produção nacional. Observando-se então uma migração de empresas para a região Nordeste que ocorreu principalmente por causa de incentivos fiscais oferecidos pelos governos estaduais, mas também em decorrência da menor média salarial da

região Nordeste e porque estas empresas perderam competitividade devido à valorização do real, a partir de 1994.

Para Souza (2003) dentre os maiores pólos produtores do país, o Rio Grande do Sul continua sendo o maior exportador, alcançando 82% do total exportado em 2001. São Paulo vem em segundo lugar no *ranking* com um faturamento de 8%. O Ceará se situa em terceiro com 7% no total do faturamento. O preço médio do calçado cearense é inferior em virtude da predominância da indústria de calçados injetados, enquanto o Rio Grande do Sul e São Paulo são tradicionalmente exportadores de manufaturados em couro, que têm maior valor agregado.

Ainda Souza (2003) refere que é importante o papel do arranjo produtivo do Vale dos Sinos na indústria calçadista. Este se especializou na produção de calçados femininos, um produto melhor para a exportação, devido ao menor custo, maior facilidade no manuseio, mudanças constantes de estilos presentes no segmento e tradição importadora internacional em calçados femininos. Este arranjo além de ser um dos mais eficientes do país, também é um dos mais antigos, com sua origem datada em 1824, mas até a década de 60 ainda se apresentava relativamente pulverizado. Com o início do processo exportador houve um aumento do tamanho das empresas.

A indústria calçadista do Estado do Ceará é composta por aproximadamente 175 empresas (ABICALÇADOS, 2000), apud Santos *et all* (2002), das quais, 90% correspondem a micro e pequenas empresas de origem local. No total, geram 27.287 mil empregos diretos, com salário médio de R\$ 180,50 (valores do ano 2000). A autora ressalta que 80% dos empregos são gerados pelas empresas que migraram do Sul/Sudeste para o Ceará. A média de emprego por empresa em 2000 era de 156 empregados, enquanto este setor correspondia por 11,35% dos empregos gerados no estado.

As empresas calçadistas de couro e sintéticos, instaladas no Estado do Ceará são, na sua quase totalidade, montadoras de calçados, algumas delas produzem na própria unidade os injetados necessários para confecção do produto, como é o caso da Grendene e da Dakota. No tocante a adesivos, palmilhas e embalagens, o estado também já conta com empresas especializadas (Killing, Embacel e Palmiflex). No entanto, as empresas calçadistas cearenses estão localizadas distante dos seus principais fornecedores (na sua maioria do Sul /Sudeste) e

de empresas estratégicas, como é o caso dos curtumes (SOUZA, 2003).

**TABELA 16 - Principais empresas produtoras de calçados do Ceará**

Empresa	Produção milhões/pares/ano	Participação percentual
Grendene Sobral	90.000	69,2
Dakota NE	5.280	4,0
Vulcabras do Nordeste	4.452	3,4
Grendene Crato	3.600	2,7
Dakota Iguatu	1.980	1,5
Grendene Fortaleza	1.800	1,4
Paquetá do Nordeste	1.512	1,1
Aniger do Nordeste	1.200	0,9
Kawalli	403	0,3
Recamonde	378	0,3
<b>Subtotal</b>	<b>110.605</b>	<b>85,0</b>
Outros	19.394	15,0
<b>Total</b>	<b>130.000</b>	<b>100,0</b>

Fontes: Santos (2002), Souza (2003)

O Estado do Ceará neste período figura como o terceiro maior produtor brasileiro de calçados, sendo superado pelos Estados do Rio Grande do Sul e São Paulo. Dados usados por Souza (2003), estimava que em 2000 a produção total havia sido em torno de 130 milhões de pares, o que correspondeu a aproximadamente 25% da produção nacional. Destaca-se que aproximadamente 85% deste volume são produzidos pelas empresas que migraram do Sul/Sudeste. Outro fator que merece destaque no Ceará, pois reflete as vantagens comparativas do setor calçadista é o custo da mão-de-obra sobre o custo total da produção, que varia entre 13% e 21%. No Estado do Ceará o preço da mão-de-obra é aproximadamente 40% inferior aos salários pagos nas regiões Sul/Sudeste do Brasil.

Souza (2003) também apresenta dados referentes aos custos de frete relativos à aquisição de matérias-primas, em relação ao custo total, que giram em torno de 1,4% a 5,65%. No que diz respeito aos custos relativos ao escoamento do produto, eles variam entre 0,1% a 4,0%. Em função da proximidade do Ceará dos grandes mercados importadores (EUA e Europa), ocorre uma redução tanto no custo financeiro, na aquisição de material, cerca de

1,2%, e do frete propriamente dito de cerca de 2%. Além disto, como o calçado está sujeito aos ciclos da moda, outra vantagem é o encurtamento do tempo entre o pedido e o recebimento pelo atacadista ou varejista norte-americano ou europeu. Para adquirir matérias-primas e insumos de São Paulo, o empresário paga uma alíquota (interestadual) de 7% de ICMS e da Região Sul essa taxa é de 12%, ocasionando assim um diferencial com perda de competitividade em relação a alíquota interna do Ceará, de 17%.

O Ceará oferece ainda uma política de benefícios fiscais, criada por Lei e regulamentada por Decretos-Lei. Devido a esses benefícios e de outras vantagens, tais como a localização e a mão-de-obra, o setor coureiro-calçadista foi responsável por 17% dos investimentos atraídos para o Ceará, no período de Janeiro de 95 a Dezembro de 2000, segundo a Secretaria de Desenvolvimento Econômico do Ceará - SDECE.

### **3.4 O Grupo D e sua instalação em Nova Petrópolis/RS e em Russas/CE**

O grupo D é conhecido como um dos maiores fabricantes de calçados femininos em couro da América Latina, sendo reconhecido em todo o país pela qualidade, originalidade e conforto dos seus produtos. Sua produção atual é de 85.000 pares de calçados e 60.000 pares de solados por dia, com participação de 90% no mercado interno através de aproximadamente 35 mil lojistas e direcionando em torno de 10% de sua produção para o mercado externo. (Fonte: Empresa)

A empresa, fundada em dezembro de 1976 como Calçados Rubelo, no distrito de Picada Café, pertencente à época ao município de Nova Petrópolis, RS, contava com apenas dez funcionários e uma produção diária de 500 pares de calçados femininos.

No ano de 1982, atingida por uma grande enchente que invadiu suas instalações e destruiu máquinas, equipamentos e produtos acabados, enfrentou dificuldades econômicas, com a falência batendo à porta. Após este período de instabilidades, em 1986 a empresa fez uma completa reciclagem, investindo no aprimoramento da qualidade e na diversificação dos produtos. A ampliação e qualificação do quadro de funcionários e a modernização do parque fabril tornou a empresa mais competitiva, pronta para novos desafios. Em um projeto de expansão, transfere-se para o Município de Nova Petrópolis em novembro de 1992.



**FIGURA 15 - Empresa na época da fundação em 1976**

Fonte: arquivo da Empresa

Com uma fatia do mercado já conquistada, a empresa sentiu a necessidade de um nome que diferenciasse e consolidasse seu produto criando a marca D de calçados femininos em couro, com design jovem e moderno.

A década de 90 marcou o engrandecimento da empresa. Consolidando suas atividades no RS, a empresa inaugurou instalações da nova marca Sussa<sup>2</sup>, em Nova Petrópolis, que passou a produzir uma linha de calçados infantis e inaugurou as novas sedes das unidades de Sarandi e Bom Retiro do Sul.

No ano de 1995, lançou suas bases no Estado do Ceará. Inicialmente com uma unidade na cidade de Maranguape e, após, incluindo as unidades nas cidades de Iguatu e Russas. Posteriormente à incorporação das empresas, a sede da D Nordeste foi estruturada em Russas, com filiais nas cidades de Maranguape e Iguatu.

Os motivos que levaram a D a abrir as fábricas no Ceará foram os incentivos fiscais e a agilidade em articulação por parte dos políticos na época. A empresa recebeu a visita do Secretário da Indústria e Comércio do estado do Ceará, Raimundo Vianna, que veio ao Sul

---

<sup>2</sup> Atualmente esta marca encontra-se desativada.

especialmente para assinatura do Protocolo de Intenções. Logo teve início a definição de local, terraplanagem, construções e treinamento dos primeiros funcionários, a partir de subsídios do Governo do Estado, na época Tasso Jereissati. A empresa chegou a receber solicitações de vários Estados, mas o Ceará foi o único Estado que articulou-se de forma ágil e efetivamente tirou do papel suas intenções.<sup>3</sup>

O Protocolo de Intenções é mantido de forma sigilosa entre Empresa e Governo do Estado e não é divulgado. De acordo com a empresa, os incentivos que o Governo do Estado oferece são para fazer frente à dinâmica de custos com a instalação da fábrica, a logística de matéria prima e produtos prontos, a manutenção do giro de estoque e também para compensar o custo de transferência dos profissionais qualificados para a nova região.



**FIGURA 16 - Placa no acesso principal da Empresa em Russas**

Fonte: arquivo da autora

Com o deslocamento e a implantação de unidades produtivas no Nordeste a empresa cresceu muito e desenvolveu políticas de responsabilidade social, que beneficiou a população e colocou-a em posição de destaque. Os registros são evidentes também em artigos, dados publicados e prêmios recebidos, como: Revista Exame - Melhores e Maiores (2007, p. 152, 264, 281 e 266); Prêmio Delmiro Gouveia e Revista Amanhã, em que a D Nordeste S/A, está

<sup>3</sup> Dados fornecidos pela Empresa.

conceituada de forma diferenciada no setor que atua, sendo uma das maiores empresa de seu Estado, com grande liquidez e atualização de seu parque fabril. Estas publicações confirmam as três premissas básicas da Empresa: i) valorização e desenvolvimento de recursos humanos; (ii) reinversão dos resultados e (iii) acompanhamento permanente das tendências de mercado.

O Prêmio Delmiro Gouveia, publicado nos principais jornais do Estado do Ceará, tem o objetivo de reconhecer as Maiores e Melhores Empresas do Ceará, tanto no desempenho econômico-financeiro quanto no desempenho social, atribuindo assim o destaque necessário para as empresas do Estado, com base na lista das melhores em Responsabilidade Social.

Pela classificação, a Empresa nos últimos anos tem obtido posições diferenciadas no ranking das empresas, sendo que em 2008 ocupou o 13º lugar entre as 100 maiores do Ceará, em 2007 o 11º, em 2006 o 14º, em 2005 o 18º, em 2004 o 7º, em 2003 o 21º, em 2002 o 12º, em 2001 o 15º e em 2000 também o 15º lugar.

No município de Nova Petrópolis, o grupo é responsável por ocupar a 2ª posição de maior economia do município. Atualmente está constituído da seguinte maneira<sup>4</sup>:

#### **D S/A**

- Unidade de Nova Petrópolis/RS - 461 Funcionários - Fundada em 07/12/1976
- Unidade de Sarandi/RS - 745 Funcionários - Fundada em 11/02/1988

#### **D Nordeste S/A**

- Unidade de Russas/CE - 3.384 Funcionários - Fundada em 13/03/1998
- Unidade de Iguatu/CE – 1.136 Funcionários - Fundada em 28/05/1997
- Unidade de Maranguape/CE - 2.359 Funcionários - Fundada em 07/03/1995
- Unidade de Nova Petrópolis/RS - 383 Funcionários - Fundada em 19/07/2005

#### **D Calçados S/A**

- Unidade de Simão Dias/SE - 903 Funcionários - Fundada em 31/05/2005

#### **Mississippi Indústria de Calçados S/A**

---

<sup>4</sup> Dados de 03/2009, fornecidos pela Empresa.

- Unidade de Quixadá/CE - 486 Funcionários - Fundada em 28/06/2006

### **Total das 4 Empresas - 9817 Funcionários**

Em dezembro de 2008, encerrou as atividades das unidades de Bom Retiro do Sul no RS, que contava com 282 funcionários e em Cajazeiras na Paraíba, fundada em 09/2007. Devido à forte retração do consumo precisou realinhar suas estratégias, a fim de fazer frente às demandas do consumo e manter-se competitiva no mercado consumidor, realocando sua capacidade produtiva para as outras unidades fabris no Estado do RS.

Movida pelo compromisso social, a D desenvolve vários projetos educacionais, culturais e socioambientais que visam beneficiar seu público interno, com destaque também a diversas atividades e propostas para o desenvolvimento sustentável dos municípios de atuação.

Com ações que contemplam as diferentes necessidades dos trabalhadores, por estar localizada em diferentes regiões do Brasil, a empresa adota políticas que ampliam o nível de qualificação e satisfação dos funcionários, extensivas aos seus familiares e a comunidade em que estão inseridos, consolidando-se como empresa responsável socialmente.

O conceito de Responsabilidade Social é amplo e reúne uma grande variedade de definições. A responsabilidade social corporativa é uma forma de relação entre a empresa com a sociedade, envolvendo estratégias para concretização de negócios, visando à satisfação desde os funcionários até o bem-estar da sociedade. (OLIVEIRA *et all* 2004a).

Donaire (1999) considera que a importância da responsabilidade social empresarial, especialmente no Brasil, reside na sua contribuição para o desenvolvimento sustentável do País, gerando empregos, investimentos, pagamento de impostos, melhorando a qualidade de vida da população, preservando valores éticos, o respeito aos direitos, promovendo educação, cidadania, justiça social, dentre outros. Além disso, a empresa também é beneficiada, pois fortalece a imagem e a marca, incrementa a lealdade, a motivação e o desempenho de funcionários e parceiros, melhora as relações com o governo, fideliza clientes atuais, conquista novos clientes, etc.

Para Jamillo e Angel (apud TENÓRIO, 2004, p. 32), “Responsabilidade Social pode ser também o compromisso que a empresa tem com o desenvolvimento, bem-estar e melhoramento da qualidade de vida dos empregados, suas famílias e comunidade em geral”.

Para os autores Melo Neto e Froes (2001), a Responsabilidade Social Corporativa é o comprometimento permanente dos empresários de adotar um comportamento ético e contribuir para o desenvolvimento econômico melhorando, simultaneamente, a qualidade de vida dos trabalhadores, das suas famílias, da comunidade local e da sociedade como um todo. Referem que a responsabilidade social de uma empresa é a decisão de participar mais diretamente das ações comunitárias na região a que pertence, procurando minorar possíveis danos ambientais decorrentes do tipo de atividade exercidas.

Melo Neto e Froes (2001, p.87) afirmam que as ações de gestão interna de responsabilidade social compreendem os programas de contratação, seleção, treinamento e manutenção de pessoal realizados pelas empresas em benefício de seus empregados, bem como os demais programas de benefícios voltados para a participação nos resultados e atendimento aos dependentes.

Ainda segundo Melo Neto e Froes (2001, p.89), a responsabilidade social externa tem como foco a comunidade, através de ações sociais voltadas principalmente para as áreas de educação, saúde, assistência social e ecologia, visando um maior retorno social.

É importante considerar que nas unidades de Nova Petrópolis e Russas há diferentes programas internos de gestão de pessoas e de políticas na área de saúde e segurança, fruto das diferenças culturais e regionais em que a empresa precisa adaptar-se. No entanto, busca manter sempre sua visão, princípios e valores, que permanecem evidentes nas ações praticadas nas duas realidades.

A D. trabalha também com a política de participação nos resultados da empresa, distribuindo anualmente a todo quadro funcional um bônus correspondente a até 90% do seu salário, como forma de gratificação, buscando recompensar seus trabalhadores pelo esforço e dedicação em atingir as metas traçadas no seu planejamento estratégico.

Com a visão de crescer desenvolvendo as pessoas, a empresa realiza projetos que visam qualificar os trabalhadores e desenvolver suas competências. Na área técnica, busca promover cursos técnicos de qualificação profissional como costura, cronometragem, corte de calçados, sistema de colagem, operação de caldeiras, operação de empilhadeiras, técnico de laboratório e modelagem, entre outros. Na área comportamental, oferece palestras motivacionais, cursos de desenvolvimento de lideranças, de trabalho em equipe, entre outros.

Investe na educação formal dos trabalhadores, através de parcerias com escolas locais para realização de Ensino Fundamental e Médio. Como forma de incentivo aos trabalhadores que concluem uma pós-graduação, a empresa oferece um aumento salarial mensal de R\$ 800,00. Na unidade do Sul, há um programa de voluntariado em que um funcionário com Mestrado em Educação se dispõe a alfabetizar um grupo de 6 colegas adultos não alfabetizados, com aulas diárias, durante o horário de almoço e sem custo.

As normas de segurança de trabalho são as mesmas para toda a empresa e fiscalizadas pelo Ministério do trabalho. As condições oferecidas são as mesmas nas unidades do sul e do Nordeste, atendendo às exigências de fiscalização, mas adequadas às necessidades dos locais. A empresa conta com o Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT), composto por Engenheiro de Segurança do Trabalho, Médicos do Trabalho, Técnicos de Segurança do Trabalho, Auxiliares de Enfermagem do Trabalho e Grupo de Brigadistas de Combate à Incêndio.

A equipe do SESMT é dimensionada conforme o número de funcionários e estes profissionais desenvolvem diariamente atividades voltadas à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, monitorando e fiscalizando o uso correto dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI'S), realizando palestras preventivas e educativas, atividades de orientação individual e promovendo a Semana Interna de Prevenção de Acidentes no Trabalho (SIPAT).

Em especial são realizados treinamentos sobre segurança nas máquinas caldeiras e empilhadeiras, além de campanhas educativas na prevenção de acidente de trajeto e estudo de novas metodologias ergonômicas nos postos de trabalho.

### 3.4.1 Perfil da Empresa em Nova Petrópolis

Em Nova Petrópolis estão instaladas duas empresas: a D S/A e a D Nordeste S/A, em que são produzidas duas marcas, sendo uma de maior valor agregado, com 30 linhas de produção e outra marca voltada ao público de mais idade, com 10 linhas.



**FIGURA 17 - Vista aérea da matriz em Nova Petrópolis**

Fonte: arquivo da Empresa

A produção diária das duas marcas, acrescida das amostras é de aproximadamente 2300 pares. Este número parece pequeno, uma vez que a produção de amostras requer um grau maior de especialização do funcionário, sendo sua confecção extremamente trabalhosa e reduzindo a produtividade.

Em solados a produção é de aproximadamente 2000 pares em PU, 4000 saltos e mais todas as amostras, sendo que a produção varia muito, uma vez que depende da demanda da área de modelagem técnica.

A empresa conta com aproximadamente 40 profissionais em serviços terceirizados como segurança e portaria, creche e restaurante.

Dos trabalhadores da unidade, 45,0% são do sexo feminino e 55,0% do sexo

masculino, sendo que quanto à faixa etária 7,0% são menores de 18 anos, 29,0 % têm idade entre 18 a 25 anos, 34,0% têm entre 25 a 35 anos, 20,0% têm entre 35 a 45% e 10,0% têm acima de 45 anos de idade. Do total de trabalhadores, 68% são solteiros, 31,0% são casados ou ajuntados e 1% divorciados ou separados, sendo que 63% não têm filhos.

Quanto às condições de escolaridade não há analfabetos e semi-analfabetos, sendo que no ensino fundamental incompleto estão 37,0 % dos trabalhadores, no ensino fundamental completo 18,0 %, no ensino médio incompleto 16,0%, no ensino médio completo 17,0%, no ensino superior incompleto 9,0%, no ensino superior completo 2,0% e com nível em pós-graduação 1,0%.

Quanto à rotatividade a unidade de Nova Petrópolis apresentou 2,7% no ano de 2007 e em 2008, 3,5%, enquanto que o absenteísmo em 2007 foi de 10,7% e em 2008, 8,6%.

#### **Programas Internos desenvolvidos na Unidade:**

**Treinamento e Desenvolvimento:** Através de palestras internas e externas, cursos, universidade corporativa, reuniões setoriais e gerenciais, convenções de gerentes, treinamentos internos e externos dos mais variados setores. No ano de 2007 a realização de atividades de desenvolvimento e treinamento representou 10 h por trabalhador.



**FIGURA 18 - Grupo de trabalhadores em “Curso de Operação de Empilhadeiras”**

Fonte: arquivo da Empresa

**Programa Líder Destaque e Colaborador Destaque, “Levo a D no ♥”:** Os dois programas foram iniciados na unidade de Nova Petrópolis em 2008.

**Curso de aperfeiçoamento de informática para líderes:** iniciado em 2008, por 6 meses, com aulas ao final do expediente de trabalho e de forma voluntária pela equipe de informática da empresa e sem custo para o empregado. Atendeu 7 líderes, devido à necessidade urgente de informatização dos dados de produção.

**“O futuro de seu neto depende da educação do seu filho”**

Este projeto existe desde 1994 e contempla todas as unidades da empresa. Atualmente se restringe a beneficiar os trabalhadores e seus dependentes com kits de material escolar da 1ª série do fundamental ao 3º ano do ensino médio.

**Biblioteca dos colaboradores D:** mantida por doações e/ou compra de exemplares através das verbas provenientes de multas por atraso na devolução.

**Grupo vocal “Vozes D”:** Desde 2002, ano em que o projeto foi lançado por parte da Direção, tendo lançado seu 1º CD no ano de 2004. Colegas instrumentistas acompanham o coral.

**Grupo “Encenart D”:** O grupo de teatro da matriz existe desde 2007.



FIGURA 19 - Apresentação teatral “Festa de São João” do Grupo Encenart

Fonte: arquivo da Empresa

**Esporte e lazer:** Futsal, futebol de campo feminino e masculino, gincana entre unidades do sul, volei feminino e masculino; festa de São João, festa de Natal, festa do Dia das Crianças.

**Alimentação:** Café da manhã gratuito, almoço e jantar subsidiados. Além do cardápio principal, o trabalhador tem a opção do Prato Alternativo, e o Prato *Ligth*.

**Transporte:** Além do transporte coletivo municipal, a empresa disponibiliza diversas linhas de ônibus especiais para o transporte dos trabalhadores em diversos distritos do município e outras cidades vizinhas. Disponibiliza também 2 estacionamentos na empresa para carros, motos e bicicletas.

**Saúde:** Atendimento Médico para os trabalhadores, atendimento odontológico para funcionários e seus dependentes até 12 anos, campanhas de Vacinação, Exames de acuidade visual, Exames Preventivos contra o Câncer de Útero e Mama, Campanhas contra o uso de Drogas, Campanhas contra o Alcoolismo e Tabagismo, Campanhas Preventivas contra a AIDS, Semana da Saúde com palestras sobre diversos temas, convênios com Farmácias e Óticas, e Ginástica laboral diariamente.



**FIGURA 20 - Trabalhadoras da produção realizando a ginástica laboral**

Fonte: arquivo da Empresa

**Datas Comemorativas:** Dia Internacional da Mulher, Semana da Alimentação, Páscoa,

Semana da Saúde, Dia do Trabalho, Dia das Mães, Festa Junina, Semana do Meio Ambiente, Dia do Amigo, Semana da SIPAT, Semana do Folclore, Dia de Integração com a APAE, Dia dos Pais, Semana 5S's, Semana Farroupilha, Dia do Sapateiro, Festa das Crianças, Missa de Natal da família D, Festa de final de ano.

**Meio Ambiente:** Projeto sócio-ambiental Ecovida- Criado o Comsoa -comitê sócio-ambiental do Universo D, projeto lançado em março de 2008 que visa a conscientização e mobilização da empresa e da comunidade para a importância de pequenos gestos em prol do meio ambiente. Prevê 4 ações: 1º incentivo aos pequenos gestos de preservação; 2º economia e reciclagem de papel; 3º coleta e reciclagem de óleos de fritura e 4º coleta seletiva do lixo.



**FIGURA 21 - Trabalhadores no lançamento da Campanha de Coleta e Reciclagem de Óleo**

Fonte: arquivo da Empresa

**Responsabilidade Social Externa:** Campanha de doação de sangue, Doação de calçados, Projeto “Amor pelo idoso”, Programa de inclusão social.

### 3.4.2. Perfil da Empresa em Russas<sup>5</sup>

- 4.500 Empregos Diretos: (Trabalhadores)
- 1.700 Empregos Terceirizados: (Atelier + Transporte + Segurança + Alimentação + Palmilhas + Navalhas)
- 13 Fábricas
- 28 Linhas de Calçados em Produção (120 modelos diferentes)
- 110 Linhas de Solados em Produção (240 combinações de cores)
- Capacidade Produtiva: 27 mil pares / dia calçados; 60 mil pares / dia solados
- Responsabilidade Social: 25 Projetos Sociais Internos / 14 Projetos Sociais Externos



**FIGURA 22 - Vista aérea da Unidade Matriz em Russas**

Fonte: arquivo da Empresa

Dos trabalhadores da unidade de Russas, 55,5% são do sexo feminino e 44,5% do sexo masculino, sendo que sua faixa etária é de 52% na idade entre 18 a 25 anos, 35,1% entre 25 a 35 anos, 9,8% entre 35 a 45 anos e 3,1% acima de 45 anos de idade.

Quanto à ocupação das funções, 92,0% fazem parte do nível operacional, 6,0% ocupam o nível tático, 2,0% respondem pelo nível estratégico na empresa, 42,0% dos cargos de liderança são ocupados por mulheres, 2,0% dos trabalhadores são de cor negra, 1,0% são

<sup>5</sup> Dados de 2008, fornecidos pela empresa.

portadores de deficiências físicas, 0,4% são menores aprendizes e 0,4% são estagiários.

O grau de escolaridade dos trabalhadores tem aumentado nos últimos anos, em função do investimento e desenvolvimento de programas de apoio em educação por parte da Empresa. Os trabalhadores apresentam atualmente o seguinte perfil: não há analfabetos e semi-analfabetos, no ensino fundamental incompleto há 21,3% dos trabalhadores, no ensino fundamental completo 26,4%, no ensino médio incompleto 38,9%, no ensino médio completo 12,6%, no ensino superior incompleto 0,63%, no ensino superior completo 0,1% e com nível em pós-graduação 0,07%.

Quanto à rotatividade, a unidade de Russas apresentou uma média de 1,8% no ano de 2007 e em 2008, 2,0%, enquanto que o absenteísmo em 2007 foi de 2,0% e em 2008, 3,0%.



**FIGURA 23 - Estrutura física em Russas em 1998**

Fonte: arquivo da Empresa

A Empresa iniciou suas atividades em Russas em abril de 1998, instalando-se em um prédio cedido pela prefeitura municipal. Atuando com três linhas de montagem, com uma produção média de 1.300 pares de calçados por dia, 190 colaboradores em dois turnos, sendo o ganho médio de cada trabalhador de R\$ 180,00 (cento e oitenta) reais mensal.

Atualmente seu parque industrial é um dos mais modernos do país, instalado numa área coberta de 33.000 m<sup>2</sup>, gerando 4.083<sup>6</sup> empregos diretos, com um salário médio de R\$ 449,00 (quatrocentos e quarenta e nove) reais mensal, que produzem atualmente 27.000 pares de calçados e 60.000 pares de solados por dia.



**FIGURA 24 - Matriz em Russas (CE) Estrutura atual**

Fonte: arquivo da Empresa

Graças aos investimentos industriais, Russas é hoje destaque na economia cearense. Desde as instalações da Indústria de Calçados D Nordeste S.A. em março de 1998, observa-se o crescimento do comércio e de toda a cadeia produtiva que se desenvolve, gerando oportunidades, empregos e renda.

Na cidade há 2 empresas de componentes que se instalaram por causa da empresa. A L. que produz palmilhas para o calçado e a W. - que produz saltos. Em uma cidade vizinha está a F - que produz produtos químicos (adesivos, solventes, entre outros). A empresa de refeições industriais também instalou-se no Ceará sob forte influência da D.

Na unidade de Russas a empresa busca promover internamente os funcionários,

---

<sup>6</sup> O número de trabalhadores na empresa é variável, na medida em que admissões e demissões ocorrem mensalmente, em função da demanda de mercado.

criando-lhes oportunidades de ascensão profissional. A gestão intermediária dos cargos de liderança e os níveis administrativos são ocupados por trabalhadores russanos, em posições de gerentes de produção, contramestres, apoio e administrativo, treinados no local, que foram crescendo com a empresa, a maioria deles desde o início das atividades e cada um lidera em média 210 trabalhadores.



**FIGURA 25 - Vista Panorâmica – Linha de Produção de Calçados**

Fonte: arquivo da Empresa

Atualmente há apenas 7 gestores gaúchos, em funções de comando como Diretor de Unidade, Gerente Geral, Gerente de Fábrica Solados, Gerente de Fábrica Calçados, Gerente de RH, Gerente Financeiro, Supervisora de Costura e Gerente da Fábrica 7 de calçados.

Vários são os benefícios oferecidos pela empresa como: alimentação, estacionamento, o auxílio-creche, transporte, quiosques para descanso, quadra poliesportiva para prática de esportes e lazer, convênios com farmácia e ótica, posto bancário com terminais eletrônicos, salas para atendimento individual localizados em postos estratégicos na empresa. Disponibiliza também sala para biblioteca, videoteca e atividades como ginástica laboral.



**FIGURA 26 - Trabalhadores estudando o Telecurso do 2º Grau na Empresa**

Fonte: arquivo da Empresa

O investimento em qualificação do quadro funcional foi de 22hs por trabalhador em 2008.



**FIGURA 27 - Trabalhadores na Biblioteca da Empresa**

Fonte: arquivo da Empresa



**FIGURA 28 - Café da manhã a partir de 05:15 h**

Fonte: arquivo da autora

A empresa preocupa-se com o bem-estar dos trabalhadores, oferecendo-lhes espaços adequados para suas refeições.



**FIGURA 29 - Almoço dos trabalhadores**

Fonte: arquivo da Empresa



**FIGURA 30 - Escovódromo para os trabalhadores**

Fonte: arquivo da Empresa

Preocupada com a saúde dos seus trabalhadores, disponibiliza cuidados e sensibiliza para a prevenção, com profissionais capacitados para atender a todos.



**FIGURA 31 - Equipes da área da Saúde e Segurança**

Fonte: arquivo da Empresa



**FIGURA 32 - Ginástica Laboral na área de Produção de Calçados e Solados**

Fonte: arquivo da Empresa

Desenvolve projetos e campanhas internas que despertem para a prevenção, como a ginástica laboral até o tratamento de algumas doenças.



**FIGURA 33 - Programa intensivo de saúde (Diabetes, hipertensão, colesterol, obesidade)**

Fonte: arquivo da Empresa



**FIGURA 34 - Trabalhadores que compõe o Coral da Unidade em Russas**

Fonte: arquivo da Empresa

Desenvolve diversos Projetos Culturais como: Coral de Vozes para Adulto e Infantil Grupo Instrumental, Aulas de Artesanato, extensivos aos filhos dos trabalhadores.



**FIGURA 35 - Filhos de trabalhadores que participam do grupo instrumental (flauta doce)**

Fonte: arquivo da Empresa

Da atenção às pessoas a empresa amplia sua preocupação ao ambiente. É visível na empresa o cuidado com a preservação do verde, o capricho com seus jardins e dependências totalmente arborizados. Os trabalhadores são estimulados a plantar árvores, sendo que as mudas são criadas em um viveiro mantido pela própria empresa.



**FIGURA 36 - Entrega de mudas de árvores para os trabalhadores**

Fonte: arquivo da Empresa

A parte educativa dos trabalhadores é realizada através de palestras, distribuição de cartilhas, e treinamentos disseminando a política ambiental da empresa. Dentre as principais ações ambientais internas desenvolvidas estão:

**Programa de Gestão Ambiental D:** Visando um desenvolvimento sustentável, busca desenvolver com os trabalhadores ações de educação ambiental. Está licenciada e cumpre rigorosamente as condições exigidas pelos órgãos cedentes do Ceará, pela Superintendência Estadual do Meio Ambiente (SEMACE). Envia-lhes a cada dois meses relatórios de controle, com base a um plano de gerenciamento de resíduos sólidos. Através deste documento, relaciona as ações, os meios e os métodos, incluindo responsabilidades e cronogramas, visando atingir os objetivos e metas da Gestão Ambiental da empresa.

Este programa conta com o apoio do Núcleo de Gestão Ambiental D, formado por

uma comissão de mais de 150 pessoas, entre trabalhadores, SESMT, Associação Cultural Esportiva e Social, Núcleo de Gestão de Pessoas e Direção da empresa. Os resultados são avaliados periodicamente, por meio de gráficos e planilhas de controle, com ações efetivas.

A empresa busca também a redução do consumo de Água e do consumo de Energia Elétrica. O consumo da água possui um rigoroso controle quanto ao desperdício e dispõe de um sistema próprio de tratamento com filtros. Além disso, são realizados constantes testes laboratoriais para o controle de purificação. O consumo de energia elétrica é também controlado, sendo que um setor fiscaliza o outro quanto ao uso, criando uma sinergia interna.

**Programa de Coleta Seletiva e Reciclagem do Lixo:** Com a finalidade de estabelecer uma alternativa ecologicamente correta para os resíduos gerados na empresa, materiais como sobras de solas, lâmpadas fluorescente, solventes, tintas, óleo de cozinha, papel, papelão, plástico, e sintéticos PVC, são 100% reciclados. Primeiramente separados em receptores de forma adequadamente disponibilizados em todos os setores da empresa, após sua coleta são direcionados para a central de resíduos, de onde são encaminhados à reciclagem por estabelecimento licenciado pelos órgãos ambientais.



**FIGURA 37 - Pátio interno da empresa com ações de estímulo a classificação do lixo**

Fonte: arquivo da Empresa

**Fabricação de Calçados Ecológicos:** Visando colaborar com melhorias ambientais, a equipe de designers da empresa desenvolve produtos ambientalmente corretos, como é o caso do lançamento recente de uma Linha de Tênis fabricado à base de matérias-primas recicladas. A lona utilizada no cabedal do calçado é fabricada à base de fibras de garrafas PET recicladas. A palmilha interna é feita de EVA reciclado. O solado é fabricado a partir de borracha reaproveitada e a caixinha de embalagem do calçado é feita de papelão reciclado.

**Outras Ações Ambientais Internas:** Internamente em seus processos, a empresa busca usar adesivos à base de água, dispensa da utilização de solventes nas cabines de pintura, onde são mantidos sistemas de exaustão e lavagem do ar. Todos os resíduos são reciclados e reaproveitados, como os resíduos do restaurante, que são armazenados em câmeras refrigeradas e recolhidos diariamente onde são destinadas à ração animal.

**Projeto Amigos do Meio Ambiente:** Um grupo formado por 170 trabalhadores voluntários de todos os setores da empresa, participa deste projeto que tem por objetivo tornar estes funcionários em verdadeiros agentes ambientais, participantes de todas as atividades e questões relacionadas ao meio ambiente, desenvolvidas pela empresa.



**FIGURA 38 - Viveiro na empresa onde são desenvolvidas as mudas de Neem**

Fonte: arquivo da Empresa

**Projeto Planeta Verde D:** Criado em junho de 2004, procura incentivar e contribuir para a preservação ambiental do planeta, com a criação de um viveiro próprio de mudas de árvore Neem<sup>7</sup>. Inicialmente estas mudas foram utilizadas para arborizar todas as dependências da empresa, totalizando o plantio de mais de duas mil mudas de árvores.



**FIGURA 39 - Árvore Neem com 2 anos de vida**

Fonte: arquivo da Empresa

A preocupação com o social e o ambiental faz com que a empresa realize ações sociais externas que refletem-se em toda comunidade russana, tais como:

**Projeto de Apoio ao Lar de Idosos Santa Clara de Assis:** Realizado mensalmente através de visitas festivas oferecendo lanches, os trabalhadores voluntários dedicam atenção e afeto aos idosos internos do Lar. São doadas também cestas básicas à instituição. Desde 2004 a Empresa firmou também uma parceria com um grupo de Universitários Estagiários de Educação Física da Universidade Estadual Vale do Acaraú - UVA, criando o Programa de Ginástica na Terceira Idade, onde diariamente são ministrados 40 minutos de atividades físicas aos internos do Lar.

---

<sup>7</sup> O NEEM é uma árvore para resolver problemas globais. Suas folhas **mantêm afastados** mais de 200 espécies de insetos, pragas, baratas, traças, pulgões e outros. Tem vida útil de até 200 anos. Após um ano já pode ter altura de 3 a 4 metros e de 2 a 3 anos começa a florescer, produzindo sementes que germinam as novas mudas. Repelente natural. Existe um projeto para substituir pelo mogno. Fonte: Embrapa/SP

**Projeto Doação de Pães:** Em ação solidária a D. beneficia diariamente cerca de 200 crianças de até 6 anos de idade, alunos do colégio CAIC, que recebem pães para o 1º lanche do dia.

**Projeto A Magia do Natal:** Objetivando promover um instante mágico de alegria entre crianças de 0 a 3 anos de idade, em creches, escolas e hospitais (internadas na pediatria do Hospital de Russas), na noite de Natal. Na Magia do Natal os papais-noéis (trabalhadores voluntários da empresa), distribuem brinquedos e doces doados pela empresa. Esta ação beneficia anualmente aproximadamente 700 crianças.



**FIGURA 40 - Festa de Natal para os filhos dos funcionários**

Fonte: arquivo da Empresa

**Projeto Um Doce de Páscoa:** Buscando minimizar a carência de crianças com até 6 anos de idade, a empresa faz a doação de ovos e coelhos de chocolates, anualmente no dia da Páscoa. Esta ação beneficia em média 400 crianças de bairros carentes da cidade.

**Projeto Sopão D:** Esta ação de cidadania da empresa conta com o apoio da NUTRINOR (Restaurantes de Coletividade do Nordeste), e de trabalhadores voluntários, que mensalmente junto às comunidades carente de Russas, distribuem refeições para crianças, gestantes e idosos. A cada edição são beneficiadas em torno de 1.100 pessoas. Desde 2000, a ação do Sopão D já beneficiou mais de 180 mil pessoas nos diversos bairros de Russas.

**Programa de Inclusão Social:** Este projeto é realizado junto a Cadeia Pública de Russas, onde a empresa doa diariamente as refeições para o almoço dos detentos. Em parceria com o Juizado de Direito da Comarca de Russas desde 2006, a empresa D oferece uma nova oportunidade de vida à ex-detentos com bons antecedentes e àqueles que cumprem pena em regime semi-aberto, podendo ingressar na empresa e assim reintegrar-se à sociedade. A experiência se baseia na importância real da inclusão social.

**Projeto Planeta Verde Nas Escolas e na Comunidade:** Objetiva estimular estudantes crianças, jovens e adolescentes às práticas ligadas ao bem das futuras gerações. Em parceria com toda a rede escolar do município de Russas, distribui mudas de árvores para o plantio, dando também a orientação necessária para o bom crescimento das mesmas a todos os envolvidos no projeto.

Desde janeiro de 2007 a D buscou também parceria com os líderes comunitários e conta com a colaboração da população em geral. A Empresa desenvolve mudas de árvores a serem doadas para arborização de ruas, praças e avenidas. Esta ação de cidadania ambiental da D vem contribuindo para uma comunidade ecologicamente melhor, uma vez que desde o lançamento do projeto já foram plantadas mais de 200 mil mudas de árvores em todo o município de Russas.



**FIGURA 41 - Placas da empresa na cidade para a limpeza e preservação do ambiente**

Fonte: arquivo da Autora



**FIGURA 42 - Trabalhador da empresa orientando alunos a plantar**

Fonte: arquivo da Empresa

A preocupação com o meio ambiente busca despertar a responsabilidade social. Nas ações ambientais externas realizadas junto à comunidade, a empresa busca conscientizar as pessoas quanto à preservação dos solos, da água, da vegetação, dos rios.



**FIGURA 42 - Entrega de mudas na Comunidade**

Fonte: arquivo da Empresa

**Programa da Coleta Seletiva do Lixo nas Escolas:** Iniciado em 21 de setembro de 2007, este projeto visa fornecer conjuntos com receptores para coleta seletiva de plásticos, metais, papéis, vidros e matéria orgânica. A quantidade de receptores foi avaliada de acordo com as estruturas das escolas e a quantidade de lixo produzido. O material coletado pode ser vendido para reciclagem e os recursos arrecadados são revertidos para a própria escola.

#### **4 UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES - O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO – UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO DOS TRABALHADORES SOBRE DESENVOLVIMENTO**

A pesquisa foi realizada através de questionários aplicados a 658 trabalhadores do Grupo D, dos quais 287 atuam (total de 957 trabalhadores = 29,9%) na matriz do RS e 371 (total de 3805 trabalhadores = 9,7%) na matriz do NE.

Inicialmente, o questionário foi submetido a uma avaliação (pré-teste) na Unidade de Nova Petrópolis, em maio de 2008, com 20 trabalhadores, sendo 12 da área de produção, 4 da área técnica e 4 da área administrativa.

Este cuidado se fez necessário para observar e testar a clareza, coerência e consistência do instrumento, além de possibilitar críticas e sugestões dos resultados. Algumas questões foram reformuladas e outras acrescentadas. Após estas alterações, o questionário definitivo foi elaborado, conforme o modelo em anexo.

O questionário foi apresentado à empresa, que não colocou nenhuma objeção, imprimindo-o e permitindo que os funcionários o respondessem no horário de trabalho. A aplicação foi feita pela pesquisadora, com auxílio logístico de duas funcionárias do núcleo de Gestão de Pessoas na Unidade do Sul e duas funcionárias na Unidade do Nordeste.

No Sul distribuiu-se o questionário aos funcionários dispostos em 3 grupos. No NE, trabalhou-se com 2 grupos, em que foram lidas questão por questão, com um tempo para resposta e assim sucessivamente. No Sul o tempo médio de resposta por grupo foi de 30 minutos, sendo a pesquisa aplicada em julho de 2008. No Nordeste, o tempo foi de 50 minutos e realizou-se em outubro de 2008.

Observou-se cooperação e interesse por parte dos trabalhadores e da Empresa, que não mediu esforços para a realização da pesquisa. Foi garantido aos participantes o anonimato e o caráter confidencial das respostas, além de ter sido definido claramente a sua finalidade.

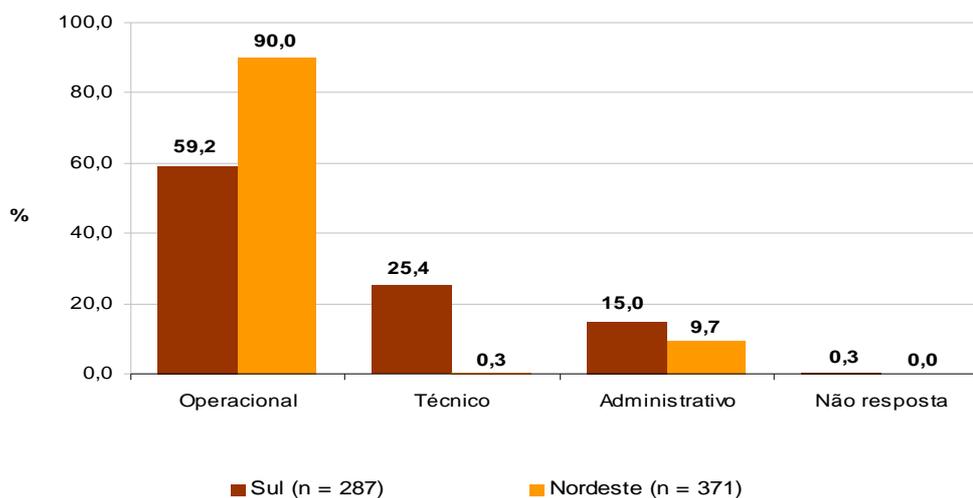
A amostra foi calculada utilizando a técnica de Amostragem Aleatória Simples com uma margem de erro de 5% e 95% de confiança. Após a aplicação, triagem, organização e

tabulação, os dados receberam tratamento estatístico por meio do software SPSS V.12.0.

A fim de se verificar o grau de associação/relação entre a variável região e o nível de satisfação para alguns dos aspectos investigados utilizou-se o teste Qui-Quadrado. Para medir o nível de correlação entre as variáveis em dois momentos distintos (antes e depois), calculou-se o coeficiente de correlação de Spearman.

Por tratar-se de um estudo comparativo de dois cenários diferentes, Região Sul e Região Nordeste, foram elaboradas tabelas descritivas de todas as variáveis estudadas, contendo a frequência de respostas de cada categoria e o % de representatividade. Foram destacados os aspectos mais significativos e elaborados gráficos comparativos das questões de interesse. Nas questões descritivas, para melhor análise dos dados e comparação, as respostas semelhantes foram agrupadas em categorias. A apresentação na forma de figuras, tabelas e gráficos permite uma melhor visualização e compreensão dos dados coletados.

A análise dos dados apresentados será realizada na parte final do capítulo, destacando-se os aspectos mais relevantes da pesquisa.



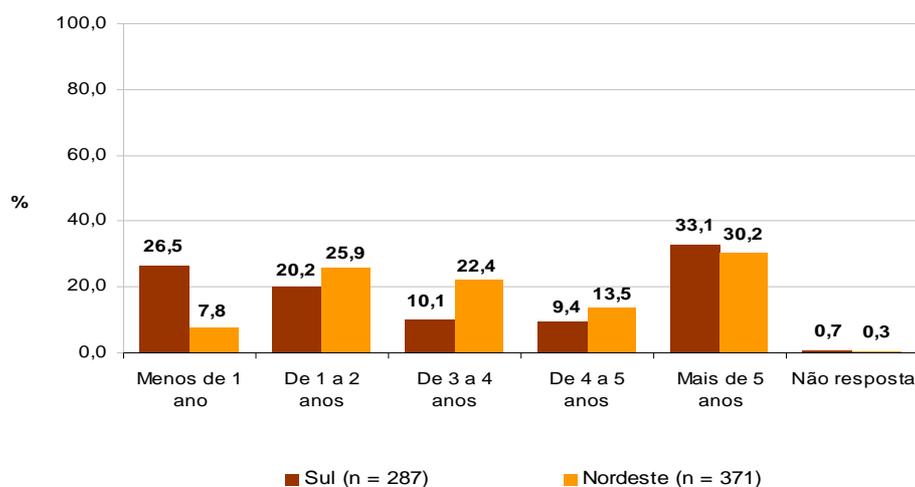
## Gráfico 02 - Cargos que os respondentes ocupam na Empresa

Fonte: elaborado pela autora

Conforme pode-se observar, na Unidade do Sul a distribuição dos pesquisados apresentou-se de forma mais equilibrada, considerando-se que o maior número de

funcionários que responderam à pesquisa são da área de Produção, seguido pela área técnica e com menor número de pessoas da área administrativa.

Já na Unidade do Nordeste, a maior parte dos trabalhadores que respondeu ao questionário é da área de Produção e alguns da área administrativa. Da área técnica, a participação na pesquisa é inexpressiva, uma vez que esta área em grande parte, concentra-se no Sul.

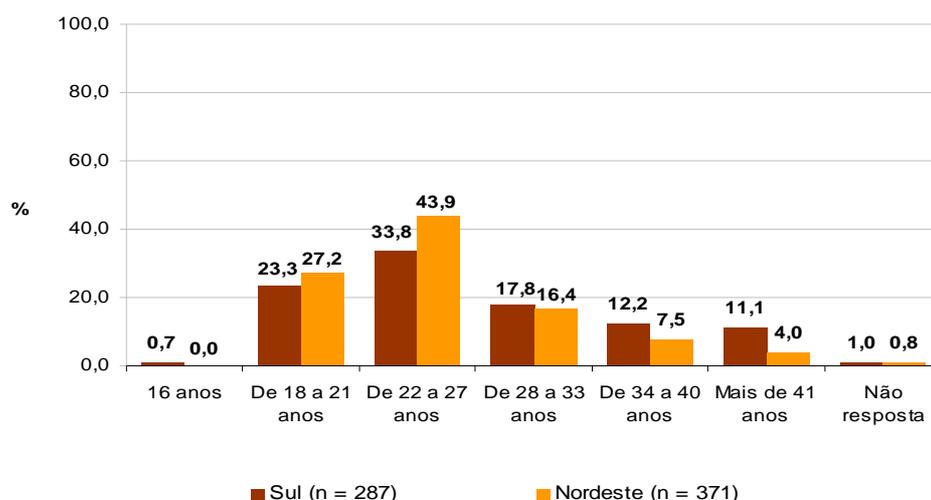


### Gráfico 03 - Tempo de permanência na Empresa

Fonte: elaborado pela autora

Dos respondentes, pode-se observar que tanto no NE quanto no Sul o maior número de trabalhadores que respondeu o questionário está há mais de 5 anos na empresa, seguido pela faixa de 1 a 2 anos de empresa no NE e no Sul, dos trabalhadores com menos de 1 ano de casa.

No Sul, o percentual de trabalhadores que trabalham de 4 a 5 anos na empresa é menor que as demais faixas; enquanto que no NE a menor faixa é a dos trabalhadores que trabalham há menos de 1 ano. A incidência, no Sul, de 26,5% dos funcionários indica a maior possibilidade de oportunidade de trabalho, o que leva a uma maior rotatividade na empresa.



#### Gráfico 04 - Trabalhadores por faixa etária

Fonte: elaborado pela autora

Conforme pode ser observado, tanto no Sul quanto no NE o maior número de respondentes situa-se na faixa de 22 a 27 anos, enquanto que o menor número apresenta-se na faixa de 41 anos. A faixa de 16 a 18 anos corresponde aos menores aprendizes que participaram da pesquisa.

#### Tabela 17- Trabalhadores por sexo

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>		<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Masculino	115	40,1	140	37,7
Feminino	168	58,5	230	62,0
Não resposta	4	1,4	1	0,3
<b><i>Total</i></b>	<b><i>287</i></b>	<b><i>100,0</i></b>	<b><i>371</i></b>	<b><i>100,0</i></b>

Fonte: elaborada pela autora

De acordo com a tabela, a maior parte dos respondentes é do sexo feminino, tanto no Sul como no NE. Na matriz do RS, dos 957 trabalhadores 510 são mulheres, enquanto na matriz do NE, dos 3805 trabalhadores, 2128 são mulheres. (Fonte: Empresa)

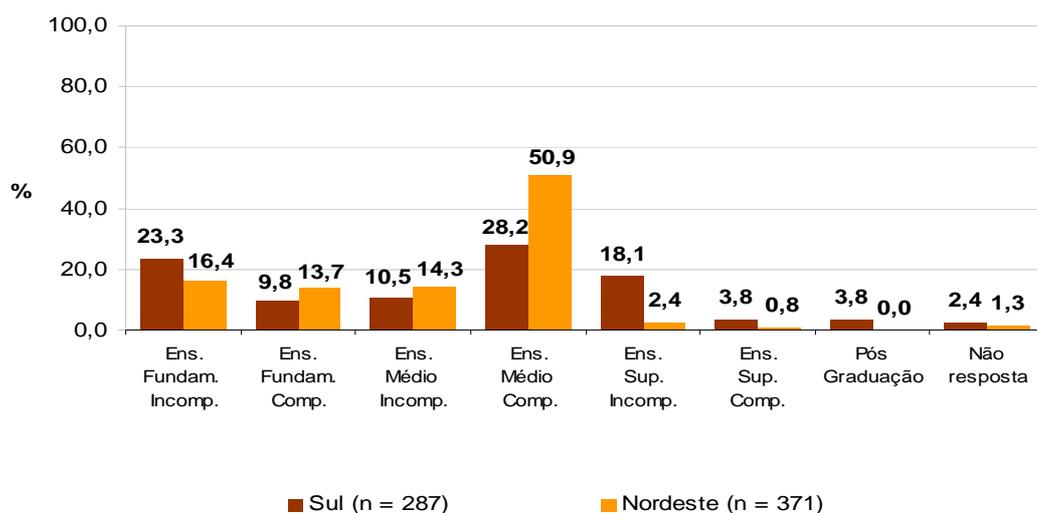
**Tabela 18 - Estado Civil dos respondentes**

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>		<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Solteiro(a)	137	47,7	188	50,7
Casado(a)	96	33,4	92	24,8
Separado(a)/Divorciado(a)	9	3,1	16	4,3
União Estável/Ajuntado	42	14,6	72	19,4
Viúvo(a)	1	0,3	1	0,3
Não resposta	2	0,7	2	0,5
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborada pela autora

Tanto no Sul quanto no NE, o maior número dos trabalhadores que respondeu a pesquisa é de solteiros. Observa-se que há maior número de casados no Sul, 33,4%, do que no NE, 24,8%. No entanto, se considerado o percentual das uniões estáveis, aliado ao percentual de casados nas duas regiões, o Sul com 48,0% prepondera sobre o NE com 44,2%. Observa-se em índice pouco expressivo - de 3,1 a 4,3% - o número de separados ou divorciados.

Verifica-se que tanto no NE quanto no Sul, predominam funcionários sem filhos, respectivamente 58% e 54%. Dentre os trabalhadores com filhos, observa-se que mais da metade deles possui um filho menor de 14 anos, tanto na região NE quanto no Sul, respectivamente 58,0% e 48,7%.

**Gráfico 05 - Grau de Escolaridade**

Fonte: elaborado pela autora

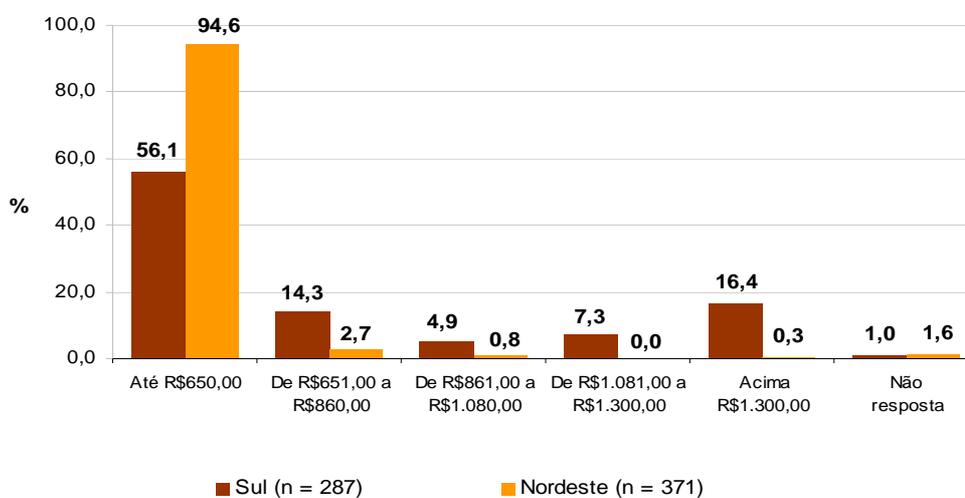
Observa-se que no NE 50,9% dos trabalhadores possui o Ensino Médio Completo e

14,3% o Ensino Médio Incompleto, enquanto que no Sul os trabalhadores com o Ensino Médio Completo são 28,2% e Incompleto 10,5% dos casos.

No entanto, a diferença bastante expressiva é relativa ao Ensino Superior, em que o Sul apresenta melhores índices de escolaridade. Dos funcionários do Sul, 25,7% possui Ensino Superior Incompleto, completo ou com pós-graduação, enquanto que no NE apenas 3,2% dos trabalhadores possui esta escolaridade.

Também no Ensino Fundamental o Sul é mais representativo, embora 23,3% dos casos serem de trabalhadores com Ensino Fundamental Incompleto e 9,8% Fundamental Completo. Já no NE, 16,4% têm o Ensino Fundamental Incompleto e 13,7% Completo.

Tanto no Sul, quanto no NE são poucos os trabalhadores estudando atualmente. Apenas 28,2% no Sul e 12,1% no Nordeste.

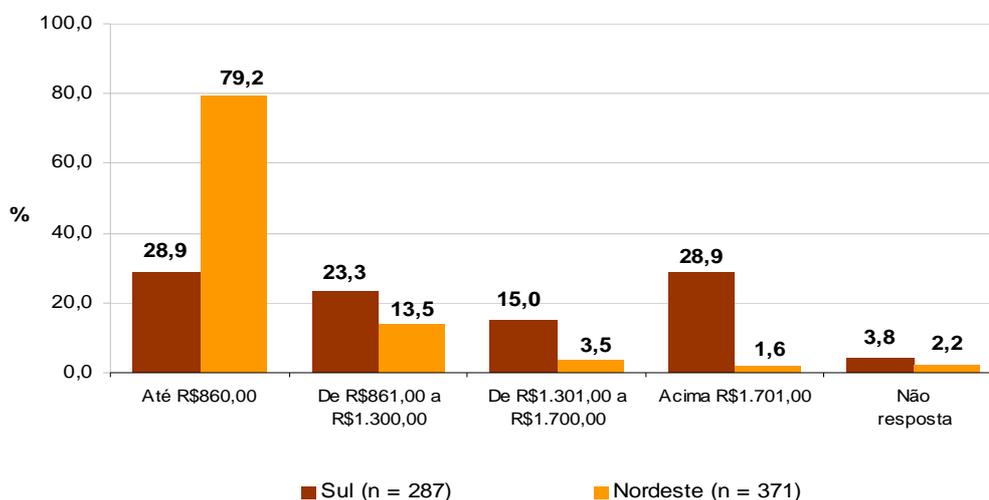


### Gráfico 06 - Faixa Salarial Bruta

Fonte: elaborado pela autora

De acordo com esta tabela pode-se observar comparativamente que no Sul há maiores salários, pois 42,9% dos trabalhadores ganham salários acima de R\$ 651,00, enquanto que no NE, apenas 3,8% o ganham acima deste valor. Já a faixa salarial até R\$ 650,00 é paga a 94,6% dos trabalhadores do NE, enquanto que no Sul estes salários são pagos a 56% dos trabalhadores.

É importante salientar que na unidade de Russas, houve casos de trabalhadores referirem ganhar menos do que R\$ 430,00, pois para eles o que ganham é o que corresponde ao salário líquido, não tendo claro o conceito do valor bruto, incluindo encargos sociais, transporte, alimentação.

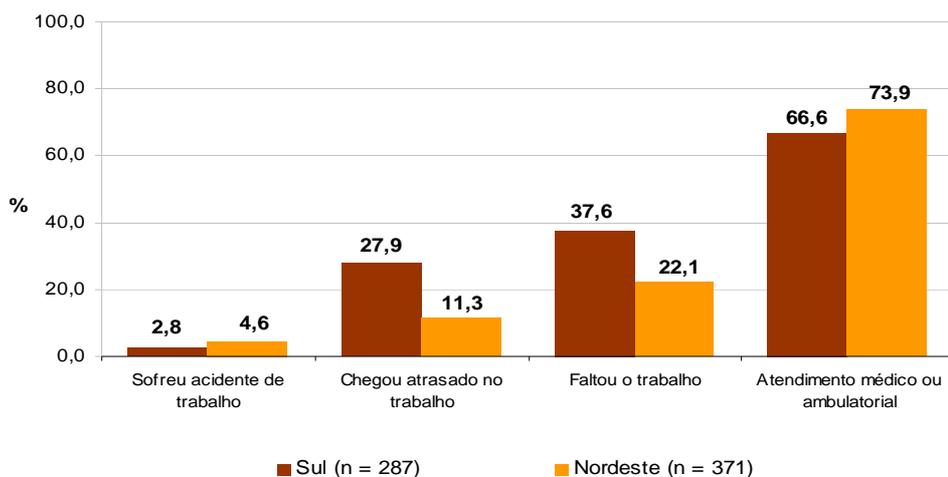


### Gráfico 07 - Renda Familiar

Fonte: elaborado pela autora

Quanto à renda familiar, pode-se constatar que na unidade de Nova Petrópolis as faixas até R\$ 860,00 e as faixas acima de R\$ 1701,00 são as que concentram maior número de pesquisados, enquanto que na unidade de Russas 79,2% dos respondentes apresentam a renda familiar até R\$ 860,00.

Também procurou-se avaliar a participação da empresa na receita familiar através da contratação de familiares e constatou-se que no NE este índice é de 72,8%, enquanto que no Sul, 51,9% dos respondentes tem familiares trabalhando na empresa. Dos familiares, no NE 47,4% são irmãos e 35,2% são primos, enquanto que no Sul, estes índices são bem menores, sendo 30,8% dos contratados irmãos e 19,4% primos.



### Gráfico 08 - Absenteísmo nos últimos 12 meses

\* Gráfico contendo apenas as respostas “sim” das questões mencionadas.

Fonte: elaborado pela autora

Avaliando o histórico de acidentes e absenteísmo dos trabalhadores nos seus últimos 12 meses de trabalho, pode-se constatar que:

O índice de acidentes na empresa é pequeno, sendo que no Sul menos pessoas se acidentaram no período: apenas 2,8%, enquanto que no NE foram 4,6%.

Observa-se que no NE as pessoas tendem a faltar menos ou atrasar-se em menor incidência que no Sul, no entanto buscam com mais frequência o atendimento médico ou ambulatorial, sofrendo mais acidentes de trabalho. Dos acidentes, 34,5% dos casos teve afastamento menor de 15 dias e 34,5% teve afastamento superior a 15 dias, ou seja, de maior gravidade.

Dos atrasos, no NE 76,2% dos trabalhadores apresentou uma incidência nos últimos 12 meses, e 45,1% teve uma falta ao trabalho. Dos que buscaram atendimento médico ou ambulatorial, 56,2% o fez em até três oportunidades.

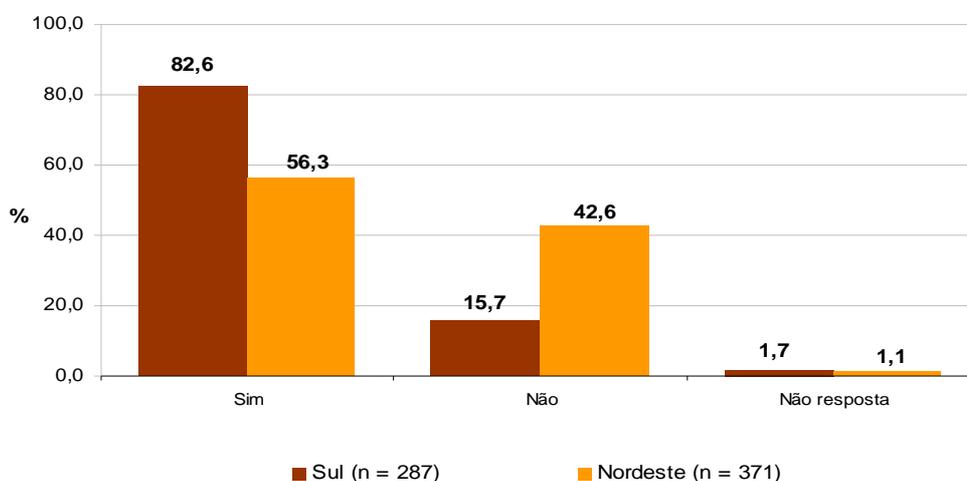
Já no Sul, é menor a incidência de acidentes e a busca de atendimento médico ou ambulatorial, no entanto os trabalhadores tendem a atrasar-se e a faltar mais. Dos acidentados, 62,5% sofreram acidentes com menos de 15 dias de afastamento do trabalho.

Dos atrasos, 28,8% dos trabalhadores teve uma incidência nos últimos 12 meses e

26,3% atrasou-se por duas vezes. Entretanto, 17,5% dos trabalhadores não indicou seu número de atrasos.

Quanto às faltas ao trabalho, 20,4% faltou uma vez ao trabalho, 28,7% faltou por duas vezes e 14,8% por três vezes nos últimos 12 meses de trabalho. Dos faltantes, 13,9% dos trabalhadores não indicou seu número de faltas.

Dos que buscaram atendimento médico ou ambulatorial, 69,1% o fez por até três oportunidades.



### Gráfico 09 - Trabalhadores sindicalizados

Fonte: elaborado pela autora

Quanto à participação no sindicato dos trabalhadores, observa-se que no Sul 82,6 % dos trabalhadores são sindicalizados. Destes, 51,1% para ter acesso à assistência médica e odontológica, bem como a exames médicos e medicamentos mais baratos. Dos demais sindicalizados, 19,0% não justificou sua opção. Dos que não são sindicalizados, 37,8% não apresentou resposta que justificasse sua não adesão, sendo que 22,0% referiu utilizar pouco a estrutura do sindicato ou não ter muita informação, e 20,0% indicou ter outro plano de saúde.

No NE, 56,3% dos trabalhadores são sindicalizados, sendo que destes 36,8% também buscam o sindicato para ter acesso a assistência médica e odontológica, bem como a exames médicos e medicamentos mais baratos, e 30,1% argumenta que sindicalizaram-se por considerar o sindicato algo bom, importante, útil e barato.

Dos 42,6% de trabalhadores não sindicalizados do NE, 60,1% não considera importante ou necessário e referem que o sindicato oferece poucas vantagens.

**Tabela 19 - Condições de moradia**

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>		<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Imóvel Alugado	74	25,8	77	20,8
Próprio quitado	78	27,2	170	45,8
Próprio financiado	46	16,0	4	1,1
Reside com seus familiares	82	28,6	109	29,4
Outra	6	2,1	10	2,7
NR	1	0,3	1	0,3
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborada pela autora

De acordo com a tabela, no NE é maior a incidência dos trabalhadores que possuem casa própria quitada, 45,8%, enquanto que no Sul apenas 27,2% dos trabalhadores são proprietários, embora mais 16,0% estejam pagando seu financiamento. Já no NE, apenas 1,1% está pagando sua casa própria e 20,8% vive de aluguel, enquanto que no Sul 25,8% dos funcionários são inquilinos.

Observa-se também que há semelhança na incidência dos que residem com seus familiares, sendo 29,4% dos trabalhadores no NE e 28,6% no Sul.

**Tabela 20 - Sempre morou neste Estado?**

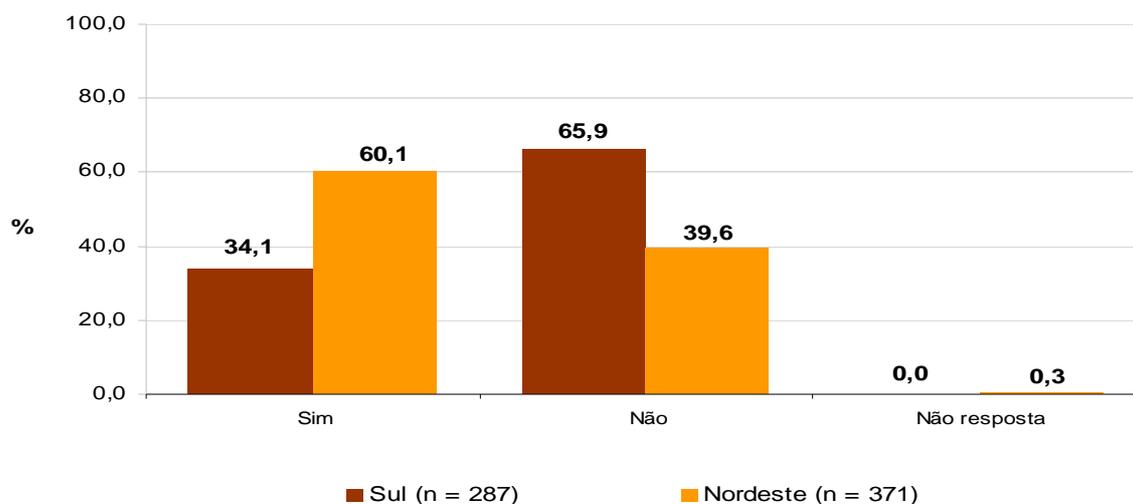
<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>		<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Sim	220	76,7	338	91,1
Não	64	22,3	32	8,6
Não resposta	3	1,0	1	0,3
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>	<b>371</b>	<b>100,0</b>

Fonte: elaborada pela autora

Observa-se maior migração entre os trabalhadores do Sul, sendo que 22,3% referiu já ter morado em outro Estado. Destes, 29,7% residiu também em Santa Catarina. Dos trabalhadores do NE, 91,1% sempre morou no Ceará. Dos que moraram em outro Estado, 31,3% residiu no Estado de São Paulo.

Dos pesquisados do Sul, 77,4% residem atualmente em Nova Petrópolis, enquanto que no NE, 94,3% residem atualmente em Russas. Dos que residem em Nova Petrópolis, 53,2% sempre moraram neste município. Dos demais, 41,8% mudou-se em busca de oportunidade profissional.

Dos que residem em Russas, 72,6% sempre morou neste município. Dos demais, 62,0% mudou-se em busca de oportunidade profissional.

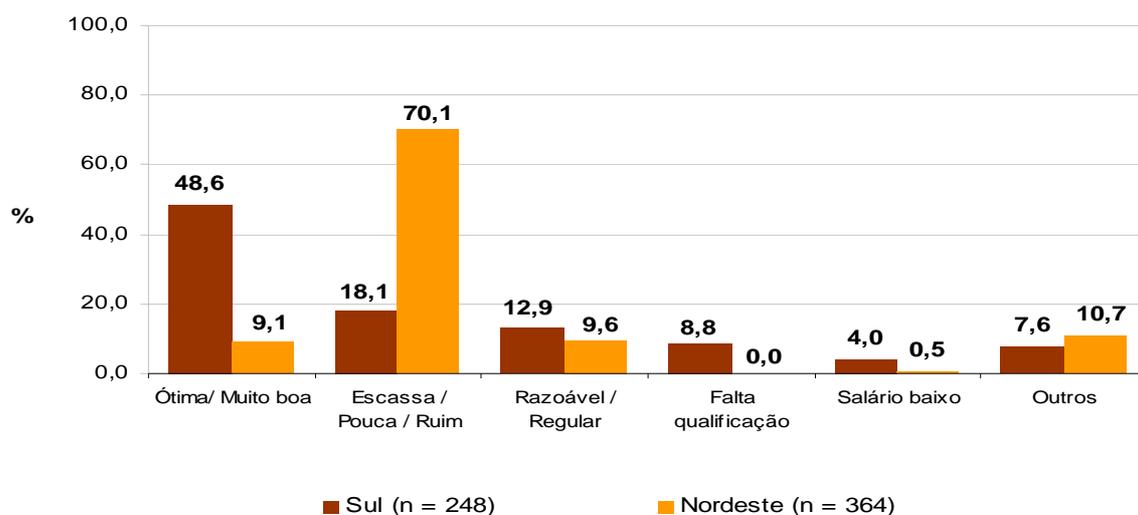


### Gráfico 10 - Primeiro emprego

Fonte: elaborado pela autora

Conforme pode ser observado, é no NE que há maior contingente de trabalhadores no seu 1º emprego, 60,1%. No Sul, este índice cai para 34,1%. No Sul, 62,4% dos empregos anteriores eram na indústria, enquanto que no NE apenas 23,8%.

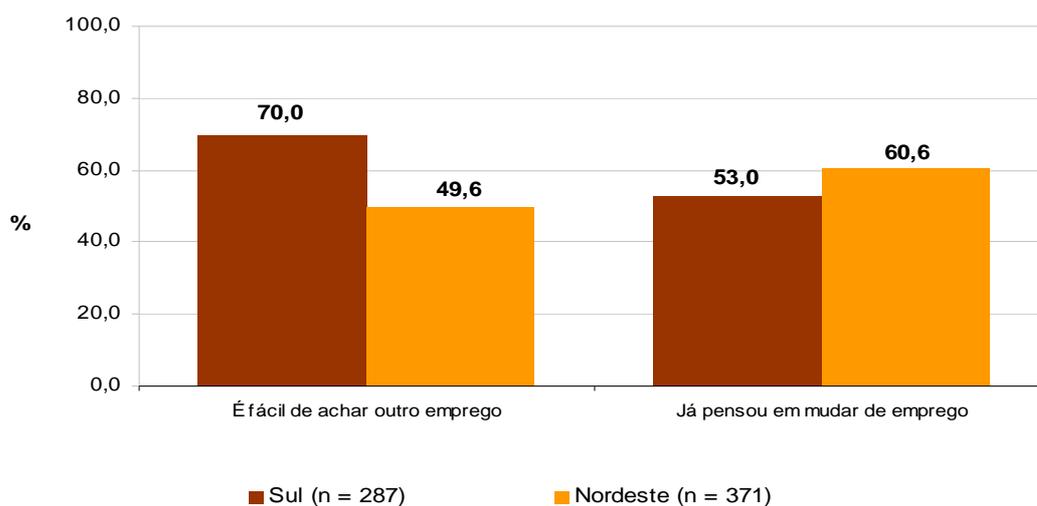
Dos que não trabalharam em indústria, no Sul 23,8% trabalhou no comércio, 20,6% em serviços e 17,0% em serviços domésticos, entre outros segmentos. Já no NE, 28,8% trabalhou em serviços gerais e domésticos, 20,7% trabalhou no comércio, 18,9% em serviços, 12,6% na agricultura entre outras atividades.



**Gráfico 11 - Como você percebe a oferta de emprego na região?**

Fonte: elaborado pela autora

Para os trabalhadores do Sul que responderam a esta questão, 48,6% consideram positiva a oferta de emprego na região, enquanto que os que consideram ruim ou com pouca oferta são 18,1%. Já os que percebem regular esta oferta, representam 12,9% dos casos. A maior parte dos trabalhadores do NE, 70,1% vê ou como muito escassa, fraca ou ruim a oferta de empregos na sua região. Apenas 9,1% percebe o mercado de trabalho com muita oportunidade ou muita oferta.



**Gráfico 12 - Emprego**

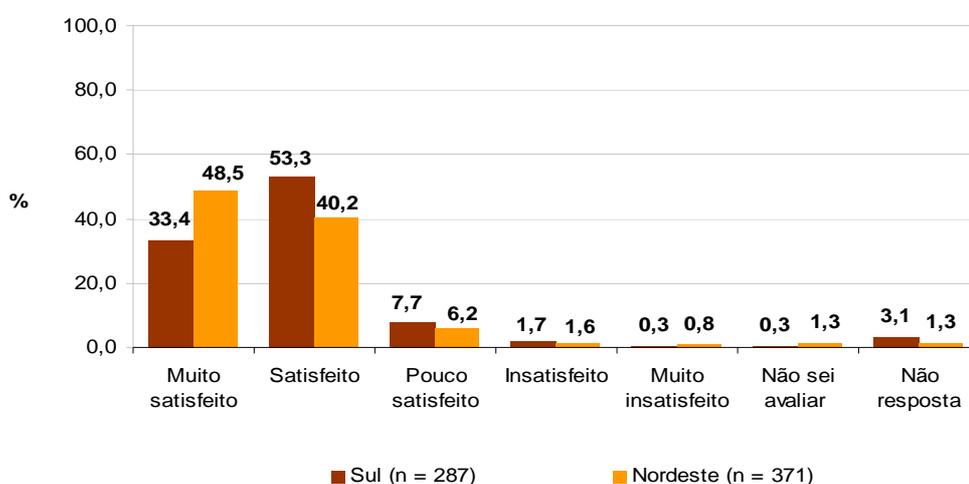
\* Gráfico contendo apenas as respostas “sim” das questões mencionadas.

Fonte: elaborado pela autora

Pela tabela observa-se a realidade regional de maior competitividade no Sul, em que

70,0% dos trabalhadores consideram fácil encontrar outro emprego se demitidos. Já no NE apenas 49,6% dos trabalhadores pensa assim. No entanto, quando questionados se já haviam pensado em mudar de emprego, 60,6% dos trabalhadores do NE e 53,0% dos funcionários do Sul admitiram já haver pensado nesta possibilidade.

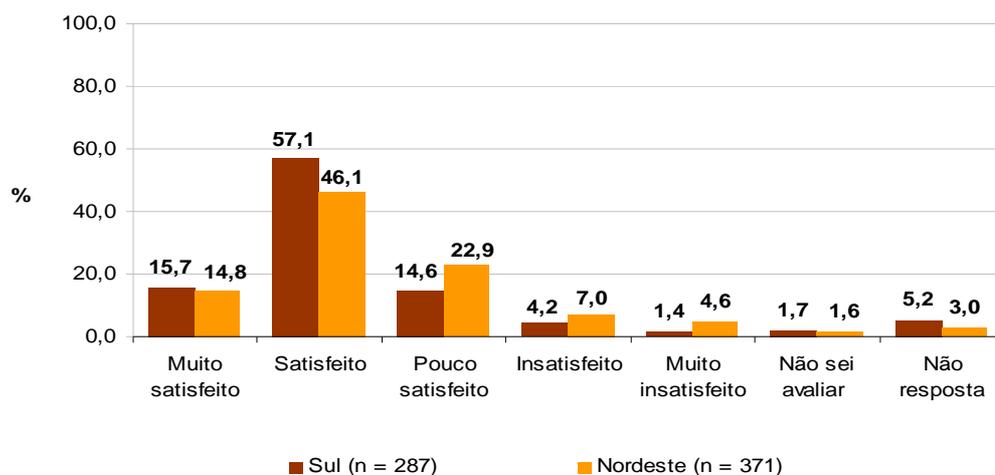
Questionou-se também se caso tivessem um filho, se gostariam que este trabalhasse na empresa e observou-se uma forte rejeição por parte dos trabalhadores de Russas, pois 74,4% afirmaram que não gostariam que o filho trabalhasse na empresa, enquanto que em Nova Petrópolis, 53,0% gostaria que o filho seguisse na empresa.



### Gráfico 13 - Satisfação no relacionamento com colegas de trabalho

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do Nordeste, referente ao relacionamento com colegas de trabalho. Observa-se que a grande maioria dos trabalhadores da Sul e do Nordeste está no mínimo satisfeita com o relacionamento com seus colegas, respectivamente, 86,7% e 88,7%.

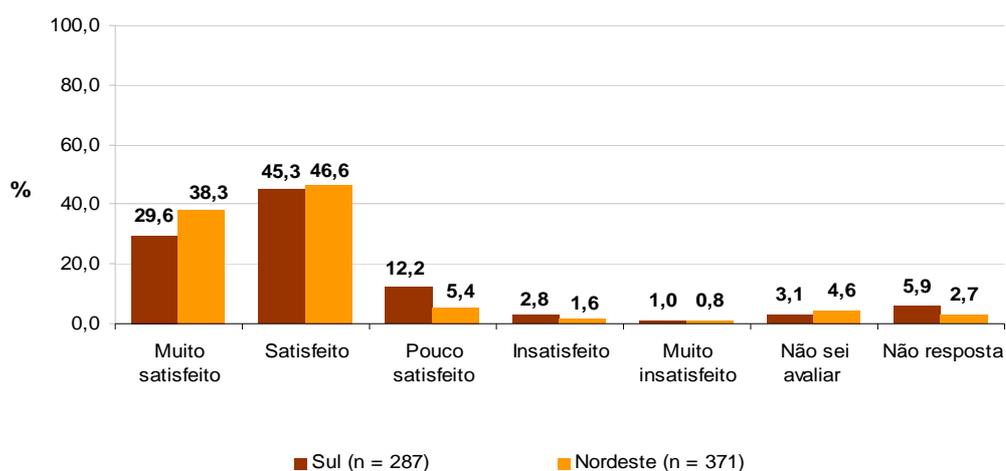


**Gráfico 14 - Satisfação no relacionamento com chefes e superiores**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade Sul e do Nordeste, referente ao relacionamento com chefes e superiores.

Observa-se que os trabalhadores do NE estão menos satisfeitos com sua chefia e superiores que os trabalhadores do Sul. No NE, 60,9% dos trabalhadores estão satisfeitos ou muito satisfeitos com sua chefia/superiores, enquanto que no sul esse percentual é de 72,8%. Entre os trabalhadores pouco satisfeitos ou insatisfeitos/muito insatisfeito, o percentual no NE é de 34,5% e, o do sul é de 20,2%.



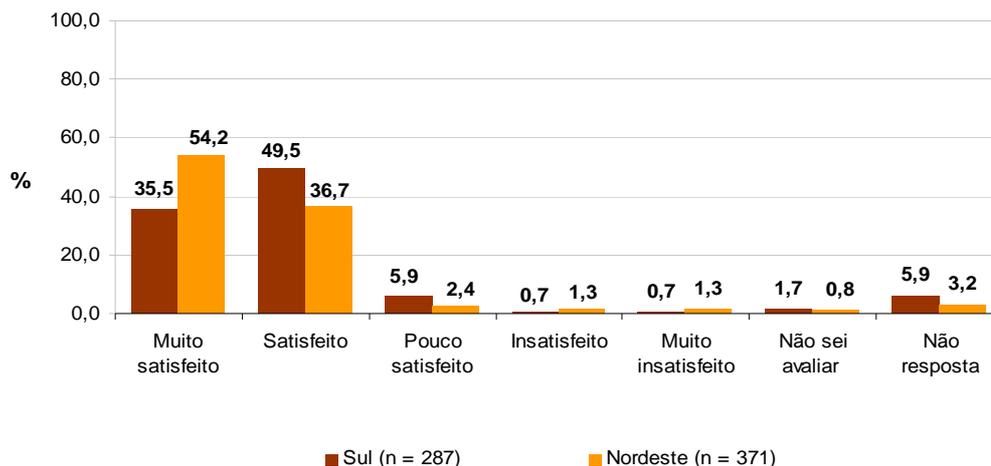
**Gráfico 15 - Satisfação quanto ao respeito da empresa com as pessoas**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores do

Sul e do Nordeste, referente ao respeito da empresa com as pessoas.

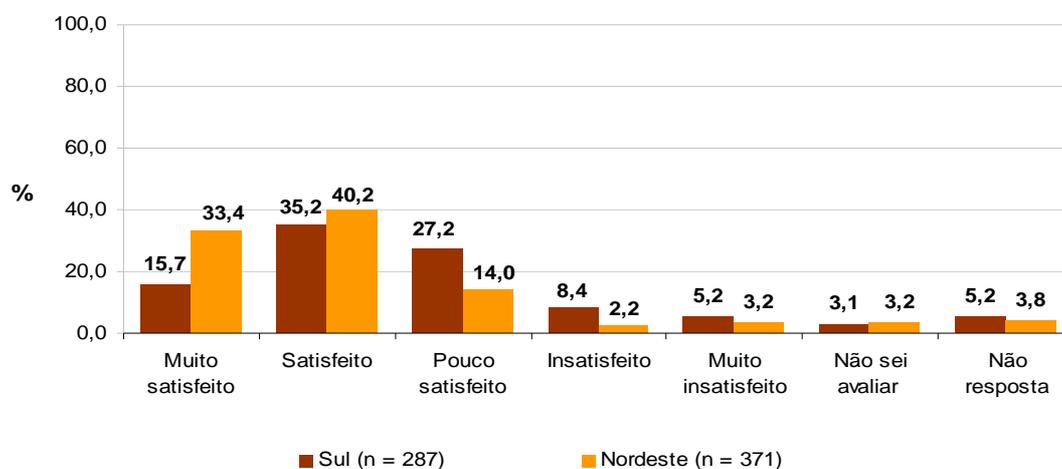
Tem-se que 74,9% dos trabalhadores do Sul estão no mínimo satisfeitos com a atitude de respeito perante as pessoas; já no NE esse percentual é ainda mais expressivo, 84,9%. O grau de insatisfação quanto ao respeito da empresa às pessoas, embora menor, é mais expressivo na unidade do Sul do que no NE, respectivamente, 16,0% e 7,8%.



**Gráfico 16 - Satisfação quanto à preocupação da empresa com o meio ambiente**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do Nordeste, referente à preocupação da empresa com o meio ambiente. A grande maioria dos trabalhadores, nas duas unidades, está satisfeita ou muito satisfeita com a preocupação da empresa com o meio ambiente; respectivamente 85,0% e 90,9%.

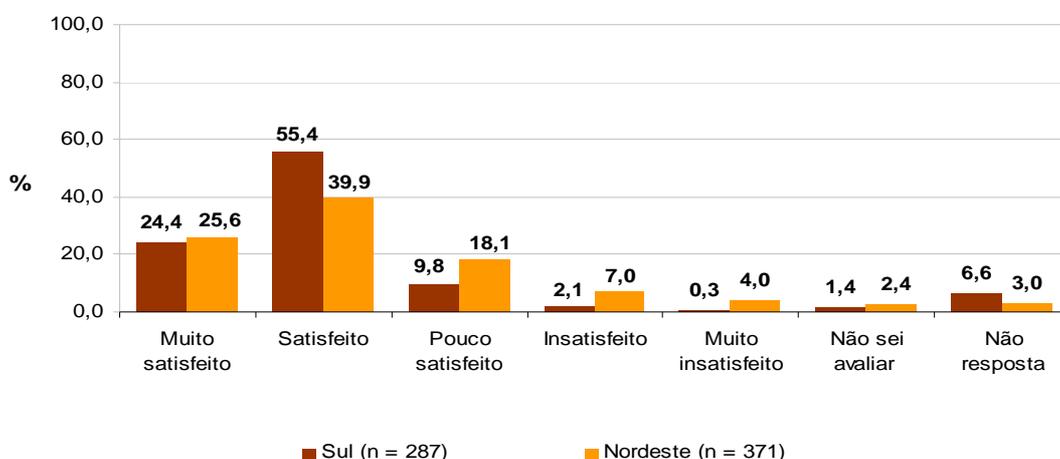


**Gráfico 17 - Satisfação quanto ao incentivo à educação e desenvolvimento profissional**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do Nordeste, quanto ao incentivo dado à educação e ao desenvolvimento profissional.

Pelo gráfico, tem-se que 73,6% dos trabalhadores do NE estão no mínimo satisfeitos com o incentivo recebido para a educação e desenvolvimento profissional; já no Sul, esse percentual é bastante inferior, 50,9%. Os trabalhadores do Sul mostraram um grau de insatisfação bastante grande com a empresa neste aspecto, pois 40,8% disseram estar pouco satisfeitos ou insatisfeitos ou muito insatisfeitos.

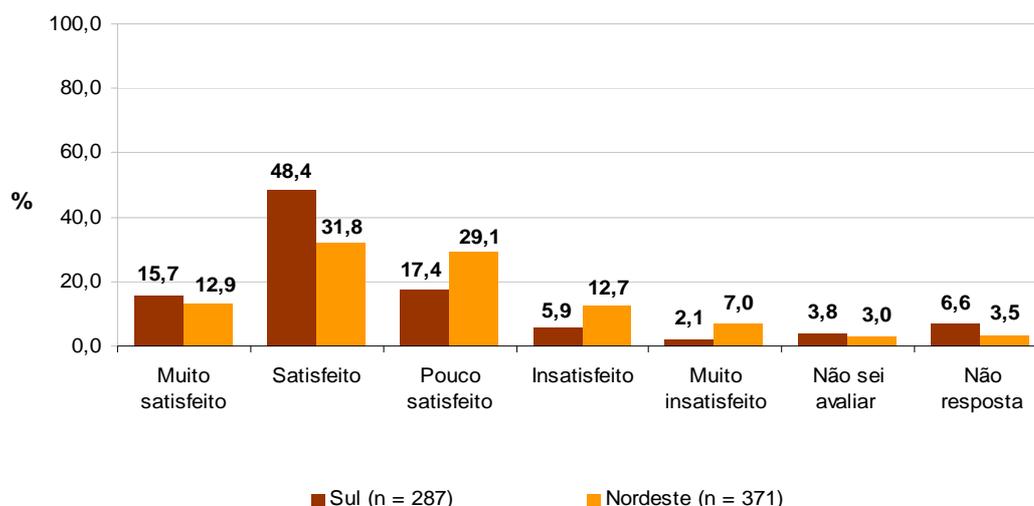


### Gráfico 18 - Satisfação com a saúde e segurança no trabalho

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores do Sul e do NE, quanto ao comprometimento da empresa com a saúde e segurança no trabalho.

Pelo gráfico tem-se que 79,8% dos trabalhadores do Sul estão no mínimo satisfeitos com o comprometimento da empresa com a saúde e segurança no trabalho, enquanto que na unidade do NE esse percentual é de 65,5%. Dentre estes trabalhadores, 29,1% mostraram-se pouco satisfeitos/insatisfeitos/muito insatisfeitos; já no Sul esse percentual é de 12,2%.

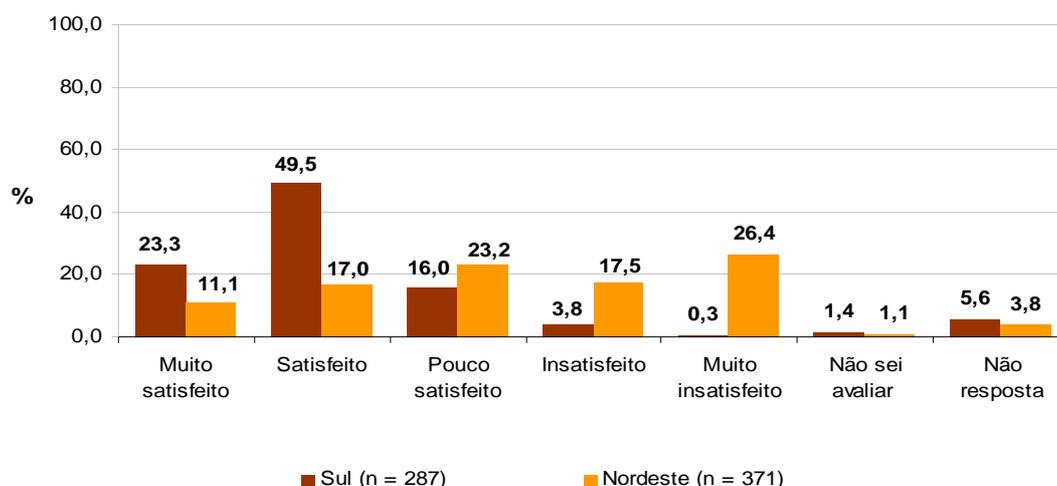


**Gráfico 19 - Satisfação com as condições físicas e ergonômicas do local de trabalho**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores do Sul e do NE, referente às condições físicas e ergonômicas do local de trabalho.

É visível a diferença de opiniões entre as duas regiões, nessa questão. Entre os trabalhadores da unidade do Sul, 64,1% estão satisfeitos ou muito satisfeitos com a empresa, em relação ao local de trabalho; na região Nordeste, esse percentual reduz para 44,7%. Quase metade dos trabalhadores da unidade do NE (48,8%) que responderam a pesquisa, não está satisfeita com as condições do local de trabalho.

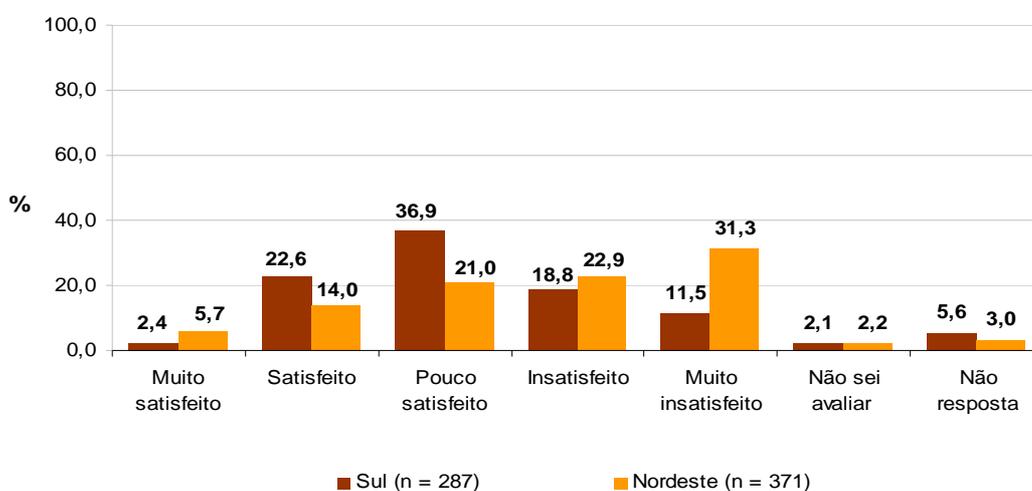


**Gráfico 20 - Satisfação com os Benefícios Sociais**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do NE, referente aos benefícios sociais fornecidos pela empresa.

Outra diferença marcante entre as duas regiões é a que se refere aos benefícios sociais. A grande maioria dos trabalhadores do Sul (72,8%) está satisfeita ou muito satisfeita com os benefícios sociais dados pela empresa. Enquanto que na região Nordeste, esse item é motivo de descontentamento dos trabalhadores; 23,2% dos trabalhadores então pouco satisfeitos e, 43,9% estão insatisfeitos ou muito insatisfeitos com os benefícios recebidos, totalizando um grau de insatisfação de 67,1%.

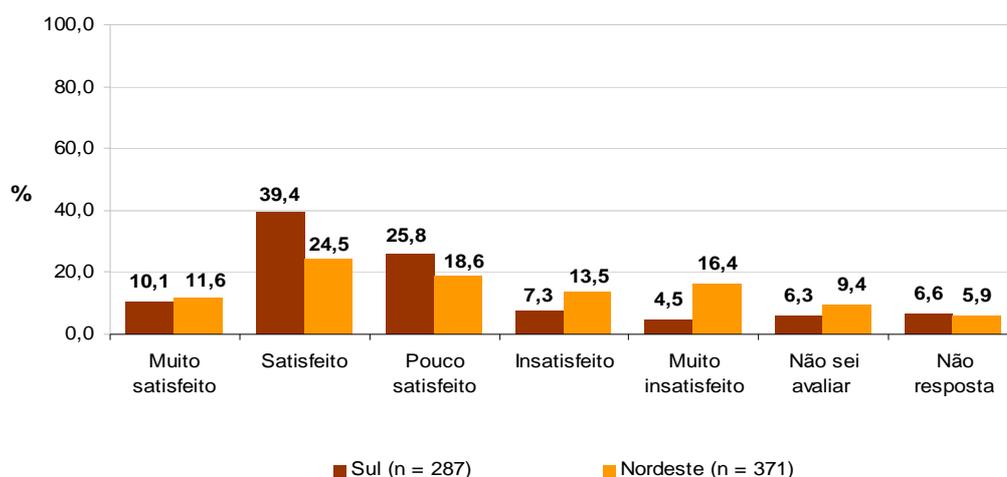


**Gráfico 21 - Satisfação com as condições de salário em relação a sua função**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do NE, referente às condições de salário em relação a sua função.

Como é possível observar no gráfico, poucos trabalhadores então muito satisfeitos com o salário recebido. Os trabalhadores do Sul se mostraram um pouco mais satisfeitos com o salário que os colegas do NE, respectivamente, 22,6% e 14,0%. Os percentuais dos trabalhadores pouco satisfeitos são 36,9% no Sul e, 21,0% no NE. Porém o grande grau de insatisfação se concentra entre os trabalhadores do NE, 54,2% dos trabalhadores estão muito insatisfeitos ou insatisfeitos com o salário recebido.



**Gráfico 22 - Satisfação com o Reconhecimento Social**

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o comparativo entre o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do Sul e do Nordeste, referente ao reconhecimento social.

Mostra que 39,4% dos trabalhadores do Sul estão satisfeitos com o reconhecimento; enquanto que no NE esse valor reduz para 24,5%. Novamente, é na região NE onde se encontra a maior concentração de trabalhadores insatisfeitos, quase 30,0%; na região sul é de 11,8%.

**Tabela 21 - Na sua percepção, qual a sua importância para a empresa?\***

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Muito importante / Importante / Fundamental	49	20,9
Faço um bom serviço / Dou o melhor / Trabalho com qualidade-comprometimento-dedicação-esforço	47	20,1
Importante para o crescimento, produção e agilidade da empresa	29	12,4
Todos são parte importante para o desenvolvimento da empresa.	20	8,5
Não me valorizam / Não dão oportunidades / Salário baixo	14	6,0
Para gerar lucro / Trazer bons resultados	11	4,7
Eles precisam de funcionários / Precisam de mão-de-obra	10	4,3
Pelo conhecimento / Pela experiência	9	3,8
Nenhuma importância	8	3,4
Não sei	8	3,4
Outras respostas	29	12,5
<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>100,0</b>

\* Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

Dos trabalhadores do Sul, 53,4% percebem que sua importância para a empresa é fundamental, importante para o crescimento da empresa ou que dá o seu melhor, trabalhando com compromisso, qualidade, dedicação e esforço.

**Tabela 22 - Na sua percepção, qual a sua importância para a empresa?**

<i>Respostas</i>	<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Bom funcionário/ trabalho com qualidade / cumpre com as obrigações / comprometimento com o trabalho	80	22,2
Produção / produzir	64	17,7
Fundamental /muito importante / indispensável	36	10,0
Nenhuma / sem importância	33	9,1
Ajuda no crescimento e desenvolvimento da empresa / lucro	31	8,6
A empresa precisa do trabalho do funcionário / se não fosse os trabalhadores a empresa não funcionaria	23	6,4
Não sabe	20	5,5
Muito pouca / pouco importante / razoável	19	5,3
Cada um tem seu papel e sua importância dentro da empresa / trabalho em equipe	11	3,0
Outras respostas	44	12,3
<b>Total</b>	<b>361</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada  
Fonte: elaborada pela autora

No NE, 22,2% consideram-se bons trabalhadores, realizam seu trabalho com qualidade e comprometimento, 17,7% se percebem importantes por produzir e 10% se percebem como muito importantes para a empresa.

**Tabela 23 - Na sua percepção, qual a importância da empresa em sua vida?**

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Meu sustento / Fonte de renda / Meu emprego	102	39,5
Desenvolvimento e crescimento profissional, técnico/Aprendizado/Uma escola	46	17,8
Muito importante / Importante	31	12
Para viver melhor / Para meu futuro /Melhor condição de vida	24	9,3
Boa oportunidade de emprego / Currículo / Experiência	9	3,5
É uma segunda casa / Meu dia-a-dia	8	3,1
Outras respostas	38	14,8
<b>Total</b>	<b>258</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada  
Fonte: elaborada pela autora

Para quase 70% dos trabalhadores do Sul, a empresa é importante ou muito importante em sua vida, sendo que 39,5% a percebe como fonte de renda e de sustento, enquanto que para 17,8% é importante por possibilitar aprendizagem e crescimento técnico profissional.

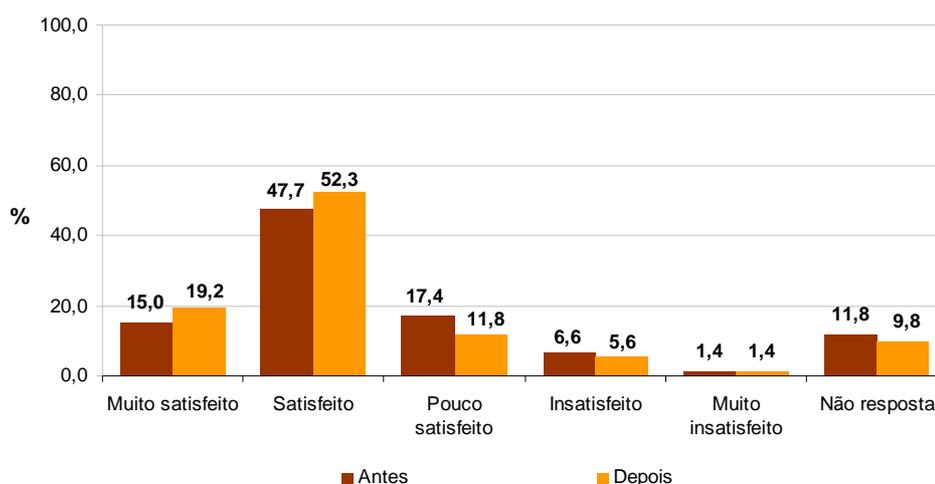
**Tabela 24 - Na sua percepção, qual a importância da empresa em sua vida?\***

<i>Respostas</i>	<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Sustento da família / salário / fonte de renda e sobrevivência	109	29,1
Para viver melhor / conquistar sonhos / para meu futuro / melhor condição de vida / atingir objetivos / mudanças	60	16,0
É a minha vida / meu trabalho / meu emprego / é tudo	51	13,6
Crescer e desenvolver profissional e pessoalmente / aprendizado	34	9,1
Muito importante / importante / boa / legal / útil / satisfatória	31	8,3
Fez a cidade crescer / gerou muito emprego e novas oportunidades	16	4,3
Em nada / não tem importância / nenhuma	13	3,5
Outras respostas	61	16,3
<b>Total</b>	<b>375</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

Também para 76% dos trabalhadores do NE a importância da empresa em sua vida é grande. Para 29,1% é fonte de renda e sustento, 16,0% possibilita mudar, crescer, melhorar, viver melhor, 13,6% a empresa é tudo para si, 9,1% possibilita desenvolver profissionalmente, sendo boa, útil, satisfatória para 8,3%.



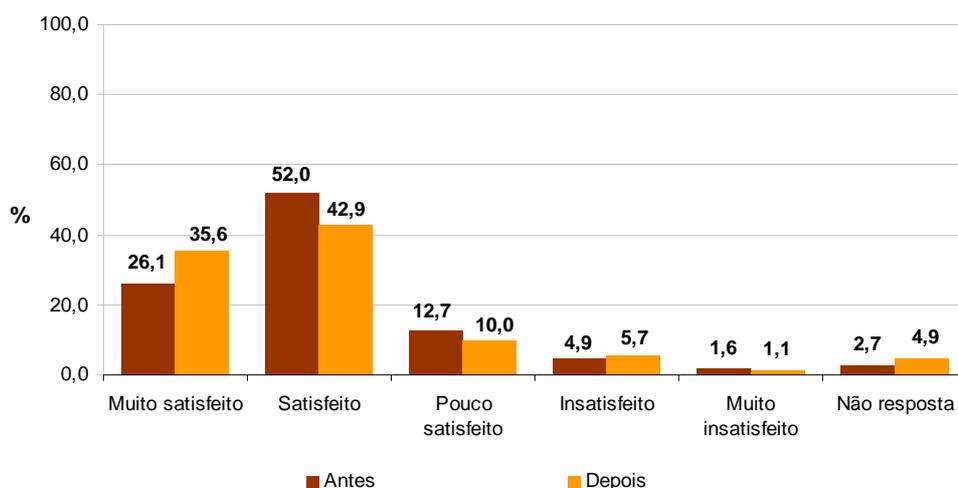
**Gráfico 23 - SUL: Satisfação quanto à Educação, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação à educação, antes e depois do seu emprego na Empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após a sua contratação, 71,5% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a educação, enquanto que antes de serem contratados pela empresa este percentual era de 62,7%. O percentual de trabalhadores insatisfeitos ou pouco satisfeitos reduziu após o emprego na empresa.



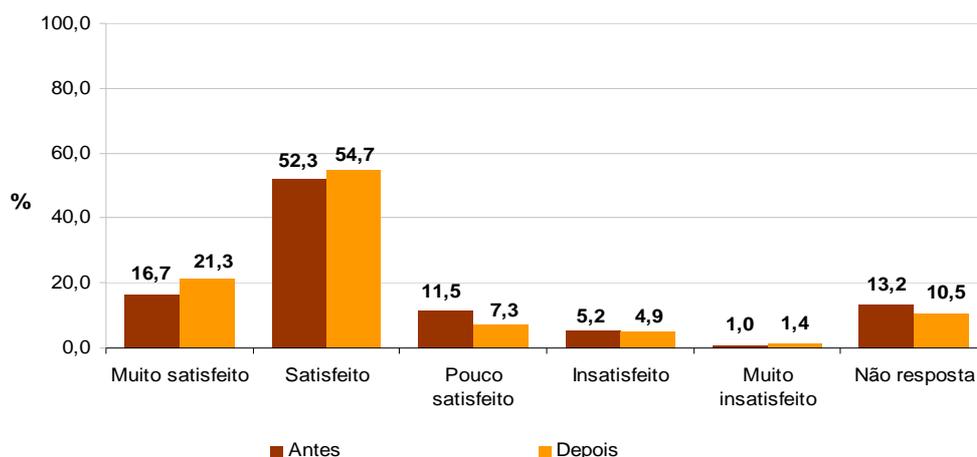
**Gráfico 24 - NE: Satisfação quanto à Educação, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do NE com relação à educação, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, o percentual de trabalhadores muito satisfeitos com a educação aumentou de 26,1% para 35,6%; porém na categoria dos funcionários satisfeitos, houve uma redução nesse percentual. Antes de serem contratados, 52,0% dos trabalhadores estavam satisfeitos com a educação e, após a sua admissão, esse percentual baixou para 42,9%. Na categoria dos trabalhadores insatisfeitos, houve um aumento neste percentual após a sua contratação pela empresa (aumentando de 4,9% para 5,7%).



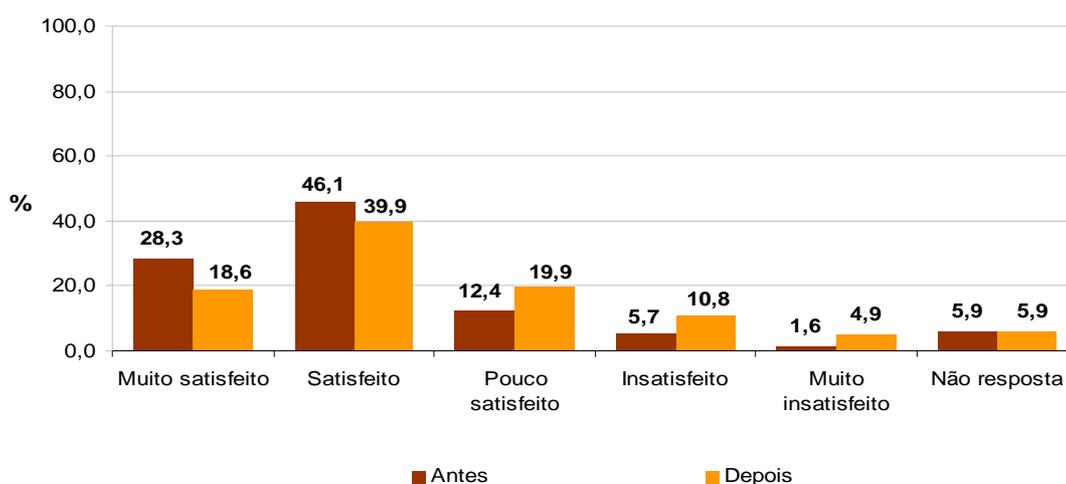
**Gráfico 25 - SUL: Satisfação quanto à Saúde, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação à saúde, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após o emprego na empresa, 76,0% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida no âmbito da saúde; enquanto que antes de terem vínculo com a empresa esse percentual era de 69,0%. O percentual de trabalhadores insatisfeitos ou pouco satisfeitos reduziu após o seu emprego; porém o percentual de trabalhadores muito insatisfeitos aumentou de 1,0% para 1,4%.



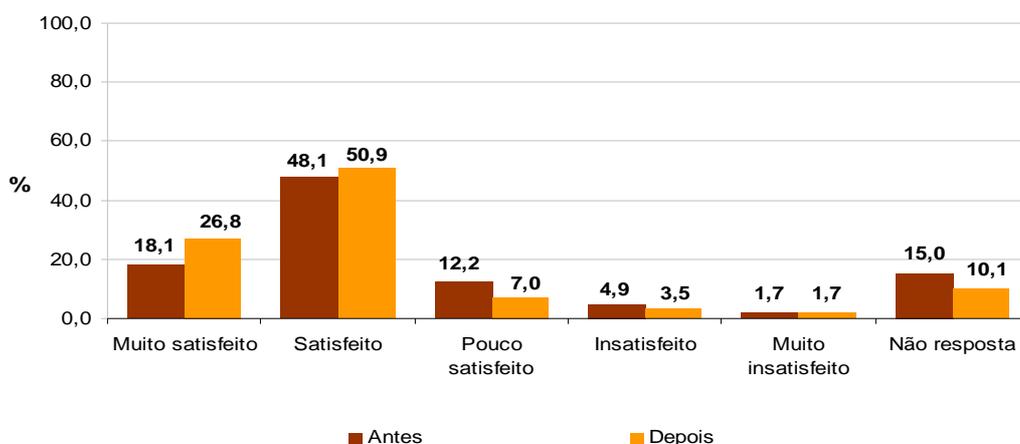
**Gráfico 26 – NE: Satisfação quanto à Saúde, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do NE com relação à saúde, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, houve uma redução bastante significativa de trabalhadores muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade da saúde, caindo de 74,4% para 58,8% (uma redução de 15,6%). Além disso, verifica-se um aumento no percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, de 19,7% para 35,6% (um aumento de 15,9%!).



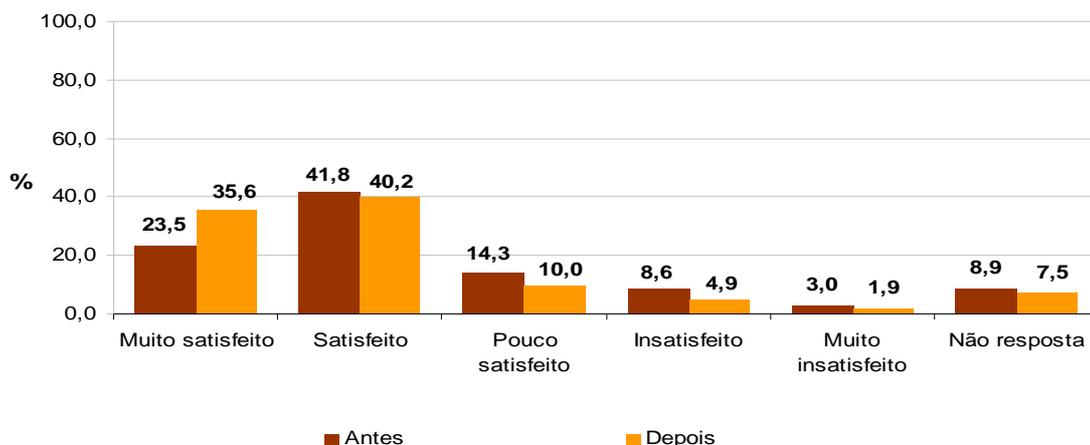
### Gráfico 27 - SUL: Satisfação quanto à Moradia, antes e depois da contratação

(nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação à moradia, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, 77,7% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida no âmbito da moradia; enquanto que antes da empresa esse percentual era de 66,2%. O percentual de trabalhadores insatisfeitos ou pouco satisfeitos, reduziu após o emprego na empresa. Cabe ressaltar que o percentual de trabalhadores muito satisfeitos com a moradia, aumentou de 18,1% para 26,8% (um aumento de 8,7%!).



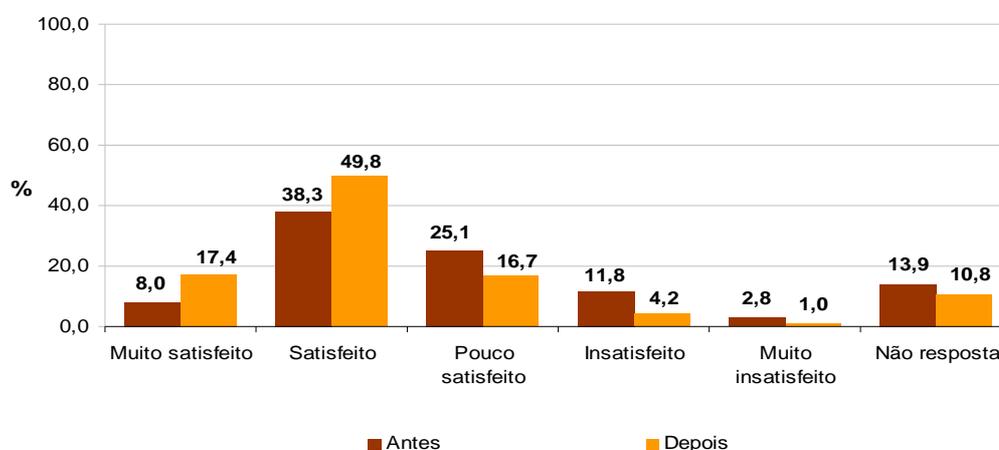
**Gráfico 28 - NE: Satisfação quanto à Moradia, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do NE com relação à moradia, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, 35,6% dos trabalhadores estão muito satisfeitos com a qualidade de vida no âmbito da moradia; enquanto que antes de trabalhar na empresa este percentual era de 23,5%. Entre os trabalhadores satisfeitos com a moradia, houve uma pequena redução no percentual após a sua admissão, passando de 41,8% para 40,2%. Já nas categorias de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, houve uma redução de 9,1%.



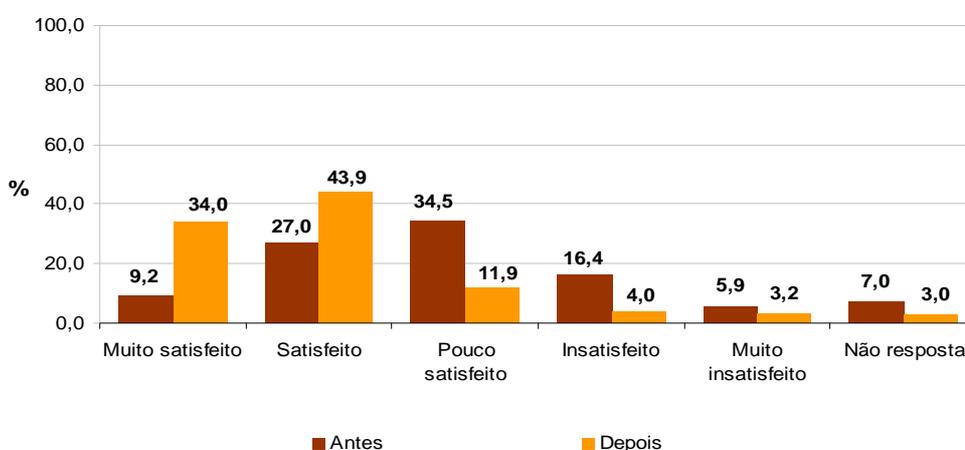
**Gráfico 29 - SUL: Satisfação quanto a bens materiais, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação à aquisição de bens materiais, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após o emprego na empresa, 67,2% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida em relação aquisição de bens materiais; enquanto que antes do vínculo com a empresa este percentual era de 46,3% (um aumento de 20,9% no grau de satisfação). O percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu após o emprego na empresa.



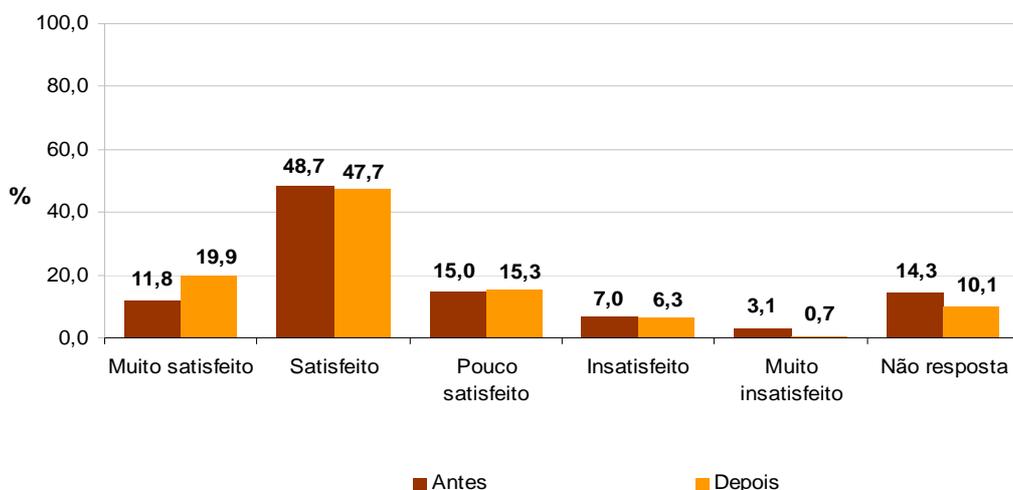
**Gráfico 30 - NE: Satisfação quanto a Bens materiais, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região NE com relação à aquisição de bens materiais, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após sua contratação, 77,9% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida em relação aquisição de bens materiais; enquanto que antes do emprego, este percentual era de 36,2% (um aumento de 41,7% no grau de satisfação!). O percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu muito após sua contratação, caindo de 56,8% para 19,1%.



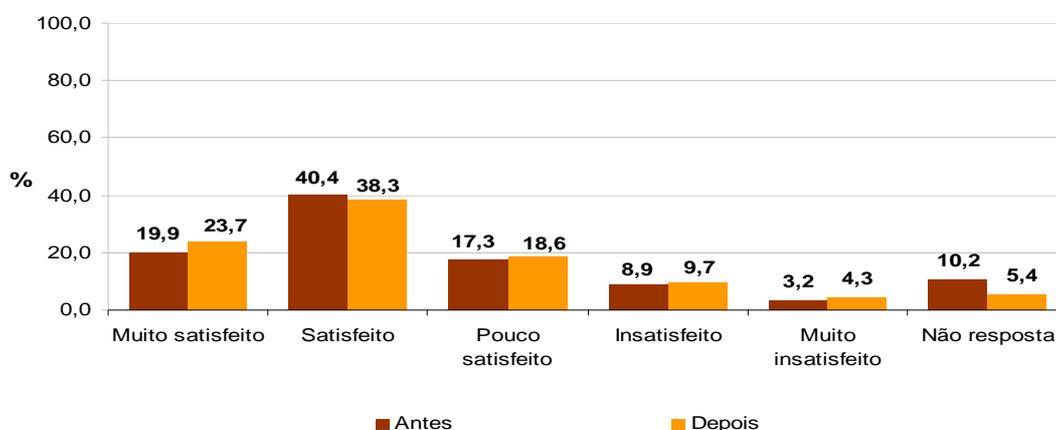
**Gráfico 31 - SUL: Satisfação quanto ao Lazer, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação ao lazer, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, o percentual de trabalhadores muito satisfeitos aumentou de 11,8% para 19,9%; porém na categoria dos trabalhadores satisfeitos, houve uma redução no percentual, antes do emprego na empresa 48,7% dos trabalhadores estavam satisfeitos com o seu tempo de lazer e, após a admissão na empresa, esse percentual baixou para 47,7%.



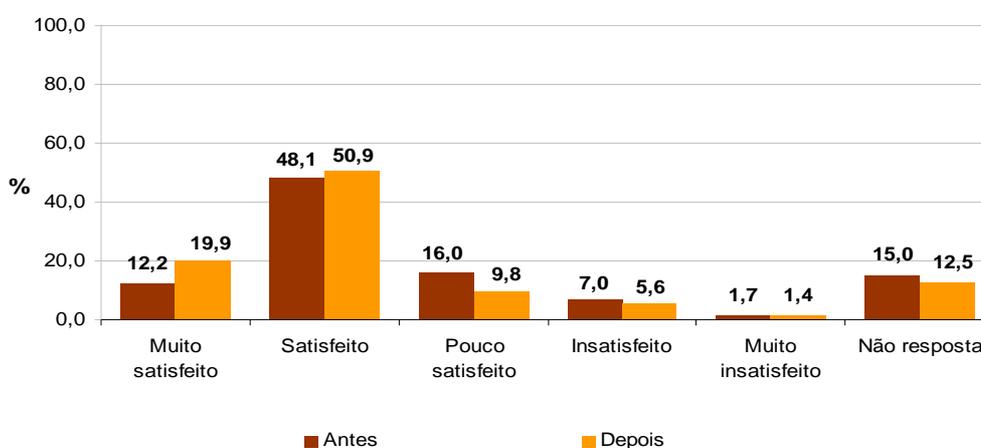
**Gráfico 32 - NE: Satisfação quanto ao Lazer, antes e depois da contratação**

(nº respondentes = 371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do NE com relação ao lazer, antes e depois do emprego na empresa.

Como é possível visualizar no gráfico, após a sua contratação, o percentual de trabalhadores muito satisfeitos com o lazer aumentou de 19,9% para 23,7%; porém na categoria dos trabalhadores satisfeitos, houve uma redução nesse percentual, de 40,4% para 38,3%. Além disso, verifica-se um aumento no percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, que aumentou de 29,4% para 32,6%.



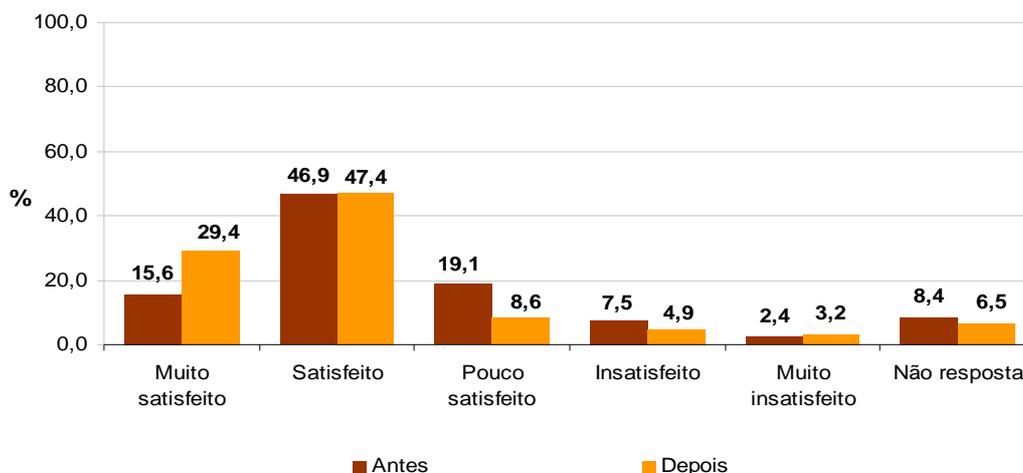
**Gráfico 33 - SUL: Satisfação quanto à Vida Social, antes e depois da contratação**

(nº respondentes=287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação à vida social, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, 70,8% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida na sua vida social; enquanto que antes da empresa esse percentual era de 60,3%. E o percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu significativamente após o emprego na empresa (quase 8,0%!).



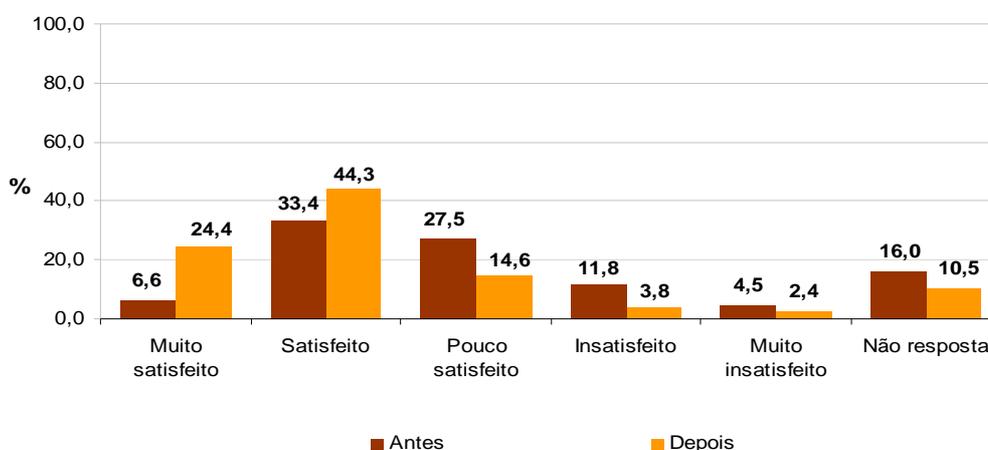
**Gráfico 34 - NE: Satisfação quanto à Vida Social, antes e depois da contratação**

(nº respondentes=371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região NE com relação à vida social, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após a sua contratação, 76,8% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a qualidade de vida na sua vida social; enquanto que antes da empresa esse percentual era de 62,5%. E o percentual de trabalhadores pouco satisfeitos ou insatisfeitos reduziu significativamente após serem admitidos na empresa (aproximadamente 13,0%!).

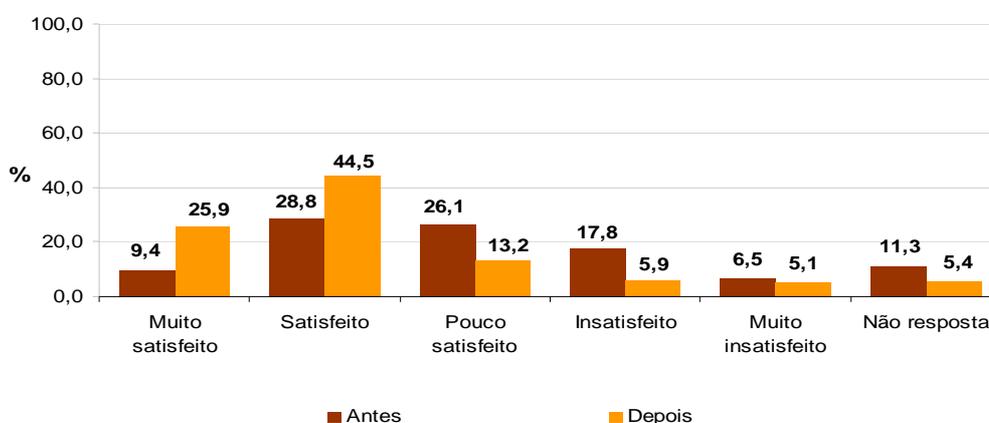


**Gráfico 35 - SUL: Satisfação quanto à Atividade Profissional, antes e depois da contratação** (nº respondentes = 287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores do SUL com relação à qualidade de vida em sua atividade profissional, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, 68,7% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a atividade profissional que executam, enquanto que antes do vínculo com a empresa este percentual era de 40,0% (um aumento de 28,7% no grau de satisfação!). E o percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu significativamente após o emprego na empresa (redução de 23%).

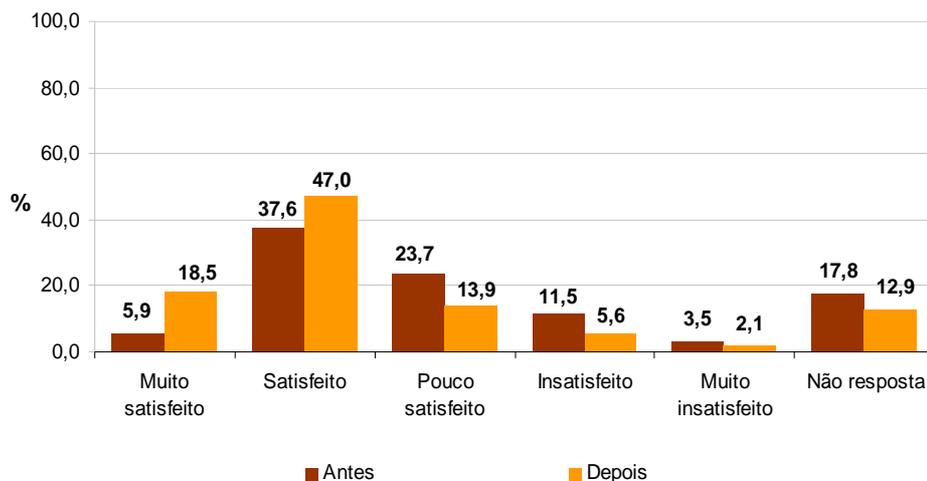


**Gráfico 36 - NE: Satisfação quanto à Atividade Profissional, antes e depois da contratação** (nº respondentes=371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da unidade do NE com relação à qualidade de vida em sua atividade profissional, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após a sua contratação, 70,4% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com a atividade profissional que executam; enquanto que antes disso este percentual era de 38,2% (um aumento significativo de 32,2% no grau de satisfação!). Já o percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu significativamente após o seu emprego, de 50,4% para 24,2% (uma redução de 26,2%).

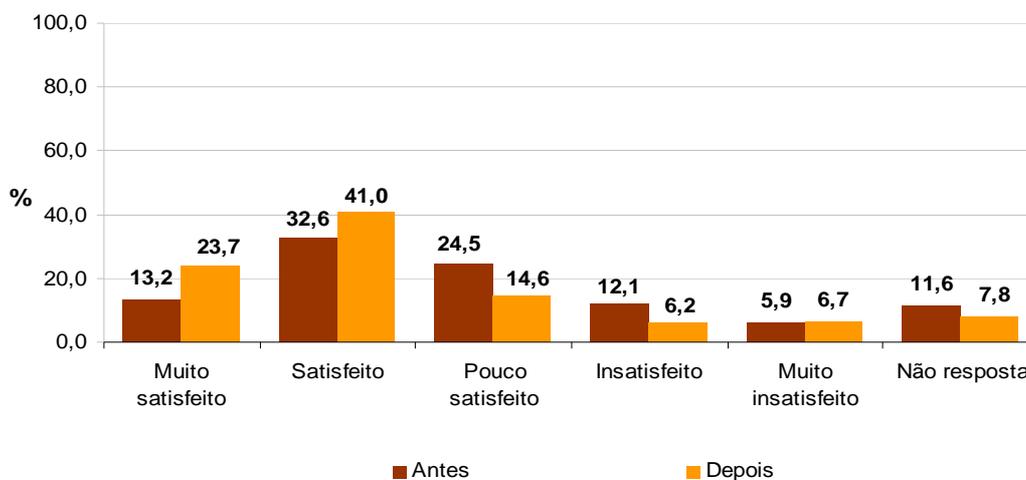


**Gráfico 37 - SUL: Satisfação quanto ao Nível de Ambição, antes e depois da contratação**  
(nº respondentes=287)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região SUL com relação ao nível de ambição, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após o seu emprego, 65,5% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seu nível de ambição; enquanto que antes da empresa esse percentual era de 43,5%. O percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu após ser contratado pela empresa.



**Gráfico 38 - NE: Satisfação quanto ao Nível de Ambição, antes e depois da contratação**  
(nº respondentes=371)

Fonte: elaborado pela autora

O gráfico acima mostra o grau de satisfação dos trabalhadores da região NE com relação ao nível de ambição, antes e depois do seu emprego.

Como é possível visualizar no gráfico, após a sua admissão na empresa, 64,7% dos trabalhadores estão muito satisfeitos ou satisfeitos com seu nível de ambição; enquanto que antes da empresa esse percentual era de 45,8%. O percentual de trabalhadores pouco satisfeitos, insatisfeitos ou muito insatisfeitos, reduziu de 42,5%, antes do seu emprego para 27,5%, após ser contratado.

**Tabela 25 - Como você percebe a implantação de unidades da empresa no Nordeste?\***

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Muito bom / Bom / Muito positiva / Ótima	57	20,0
Boa, porque gera mais empregos.	64	22,6
Boa para se manter no mercado / Maior visibilidade p/a empresa / Boa para o desenvolvimento e crescimento da empresa/ gera mais lucro para a empresa	56	19,7
Mão de obra mais barata/ Incentivo fiscal/ No NE não precisa pagar impostos.	34	12,0
Preocupante, aos poucos a empresa vai sair de nossa cidade /fechou algumas unidades/Reduziu as oportunidades do Sul/Tirou empregos do Sul	34	12,0
Importante ao melhorar a qualidade de vida local (NE) e crescimento da cidade	20	7,0
Outras respostas	19	6,7
<b>Total</b>	<b>287</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

Mais de 60% dos trabalhadores do Sul vê como positivo para a empresa a implantação de unidades no NE, enquanto que 24% considera que há vantagem nos incentivos fiscais, por isenção de impostos e mão de obra barata, e que há redução das oportunidades de emprego no Sul. 7% percebe que a empresa ajudou no crescimento da cidade do NE.

**Tabela 26 - Como você percebe a implantação de unidades da empresa no Nordeste?\***

<i>Respostas</i>	<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Gerou emprego / melhorou a qualidade de vida / fonte de renda / mais oportunidade	190	50,3
Lucro para a cidade / desenvolvimento e crescimento da cidade / desenvolvimento econômico e social	73	19,3
Boa / importante / muito boa / muito importante / muito satisfatória / ótima	73	19,3
Mão de obra barata / salário baixo / condições não são boas / sugam o funcionário	20	5,3
Outras respostas	22	5,8
<b><i>Total</i></b>	<b>378</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

Para quase 80% dos trabalhadores do NE a implantação de unidades no NE é muito importante para as pessoas, tanto para o seu crescimento financeiro e qualidade de vida, quanto para o desenvolvimento econômico e social da cidade.

**Tabela 27 - Sugestões / Comentários\***

<i>Respostas</i>	<i>Sul</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Valorizar mais o funcionário / Maior respeito com os funcionários.	10	25,7
Salário muito baixo / Melhorar o salário	7	18,0
A chefia deve ter mais diálogo com os funcionários / Mudar jeito de tratar os funcionários / Essa chefia esta afundando a empresa / Chefes racistas	6	15,4
Essa pesquisa é muito boa, só dessa forma para descobrir o quanto cada um pensa do seu trabalho	3	7,7
Dão mais chances de crescer para parentes/amigos, não se importam se a pessoa tem conhecimento.	2	5,1
Dar mais auxílio ao empregado: auxílio aluguel, cesta básica.	2	5,1
Outras respostas	9	23,0
<b><i>Total</i></b>	<b>39</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

No Sul, menos de 15% dos trabalhadores emitiu sugestões ou comentários ao final do questionário. Dos que o fizeram, quase 60% sugeriu maior valorização, remuneração, diálogo e relacionamento com a chefia.

**Tabela 28 - Sugestões / Comentários\***

<i>Respostas</i>	<i>Nordeste</i>	
	<i>Qtd.</i>	<i>%</i>
Aumentar o salário / todos os funcionários receberem no mínimo R\$ 430,00 / salário baixo	97	31,1
Dar cesta básica	43	14,0
A comida deveria melhorar / a comida é horrível	31	10,0
Pesquisa de suma importância p/ saber a opinião do funcionário / essas pesquisas deveriam ser realizadas mais vezes	24	7,8
Mais oportunidades / valorizar mais o funcionário / ouvir mais o funcionário / o funcionário não tem vez	21	6,7
Vale-transporte / transporte gratuito	13	4,2
Ter mais assistência médica / atendimento no setor médico é péssimo / pessoas trabalham doentes	11	3,5
Menos descontos na folha de pagamento / descontar menos	10	3,2
A chefia deveria ser mais qualificada para lidar com as pessoas / escolher melhor os chefes / maus tratos pela chefia	10	3,2
Outras respostas	52	16,4
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100,0</b>

\*Questão aberta categorizada

Fonte: elaborada pela autora

No NE 80% dos respondentes participou com sugestões e críticas, sendo que mais de 50% destas referiram-se aos salários, valorização e benefícios sociais.

Com o intuito de analisar os resultados da pesquisa através de metodologias mais aprimoradas e com um embasamento técnico de maior consistência, utilizou-se duas técnicas estatísticas, apresentadas a seguir:

### **Teste Qui-Quadrado ( $\chi^2$ )**

O teste Qui-Quadrado determina se existe uma relação de associação/relação significativa entre as variáveis do estudo. Pode-se utilizar o teste quando os dados de frequência de uma pesquisa estão categorizados de forma discreta (nominal ou ordinal).

O cálculo do teste verifica se há diferença entre a frequência observada e a frequência esperada correspondente. Ou seja, na medida em que as diferenças aumentam, o valor do teste também aumenta. Para cada valor do teste é determinado um p-value que significa o nível de significância observado. Este p-value compara com um nível de significância fixado anteriormente (fixado em 5% ou 0,05).

No estudo, a análise procurou identificar se existe relação entre a variável região e cada uma das variáveis da questão 26 (que envolve o nível de satisfação de fatores). A seguir, os valores do teste qui-quadrado bem como o *p-value*.

**Tabela 29 - Resultados do Teste Qui-Quadrado**

<b>Variáveis comparadas</b>	<b>Valor do teste (<math>\chi^2</math>)</b>	<b><i>p-value</i></b>
Região x Relacionamento com os colegas de trabalho	17,614	0,0015
Região x Relacionamento com chefes e superiores	18,257	0,0011
Região x Respeito da Empresa às pessoas (cor, credo, sexo, idade, orientação sexual, deficiência)	15,027	0,0046
Região x Preocupação da empresa com o meio ambiente	27,763	$p < 0,001$
Região x Incentivo à educação e desenvolvimento profissional	48,865	$p < 0,001$
Região x Comprometimento com a Saúde e Segurança no Trabalho	31,839	$p < 0,001$
Região x Condições físicas e ergonômicas do local de trabalho	37,460	$p < 0,001$
Região x Benefícios Sociais (Alimentação, Transporte, Assistência Médica e Odontológica)	170,779	$p < 0,001$
Região x Condições de Salário em relação a sua função	54,887	$p < 0,001$
Região x Reconhecimento Social (espaço para suas idéias, valorização)	42,585	$p < 0,001$

Fonte: elaborada pela autora

Analisando os *p-values*, verificou-se que existe em todas as comparações uma relação/ associação entre as Regiões do estudo e as variáveis de satisfação a um nível de significância de 5%:

Na variável “*Relacionamento com os colegas e preocupação da empresa com o meio ambiente*”, os resultados da região Sul estão associados à categoria satisfeito e a região Nordeste à categoria muito satisfeito. Para a variável “*Relacionamento com chefes e superiores*”, os respondentes da região Sul estão vinculados à categoria satisfeito enquanto os entrevistados da região Nordeste estão relacionados com as categorias pouco satisfeitos e muito insatisfeitos.

A variável “*Respeito da Empresa às pessoas*” apresentou uma relação entre a região sul e a categoria pouco satisfeito, e a região nordeste com a categoria muito satisfeito. Já para a variável *Incentivo à educação e desenvolvimento profissional*, os respondentes da região sul estão vinculados às respostas pouco satisfeito e insatisfeito, enquanto a região Nordeste está associada a categoria muito satisfeito.

Na variável “*Comprometimento com a saúde e segurança no trabalho*”, os resultados da região Sul estão associados à categoria satisfeito, e a região Nordeste à categoria pouco satisfeito e insatisfeito. Para a variável “*Condições físicas e ergonômicas do local de trabalho*”, os respondentes da região Sul estão vinculados à categoria satisfeito enquanto os entrevistados da região Nordeste estão relacionados com as categorias pouco satisfeito, insatisfeito e muito insatisfeito.

A variável “*Benefícios Sociais*” apresentou uma relação entre a região sul e as categorias muito satisfeito e satisfeito, e a região nordeste com a categoria muito insatisfeito e insatisfeito. Já para a variável “*Condições de salário em relação a sua função*”, os respondentes da região sul estão vinculados às respostas pouco satisfeito e satisfeito, enquanto a região Nordeste está associada a categoria muito insatisfeito. E ainda, para a variável “*Reconhecimento social*” observou-se uma relação entre os entrevistados da região sul e a categoria satisfeito, enquanto que a região nordeste relacionou-se com as categorias insatisfeito e muito insatisfeito.

### **Coefficiente de Correlação de Spearman ( $r$ )**

O coeficiente de correlação de Spearman mede a relação entre observações pareadas (mesmo indivíduo avalia em dois momentos). Os dados consistem de observações numéricas ou não numéricas e são calculados por postos (ordenados de forma crescente).

O coeficiente mede o nível da força da relação (perfeita, forte, moderada ou fraca) entre variáveis, bem como a sua direção (positiva e negativa). Geralmente é representado por “ $r$ ” e varia de -1 a 1. A seguir segue uma das escalas utilizadas para a interpretação dos valores.

**Tabela 30 - Escala interpretativa para valores de  $r$ .**

<b>Valores de <math>r</math></b>	<b>Interpretação</b>
$r = 1$	Correlação perfeita positiva entre as duas variáveis
$0,70 < r < 0,99$	Correlação forte positiva
$0,30 < r < 0,69$	Correlação moderada positiva
$0,00 < r < 0,29$	Correlação fraca positiva
$r = 0$	Significa que as duas variáveis não dependem linearmente uma da outra
$- 0,29 < r < 0,00$	Correlação fraca negativa
$- 0,69 < r < - 0,30$	Correlação moderada negativa
$- 0,99 < r < - 0,70$	Correlação forte negativa
$r = -1$	Correlação perfeita negativa entre as duas variáveis, isto é, se uma aumenta, a outra sempre diminui

Fonte: elaborada pela autora

No estudo analisou-se a correlação em cada unidade das regiões Sul e Nordeste separadamente, nas variáveis referentes à questão de número 29 do questionário (Condições de qualidade de vida antes e depois do emprego na D). Abaixo seguem as correlações calculadas para as seguintes variáveis:

**Tabela 31 - Resultados na Unidade da Região Sul**

<b>Atributos</b>	<b>Valor de <math>r</math></b>
1. Educação (Antes x Depois)	0,360
2. Saúde (Antes x Depois)	0,436
3. Moradia (Antes x Depois)	0,298
4. Bens materiais (Antes x Depois)	0,180
5. Lazer (Antes x Depois)	0,092
6. Vida Social (Antes x Depois)	0,151
7. Atividade Profissional (Antes x Depois)	-0,025
8. Nível de ambição (Antes x Depois)	0,112

Fonte: elaborada pela autora

Analisando os resultados das correlações para a região Sul, observou-se que as

variáveis “*Lazer e Saúde*” possuem valores muito próximos de 0 (zero), determinando a inexistência de correlação entre o grau de satisfação antes e depois do emprego.

Para as categorias “*Moradia*”, “*Bens Materiais*”, “*Vida Social*” e “*Nível de Ambição*” verificou-se na região Sul uma relação fraca positiva para a relação entre o nível de satisfação antes e depois do emprego. Já para as variáveis “*Educação*” e “*Saúde*”, o nível de correlação para a satisfação entre antes e depois do emprego obtido pode ser considerado moderadamente positivo.

**Tabela 32 - Resultados na Unidade da Região Nordeste**

<b>Atributos</b>	<b>Valor de <i>r</i></b>
1. Educação (Antes x Depois)	0,133
2. Saúde (Antes x Depois)	-0,013
3. Moradia (Antes x Depois)	0,284
4. Bens materiais (Antes x Depois)	0,163
5. Lazer (Antes x Depois)	-0,038
6. Vida Social (Antes x Depois)	0,120
7. Atividade Profissional (Antes x Depois)	0,110
8. Nível de ambição (Antes x Depois)	0,189

Fonte: elaborada pela autora

Na região Nordeste observou-se que as variáveis “*Lazer*” (*também na região Sul*) e “*Atividade Profissional*” possuem valores muito próximos de 0 (zero), o que significa não existir correlação entre o grau de satisfação antes e depois do emprego. Já para as demais variáveis, a relação pode ser considerada fracamente positiva para a relação entre o nível de satisfação antes e depois do emprego.

#### **4.1 Os aspectos mais relevantes nas duas regiões**

Os dados apresentados nesta pesquisa mostram que a maior parte dos trabalhadores permanece no emprego por mais de cinco anos, ao mesmo tempo em que se observa que no Sul é maior a rotatividade, destacadamente na faixa de até um ano, enquanto a permanência

no emprego é maior no Nordeste.

Isto indica que há maior diversidade de oportunidades de trabalho no Sul, devido à localização geográfica de Nova Petrópolis, próxima a importantes centros de indústrias e serviços, o que não se observa no Nordeste, tendo em vista o pequeno número de empresas instaladas em Russas e a distância de centros maiores.

O Município de Russas conta, atualmente, com 88 empresas do ramo ceramista, com uma produção de 45 milhões de peças/mês (telhas e blocos), o que representa 41% do que é produzido no Estado. A capacidade instalada está entre 60% a 80% e os principais clientes são o próprio Estado (55% das vendas), Bahia, Pernambuco, Sergipe, Pará, Piauí e Maranhão. No total, são gerados 2.220 empregos diretos com a atividade. As demais opções de emprego no Município são no comércio, empregos públicos e agricultura.

Na grande maioria, principalmente no NE, os funcionários são jovens e com formação escolar no ensino médio em número mais expressivo que no Sul, embora com pouca possibilidade de seguir o ensino superior.

Com relação ao salário, observa-se que na unidade do NE aproximadamente 95% dos trabalhadores encontram-se na faixa de até R\$ 650,00, enquanto no Sul 56% encontra-se nesta faixa. Isto se explica em parte pelo fato dos cargos técnicos estarem predominantemente no Sul, a realidade do próprio mercado de trabalho e sua competitividade, além de uma menor escolaridade e experiência profissional entre os trabalhadores do NE.

Neste indicador, tanto na renda pessoal quanto familiar dos trabalhadores é possível notar as diferenças regionais. No Sul, a necessidade de maior qualificação e o custo de vida mais elevado faz com que, conseqüentemente, as famílias ganhem mais.

Outro dado que mostra diferenças regionais refere-se ao grande número de integrantes do mesmo grupo familiar na Unidade do NE trabalhando na empresa, o que evidencia o importante papel social que a D. tem e as poucas oportunidades de trabalho no município.

Quanto à sindicalização dos trabalhadores, observa-se que a grande maioria no Sul é associada ao sindicato, o que pode explicar em parte o maior nível salarial dos mesmos,

apesar de justificarem esta filiação à obtenção de benefícios assistencialistas, como médico, odontólogo, medicamentos, etc. No NE aproximadamente 50% dos trabalhadores são sindicalizados. Os não sindicalizados alegam que a sindicalização não é importante ou oferece poucas vantagens.

Com relação ao primeiro emprego, os dados confirmam que no Sul há uma diversidade maior de opções de trabalho, enquanto no NE, em Russas em particular, esta possibilidade é mais reduzida, o que se expressa no grande número de trabalhadores desta unidade que tem na empresa o seu primeiro emprego.

Chama a atenção que em Russas 12,6% dos trabalhadores tiveram sua ocupação anterior na agricultura, aspecto este que não aparece entre os entrevistados do Sul. Além disto, destaca-se também que apenas 23,8% dos trabalhadores do NE são provenientes da indústria, enquanto que no Sul são 62,4%.

Com relação à oferta de emprego no mercado de trabalho, os dados confirmam que no Sul os trabalhadores percebem oportunidades várias e grande possibilidade de encontrar outro emprego, diferente do NE onde os funcionários têm uma visão pessimista sobre oferta de empregos.

Analisando a satisfação/insatisfação dos trabalhadores nos diversos aspectos levantados na pesquisa, observa-se um nível significativo de satisfação destes com relação aos colegas de trabalho, quanto ao respeito da empresa com as pessoas e quanto à preocupação da empresa com o meio ambiente nas duas unidades.

Quanto ao relacionamento com chefes e superiores, observa-se uma menor satisfação principalmente entre os trabalhadores do NE, variável em que os trabalhadores do Sul encontram-se satisfeitos. Na Unidade do Sul a satisfação é menor no tocante à educação e desenvolvimento profissional, enquanto que no NE a insatisfação aumenta com o comprometimento da empresa com a saúde e a segurança no trabalho e também com os benefícios sociais oferecidos.

Este é um aspecto que pode ser explicado pelo fato de não haver na empresa uma política de auxílio ao ensino superior, pois muitos jovens trabalhadores precisam deslocar-se

para cidades vizinhas, uma vez que em Nova Petrópolis há poucas instituições de ensino superior e que oferecem poucas opções de cursos. Desta forma, além dos valores pagos para estudar, há os valores de deslocamento, alimentação, o que para muitos dificulta o acesso ao ensino superior.

Também no NE há sinais de insatisfação quanto à educação. Buscando-se identificar a razão desta percepção dos trabalhadores da Unidade do Russas, observa-se dificuldade nas pessoas de forma geral, em conciliar trabalho com estudo. A empresa sempre incentivou a educação, tendo duas salas de aula que funcionam no seu espaço interno. Mas há queixas dos funcionários de cansaço, não conseguindo ir à escola quando chegam em casa (e o expediente termina às 17h). Há os que pararam de estudar por isto (muitos acordam cedo para o trabalho, pois o expediente inicia às 7h) e nem todos têm disposição para enfrentar a sala de aula. Na empresa eventualmente é preciso fazer horas extras ou trabalhar até mais tarde, o que, entretanto, não chega a impossibilitar os estudos.

Observa-se que as pessoas estão acostumadas com a vida do interior e em ritmo mais calmo, sendo que para algumas é muito difícil conciliar trabalho e estudo. Chegam a pedir para sair da empresa, para serem desligados, pois dizem que não conseguem e que ficam cansados. Atualmente há muitos que trabalham e estudam, mas também tem os que desistiram de estudar. A empresa busca acompanhar os que estudam, cuidando para que não desistam.

Chama a atenção o fato dos trabalhadores da unidade do NE apresentarem nível de satisfação menor aos do Sul no tocante à saúde e segurança no trabalho e às condições físicas e ergonômicas do local de trabalho.

Buscando identificar as razões da diferença do nível de satisfação entre as duas regiões, constatou-se que as normas de segurança de trabalho são as mesmas para toda a empresa e fiscalizadas pelo MT. Como as condições oferecidas são as mesmas, o que ocorre, muitas vezes, são as exigências diferenciadas da fiscalização. A equipe do SESMT também é dimensionada conforme o número de trabalhadores.

Quanto aos programas de saúde, eles são oferecidos conforme a necessidade e a conveniência e seguindo as diferenciações regionais. Por exemplo, uma campanha de vacinação de gripe acontece no RS, mas não no Ceará. O Núcleo de Gestão de Pessoas e o

SESMT buscam estar atentos às necessidades e promovem estas campanhas de prevenção, realizando palestras e programas que garantam o bem-estar dos trabalhadores.

No NE é difícil entender a insatisfação quanto à segurança no trabalho, pois todos recebem equipamentos de proteção e orientação. Já houve problemas de trabalhadores por dificuldade de adaptação ao uso de EPI's, no caso, do uso de máscara (usada em áreas com produtos químicos em tempo integral), por reclamações de incômodo e calor.

Ainda com relação à saúde, a maior reclamação dos trabalhadores da unidade de Russas refere-se aos atestados médicos. Este profissional da saúde está diariamente na empresa, mas os trabalhadores reclamam muito que não emite atestado com facilidade, e que em muitos casos apenas medica o trabalhador, devendo este retornar ao trabalho. Para o médico, há diferença entre estar doente e estar incapacitado para trabalhar, mas a maioria dos trabalhadores faz a consulta, não quer ser medicado, ou não compra a medicação prescrita e quer atestado. Esse é motivo da maioria das queixas e reclamações.

Quanto às condições físicas e ergonômicas, assim como as normas de Segurança do Trabalho e os programas de saúde, estas seguem conforme legislação e fiscalização permanente do Ministério do Trabalho nas duas Unidades. A infra-estrutura física das unidades se diferenciam em função do tipo e ano de construção dos imóveis, seguindo um planejamento de crescimento ou se adequando às necessidades de cada unidade.

No NE, as maiores queixas quanto às condições do local de trabalho referem-se ao calor, pois no verão o calor é muito intenso, principalmente no período da tarde. Há também reclamações do cansaço provocado pelo trabalho realizado em pé, embora este já tenha sido motivo de mais queixas. Atualmente todas as costureiras trabalham sentadas e em alguns postos de trabalho, há cadeiras para alternar entre os trabalhadores (uma cadeira para dois).

O uso do banheiro fora do intervalo é permitido, desde que o auxiliar seja avisado para que ocupe o local de trabalho do funcionário, pois a atividade é seqüencial.

É importante ressaltar que quanto ao maquinário, a empresa possui o que há de mais moderno no mercado, o que também ajuda nas questões ergonômicas.

Outros fatores em que a insatisfação é bem maior entre os trabalhadores do NE referem-se aos benefícios sociais, às condições de salário em relação à função e ao reconhecimento social. No Sul também é menor a satisfação com as condições de salário em relação à função.

Os benefícios são diferenciados nas duas unidades devido às necessidades básicas e sociais serem da mesma forma diferenciadas. Os índices oficiais, como por exemplo o ranking no IDH, bem como as necessidades diárias dos trabalhadores, mostram as dificuldades e estas são trabalhadas internamente, dentro do que concerne à empresa, buscando formas de minimizar seus efeitos. Por exemplo, em Russas existem programas de ajuda alimentar para creches municipais, o que em Nova Petrópolis não é necessário, em função da Prefeitura Municipal absorver totalmente estes custos.

Mas o que surpreende é que nenhuma empresa em Russas oferece os benefícios que a D. oferece. Mesmo assim o que os trabalhadores solicitam em todas as pesquisas internas realizadas é a cesta básica, pois tomam como parâmetro algumas indústrias próximas da região metropolitana, que distribuem esta cesta.

Quanto à insatisfação salarial, os salários e encargos se diferenciam em função do tempo de existência das unidades e principalmente em função do grau de especialização da mão-de-obra. No Sul, a histórica vocação calçadista trouxe qualificação ao trabalhador, bem como o PIB per capita diferenciado, o que faz com que os salários sejam conseqüentemente diferenciados nas duas regiões.

Estes dados são impressionantes na medida em que a empresa D. em sua unidade do Nordeste, faz investimentos significativos relacionados aos benefícios sociais e condições de trabalho dos funcionários, superiores aos feitos no Sul. Cabe discutir o que leva os trabalhadores a terem estas percepções com relação à empresa. Algumas hipóteses podem ser apontadas: partem do pressuposto que a empresa vem do Sul, e deveria ter condições de oferecer muito mais; em decorrência da pouca diversidade de opção de trabalho em Russas, não conseguem ter parâmetros para avaliar o que lhes é oferecido.

Pela pesquisa percebe-se que para os trabalhadores é muito mais expressiva a importância da empresa em suas vidas do que a sua importância para a empresa, sendo que no

Sul os trabalhadores sentem-se mais valorizados. Na unidade do Sul, 20,0% dos trabalhadores percebem-se muito importantes para a empresa, enquanto em Russas apenas 10,0% dos trabalhadores percebem-se desta forma.

Quanto à importância da empresa na vida dos trabalhadores, para 39,5% dos trabalhadores da Unidade do Sul e 29,1% dos trabalhadores da Unidade do NE, a empresa é importante em suas vidas por ser a sua forma de sustento e fonte de renda. Para 17,8% dos trabalhadores do Sul e 9,1% dos trabalhadores do NE, ela possibilita desenvolvimento técnico e crescimento profissional, sendo considerada uma escola.

Os níveis de satisfação dos trabalhadores antes do emprego e após terem sido contratados pela empresa também se apresentam diferenciados, no entanto há pontos em comum. Nas duas unidades, aumentou de forma mais significativa o nível de satisfação quanto ao poder de compra de bens materiais, à atividade profissional e ao nível de ambição.

Os trabalhadores da unidade de Nova Petrópolis, depois de sua contratação, mostraram-se bem mais satisfeitos do que antes de trabalhar na D. Verifica-se que aumentou também sua satisfação quanto à educação, saúde, moradia e vida social.

Com relação ao lazer, a satisfação dos trabalhadores do Sul não se alterou, enquanto que por parte dos trabalhadores de Russas observa-se uma discreta insatisfação após seu ingresso na empresa. Novamente é importante assinalar a mudança na vida das pessoas do NE, que passaram a dedicar-se muito mais ao seu contexto profissional, com menos tempo para atividades de lazer.

Uma variável que merece destaque diz respeito aos bens materiais, com aumento do nível de satisfação nas duas unidades após ingresso na empresa, sendo mais intensa na Unidade do NE. É interessante observar que, ao mesmo tempo em que os trabalhadores da Unidade do NE evidenciam insatisfação salarial em relação a sua função, há a sua expressiva satisfação com a aquisição de bens materiais após seu ingresso na empresa. Ou seja, reconhecem que melhoraram no seu padrão de compra, mas consideram estar ganhando pouco para o que executam.

No NE é maior a satisfação depois da contratação quanto à moradia, à vida social,

atividade profissional, ao nível de ambição e a aquisição de bens materiais.

Observa-se entre os trabalhadores da unidade do NE uma leve insatisfação quanto ao lazer e a educação. No NE há maior insatisfação na relação com chefes e superiores, com a saúde e segurança no trabalho, com as condições físicas e ergonômicas do local de trabalho, com o reconhecimento social.

Para os trabalhadores do Nordeste, após seu o ingresso na Empresa a saúde é percebida com maior insatisfação, enquanto que na unidade do Sul há maior satisfação. Certamente para os trabalhadores do Nordeste se adaptar ao trabalho em ambientes fechados, com ritmo mais intenso de produção e todas as pressões que existem quando realiza-se um trabalho seriado, faz com que sofram mais. Embora a empresa busque melhorar as condições ergonômicas e ofereça condições de prevenção e atendimento médico e ambulatorial, mostra-se evidente sua insatisfação.

A implantação de unidades da empresa no Nordeste é vista para quase 90% dos trabalhadores ruanos como muito importante, sendo que para 50% deles esta ação gerou empregos, melhorando a qualidade de vida, a fonte de renda e as oportunidades profissionais. Para os demais foi importante, trazendo lucro, desenvolvimento econômico e social para a cidade. Já para cerca de 60% dos trabalhadores do Sul, esta ação da empresa é muito positiva, gerou empregos e deu maior visibilidade à empresa, que cresceu e teve mais lucro.

Observou-se que poucos funcionários da Unidade do Sul, ao final do questionário, emitiram comentários ou sugestões, enquanto que no NE, a grande maioria o fez.

A partir dos dados coletados e expostos neste capítulo, pode-se observar que não há homogeneidade nos diversos aspectos levantados a respeito da percepção dos trabalhadores da empresa D. sobre desenvolvimento. Isso é compreensível, na medida em que se trata de duas regiões particulares, resultantes de processos históricos, culturais, políticos, sociais, econômicos e ambientais diferentes.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A realização deste estudo propiciou conhecer de forma mais profunda a realidade de duas regiões do País, com todas as suas particularidades e desigualdades. Possibilitou também compreender a forma como o capital industrial pratica o uso vantajoso do território e como isto repercute nas regiões e na vida das pessoas envolvidas neste processo de desenvolvimento.

Vivemos um período histórico em que a globalização se faz sentir, reorganizando as estruturas empresariais e definindo um novo papel que determinadas áreas e regiões desempenham dentro do sistema capitalista. Neste contexto, quando a empresa D. decide pela implantação de uma unidade industrial no Estado do Ceará, como forma de sobreviver e ampliar seus recursos econômicos, está condicionada por esta dinâmica globalizante, o que possibilita concluir que é a globalização o fenômeno que força as empresas a se movimentarem no território, buscando a produção com menor custo.

A região Nordeste vem sendo impactada por este movimento de globalização. Esta afirmação vem confirmada por Amaral F<sup>o</sup> (2008, p.1) quando diz que (...) “na verdade, economias do Nordeste têm, de alguma forma, se beneficiado do deslocamento de investimentos e da terceirização em função da lógica de concorrência que procura reduzir custos de produção. Nesse sentido, é possível trabalhar a hipótese segundo a qual a região Nordeste do Brasil vem se beneficiando do processo de globalização na medida em que recebeu certo volume de investimentos privados vindos de outras partes do país.”

Destacam-se alguns pontos importantes no entendimento desta realidade:

### **Uma empresa, duas regiões**

A empresa D. posicionou-se no mercado de forma a fazer crescer as regiões em que encontra-se instalada. No RS, no caso de Nova Petrópolis, nestes mais de 30 anos de existência, atingiu a posição de 2<sup>a</sup> maior economia do Município.

Por todas as razões já expostas, criou novas unidades fora de Nova Petrópolis. Se a Empresa precisou sair da região Sul, deslocando investimentos para a região Nordeste, o que

a princípio seria uma necessidade de sobrevivência, mostrou-se uma realidade promissora, resultando em seu maior crescimento econômico, colocando-a na posição de 5º maior faturamento das empresas brasileiras de capital aberto no segmento de calçados no ano de 2006.

Nos dois municípios onde está inserida, observa-se um movimento demográfico que pode estar relacionado com a sua nova localização. Empregando quase 6% dos moradores de Nova Petrópolis, verifica-se que de 2000 a 2006 houve um aumento populacional de 14,5%, mas no ano de 2007 um decréscimo em torno de 10%, deixando claro um fenômeno migratório mais intenso. O fato de estar próximo a outros pólos, com outras possibilidades, favorece este deslocamento.

Também em Russas trabalham na empresa aproximadamente 6% dos seus moradores, mas lá a situação é diferente. Os Nordestinos que costumavam migrar para outras regiões em busca de emprego, tem saído menos do Município. De 2000 a 2006, houve um acréscimo de pouco mais de 13% da população local e em 2007 registra-se uma diminuição de 2%.

Além da diferença demográfica - Nova Petrópolis (2007) com 17.474 habitantes e Russas (2007) com 63.975 habitantes -, das diferenças sócio-econômicas expressas nas desiguais rendas *per capita* - Nova Petrópolis de R\$ 13.113,00 e Russas de R\$ 5.320,00 - e nos índices de Desenvolvimento Humano de Nova Petrópolis (2000) com taxa de analfabetismo de 2,81 % e IDH-M de 0,847 e de Russas (2000) com taxa de analfabetismo de 24,5 % e IDH-M de 0,698, entre outros, são evidentes ainda as diferenças culturais, que podem ser visualizados através das ilustrações apresentadas neste estudo.

A realidade econômica dos Municípios de Nova Petrópolis e Russas que identifica claramente suas diferenças regionais, também pode ser verificada através do PIB (a preços correntes) no período de 1997 a 2007, em que Nova Petrópolis registra um aumento de R\$ 89.141.421,00, enquanto que Russas um aumento de R\$ 256.996.000,00 no mesmo período.

É importante ressaltar que para um Município como Russas, em uma região como o Nordeste, com um baixo crescimento histórico em sua economia, os novos investimentos geram um impacto muito maior do que em uma economia melhor estruturada, como no caso de Nova Petrópolis, da região Sul. O fato de a empresa ter se beneficiado dos incentivos

fiscais, instalando-se na busca de custos menores com infra-estrutura e trabalho, não estabelece uma economia sólida no Município. Certamente, na medida em que as condições acordadas não forem mantidas a empresa poderá decidir migrar para outra localidade.

Para uma região com carência de postos de trabalho, realmente há um crescimento no emprego, não exatamente da renda. Embora esta seja maior, a região não absorve a produção, que passa a ser vendida para outros mercados, fazendo aumentar os custos de logística, entre outros, o que pode ser decisivo para a saída da empresa, ou a não vinda de outras.

### **Incentivos Fiscais**

A temática dos incentivos fiscais, embora controvertida, é de enorme relevância para o Brasil, se observarmos sob o aspecto dos valores envolvidos. Dentre os diversos tipos de incentivos encontramos aqueles que se destinam a promover o desenvolvimento de regiões mais carentes, de forma que estas possam dinamizar a sua economia e desta forma melhorar as condições de vida da população.

O Ceará ficou conhecido nas últimas décadas por sua forte política de atração de empresas, baseada nos incentivos fiscais. Neste Estado, o incentivo mais conhecido é o desconto do Imposto sobre Mercadorias e Serviços (ICMS) que pode variar entre 25% e 75%. Em contrapartida, cabe a empresa oferecer condições de emprego a pessoas que não conseguiriam estabelecer-se na região e certamente teriam que migrar para outros lugares.

Com o novo empreendimento, o lugar conhece profundas transformações no que diz respeito à condução das políticas locais e das atividades econômicas, urbanas e sociais como um todo. Um exemplo passa a ser a valorização imediata do território e a atração de novos moradores a partir da instalação da empresa no município. O valor dos imóveis aumenta, moradores que migrariam para outras regiões em busca de trabalho permanecem no local, a demanda por vagas nas escolas supera a capacidade existente, entre outros aspectos.

Desta forma, a implantação de novas indústrias como a D. no Nordeste impede também os perversos movimentos migratórios da população para outras partes do Brasil ou mesmo do exterior, que possibilitam a exploração e inferiorização maciça dos nordestinos, em vez de possibilitar-lhes trabalhar para o desenvolvimento de sua região.

Alguns questionamentos que podem mostrar a fragilidade da relação da empresa com a região em que está inserida, fruto dos benefícios através dos incentivos fiscais:

- Existe sustentabilidade da empresa sem o incentivo do governo?
- O lucro existe com a ajuda do governo ou sem?
- Na troca de governo, são cumpridos os contratos?
- Quando a empresa decide por estabelecer-se em um novo lugar, como no caso o NE, o que acontece com suas unidades no Sul?
- E se a empresa decide sair do lugar, como no caso de Russas, transferir-se, o que acontece com esta comunidade?

### **Nova especialização da região**

Os principais motivos da escolha do local para implantação da nova unidade da empresa, basicamente foram pelo atrativo dos incentivos fiscais. O papel do governo do Estado foi de fundamental importância, porque atuou no sentido de oferecer condições de infra-estrutura e adequações normativas que tornaram o projeto atraente. Nesse sentido, para que as atividades da D. se realizassem de forma mais adequada, e para que o território se transformasse localmente num espaço funcional às suas ações, a empresa, juntamente com o poder público, empreendeu todo um esforço de modernização, que acabou também por gerar nova especialização produtiva no município.

O Município de Russas, participando da produção de calçados ganhou papel de destaque no que diz respeito aos parceiros que compõem a sua rede, estruturando-se no lugar um circuito muito mais amplo do que trocas de matérias primas, mercadorias e informações. Sobrepôs-se uma mudança no município como um todo, ainda que esta nova posição e vida de relações sejam um tanto quanto “artificiais”, visto que, na realidade, é apenas a D. quem estrutura e comanda estes novos fluxos produtivos que permeiam o lugar, fluxos estes que agora se tornam os mais proeminentes e que pode ser comprovado pelos dados sócio-econômicos do Município do decênio 1997 a 2007.

Assim, inserindo-se no território, a indústria de calçados passa a ser uma opção privilegiada para o desenvolvimento da região, que até então se mantinha pela agricultura e pólo cerâmico. Criam-se oportunidades de desenvolvimento econômico a partir tanto da nova unidade produtiva como da implantação de outras fábricas de componentes.

Ao instalar uma nova unidade produtiva com a contratação de quatro mil empregos diretos ao longo de um período de dez anos, empregados para as atividades de fabricação de calçados, a D. empreende um novo projeto técnico e informacional no município de Russas/CE, que transforma a realidade local.

Russas é uma cidade pequena e com mão-de-obra pouco qualificada, o que exige da empresa um esforço maior em profissionalizar seus trabalhadores. Esta condição pode ser comprovada hoje nos cargos de comando da empresa, expressão máxima do poder organizacional. Inicialmente, todos os cargos de chefia intermediária eram ocupados por trabalhadores do Sul, o que hoje já não acontece, estando os russanos nestas posições, inclusive ensinando e formando os novos profissionais.

Com a difusão da idéia de desenvolvimento a partir da instalação da unidade da D., a nova “vocação produtiva da região”, faz com que o crescimento do Município seja sentido na geração de renda dos trabalhadores, expressa no aumento de obras na construção civil, no número de empresas do segmento do comércio e de serviços, entre outros.

O Comércio local apresentou a maior taxa de crescimento no índice de empregos formais no período, de 190,9%, apresentando também um aumento expressivo no número de estabelecimentos registrados junto a Junta Comercial, com destaque para o segmento de automóveis 600,0%, e motocicletas 100,0%. Este resultado justifica-se principalmente pela grande demanda dos trabalhadores da empresa D. A maioria, ao ingressar no trabalho, tem como uma das prioridades a aquisição de veículos de transportes. Com esta visão, os comerciantes locais oferecem inúmeras facilidades e promoções aos trabalhadores da empresa, o que tem contribuído significativamente para o aquecimento de vendas nesse ramo do comércio.

O PIB do município cresceu 290% no decênio e o PIB *per capita* média do município cresceu 218%. No contexto geral, o município de Russas deu um salto para o desenvolvimento socioeconômico em todos os aspectos analisados neste estudo. Com os investimentos da indústria, o comércio cresceu e toda a cadeia produtiva se desenvolveu, gerando, emprego e renda, melhorando também as áreas da educação, moradia, saúde, contribuindo assim, para uma melhor qualidade de vida da população local.

### **A percepção dos trabalhadores sobre desenvolvimento**

A empresa D. em Russas fez investimentos significativos relacionados às condições de trabalho e aos projetos sociais voltados aos trabalhadores, muito superiores aos realizados no Sul. No entanto, o que deveria ser percebido como um valor agregado na realidade vivida pelos trabalhadores russanos, não o é. Mesmo que reconheçam melhorias, há sentimentos de insatisfação e desvalia por parte das pessoas que fazem parte da empresa na unidade do NE.

Este aspecto conduz a um questionamento quanto à própria natureza humana: O que faz com que a insatisfação exista, mesmo quando as condições existenciais tenham sido melhoradas e estejam em patamares superiores ao que as pessoas tinham anteriormente?

Talvez as insatisfações dos trabalhadores, quando antes nem trabalho tinham, podem ser entendidas na condição em que o trabalho passa a ser considerado um fardo, por serem funções operacionais de um trabalho repetitivo, cansativo, com pouca perspectiva de crescimento.

Ao se realizar uma análise comparativa das percepções dos trabalhadores sobre desenvolvimento, é necessário considerar que há um perfil diferenciado nas duas unidades da empresa.

Na unidade de Russas encontram-se trabalhadores mais jovens (43,9%) na faixa de 22 a 27 anos, solteiros (50,7%), mulheres (62,0%), e de formação escolar predominante no ensino médio completo/incompleto (65,4%). Com permanência média de 1 a 3 anos na empresa (48,3%), exercem na sua maioria funções operacionais (90,0%), com salários até R\$ 650,00 (94,6%) e renda familiar até R\$ 860,00 (79,2%), sendo que 72,8% tem familiares trabalhando na empresa. Estão no seu primeiro emprego (60,1%) e vêm como escassa e muito ruim a oferta de emprego na região (70,1%). Apresentam menor rotatividade e absenteísmo que os colegas da unidade do Sul.

Na comparação com a unidade do Sul, estão mais satisfeitos com o respeito da empresa às pessoas, a sua preocupação com o meio ambiente, o incentivo à educação e o desenvolvimento profissional. Estão menos satisfeitos na relação com os superiores, com a saúde e segurança no trabalho, com as condições físicas e ergonômicas do local de trabalho, o reconhecimento social. Mostram-se bem mais insatisfeitos quanto aos benefícios sociais e ao

salário em relação à função, mas estão igualmente satisfeitos com os colegas de trabalho.

Quanto à qualidade de vida após seu ingresso na empresa, apresentam aumento expressivo no grau de satisfação quanto à aquisição de bens materiais, sua atividade profissional, ao nível de ambição e à vida social. Mostram-se satisfeitos quanto à educação e moradia e com leve satisfação quanto ao lazer, embora tenha aumentado muito a insatisfação quanto à saúde após a contratação.

Muito se ouviu a máxima “o nordestino não dá para o trabalho”, mas a realidade que a empresa encontrou em Russas foi de uma grande habilidade manual dos trabalhadores locais, aliado a um grande esforço de superação. São pessoas bastante receptivas, simples e obedientes, embora pouco afeitas à disciplina exigida pela jornada de trabalho.

As diferenças com os trabalhadores da unidade do Sul podem ser melhor visualizadas na tabela abaixo:

**Tabela 33 – Perfil dos Trabalhadores de Nova Petrópolis e Russas**

<b>SUL %</b>	<b>NE %</b>	<b>PERFIL</b>
59,2	90,0	são da Área Industrial/Operacional
26,5	7,8	estão há menos de 1 ano na empresa
33,8	43,9	têm de 22 a 27 anos
58,5	62,0	são mulheres
30,3	48,3	têm de 1 a 3 anos de empresa
38,7	65,4	possui ensino médio completo/incompleto
21,9	3,2	possui superior completo/incompleto
56,1	94,6	ganha até R\$ 650,00
28,9	79,2	têm renda familiar até R\$ 860,00
82,6	56,3	São sindicalizados
34,1	60,1	1º emprego
62,4	23,8	dos que já trabalharam em outra empresa o fizeram em indústria.
48,6	9,1	percebe o mercado de trabalho com muita oportunidade/oferta.
18,1	70,1	vê ou como muito escassa, fraca ou ruim a oferta de empregos

Fonte: elaborada pela autora

Na unidade do Sul os trabalhadores estão em geral mais satisfeitos do que os colegas de Russas em todos os indicadores pesquisados, sendo maior a sua insatisfação com relação à educação e desenvolvimento profissional. Embora poucos estudem, estão em maior número

cursando o ensino superior ou de pós-graduação. Há mais sindicalizados e consideram fácil achar outro emprego. Apresentam um maior índice de rotatividade e absenteísmo.

Outros pontos identificam diferenças regionais, como por exemplo, a diversidade bastante significativa entre a renda dos trabalhadores do Nordeste e dos trabalhadores do Sul, em que as necessidades de um não são as necessidades do outro. Também existem as diferenças na escolaridade, na renda familiar, na sindicalização, entre outras, constatando-se que o Sul tem por vocação o empreendedorismo e o Nordeste a especialização manual.

É ainda importante ressaltar que o desenvolvimento depende de fatores que vão além do crescimento econômico apenas, que é necessário, mas não suficiente. E mais que isso, o próprio crescimento econômico precisa levar em consideração fatores locais, específicos de cada região, sendo a diversidade regional um ponto fundamental para um processo sustentável de desenvolvimento.

### **O uso vantajoso do território**

Esta dissertação ao tratar do uso vantajoso do território, busca dar o sentido de que todos ganham. A empresa que investe, o governo que transfere, o cidadão que encontra a possibilidade de ampliar sua condição social e econômica. O trabalho passa a ser visto como meio necessário para a conquista da cidadania, pois é através dele que o indivíduo se relaciona na sociedade. Com o seu salário torna real a sua condição de cidadão. Com o seu trabalho torna possível sua realização pessoal, sua evolução, sua dignidade.

A iniciativa privada, através de empreendimentos que gerem emprego e renda, pode ser um caminho de desenvolvimento. Aliada à participação das lideranças políticas, poderão, de forma conjunta transformar a realidade, através de propostas de desenvolvimento concretas que atendam aos anseios legítimos da população.

## REFERÊNCIAS

ABICALÇADOS. [www.abicalcados.com.br](http://www.abicalcados.com.br). Acesso em 25 set. 2007.

ALBRECHT, Karl. **Revolução nos serviços**. Ed. Thomson Harning, 1993.

AMARAL FILHO, Jair do. **Globalização, Transformações Estruturais, desenvolvimento local e regional, um olhar sobre o Nordeste brasileiro**. In: Seminário Internacional "Trajetórias de Desenvolvimento Local e Regional: uma comparação entre as Regiões do Nordeste Brasileiro e a Baixa Califórnia(México)", 2008, Fortaleza, Ce.

ANDRADE, José Eduardo Pessoa de.; CORRÊA, Abidack Raposo. **Panorama da indústria mundial de calçados, com ênfase na América Latina**. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n.13, mar. 2001. p. 95-126. <http://www.bndes.gov.br/conhecimento/bnset/set1503.pdf>. Acesso 25 de setembro de 2007.

ANTUNES, Elaine di Diego et all.. Os novos e múltiplos papéis dos gestores de RH: O caso de uma empresa calçadista do Estado do Rio Grande do Sul analisado à luz do Modelo de Ulrich. REAd Revista Eletrônica da Administração. O futuro da indústria no Rio Grande do Sul. Edição especial 16. Vol.6,n.4, outubro de 2000. p.91-124

Anuário Estatístico do Ceará (IPECE), 2007 [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br). Acesso em 11 março 2008.

ARAÚJO, Tania B de. **Por uma Política Nacional de Desenvolvimento Regional**. Revista Econômica do Nordeste. Banco do Nordeste. Vol. 30 n.2 abr./jun de 1999.

ARBIX, Glauco. Políticas do Desperdício e assimetria entre o público e o privado na indústria automobilística. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, volume 17, nº 17, fevereiro de 2002, pág. 109-129.

ASSINTECAL [www.assintecal.org.br](http://www.assintecal.org.br). Acesso em 25 set. 2007.

BANCO ITAU. [www.itau.com.br](http://www.itau.com.br). Acesso em 18 dez 2008.

BECKER, DINIZAR F. (Org.) **Desenvolvimento sustentável: necessidades e/ou possibilidades**. 2 ed. Santa Cruz do sul: EDUNISC, 1999.

BELLO, Teresinha da Silva. **Desempenho e inserção internacional das exportações do Rio Grande do sul**. Documentos FEE n. 46. Porto Alegre, 2001.

BENKO, Georges. **Economia, espaço e globalização: na aurora do século XXI**. Trad. Pádua Danesi. São Paulo: HUCITEC, 1999.

BERNA, Vilmar. **Como administrar com responsabilidade ambiental**. Disponível em

<http://www.jornaldomeioambiente.com.br/GestaoAmbiental/ResponsabilidadeAmbiental.asp#poli> Acesso em 24/06/2005.

BOISIER, Sérgio. Desarrollo (local): ?De qué estamos hablando? In: BECKER, Dinizar Fermiano, BANDEIRA, Pedro (Org.) **Desenvolvimento local regional: Determinantes e desafios contemporâneos**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2000, p. 151-187.

BOVESPA. <http://www.bovespa.com.br> Acesso em 10 jul 2007.

Brazilian Footwear [www.brazilianfootwear.com.br](http://www.brazilianfootwear.com.br) Acesso em 17 julho 2008.

BROSE, Marcus. Desenvolvimento Rural: potencialidades em questão In: **Desenvolvimento Rural: potencialidade em questão**. (Org.) ETGES, Virgínia. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2001. pp.11-18

CAEN / Universidade Federal do Ceará [www.caen.ufc.br](http://www.caen.ufc.br) Acesso em 15 agosto 2008.

CNI/CEPAL,1997 [www.cni.org.br](http://www.cni.org.br) [www.cepal.com.br](http://www.cepal.com.br) Acesso em 20 jan 2009

CORREA, Roberto Lobato. **Região e organização espacial**. São Paulo: Ática, 1986.

COUTINHO, L. e FERRAZ, J. C. **Estudo da Competitividade da Indústria Brasileira**. IE - Unicamp. IEI - UFRJ. FUNCEX. Fundação Dom Cabral. Campinas. 1993.

**Crescimento da Economia Brasileira 2007**. Disponível em <<http://www.fazenda.gov.br/2007>> pdf> Acesso em 25 set. 2007

**Crescimento da Economia Cearense**: Revista de Economia e Sociologia: Documento disponível em:< [www.scielo.br/scielo.php](http://www.scielo.br/scielo.php)> Acesso em 22 set. 2007

**Crescimento Econômico**: Como Superar Limitações e atingir o Desenvolvimento Social. Artigo disponível em: <<http://www.inovação.unicamp.br/politica/ref-fiesp031212> pdf> Acesso em 22 set. 2007

Dados econômicos do Município de Nova Petrópolis. <http://www.cnm.org.br>. Acesso em 15 de maio de 2008.

DEMO, Pedro. **Metodologia científica em ciências sociais**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1995.

DETRAN/RS [www.detrans.rs.gov.br](http://www.detrans.rs.gov.br). Acesso em 11 nov 2008

DINIZ, Clélio Campolina. **A Dinâmica Regional Recente da Economia Brasileira e suas Perspectivas**. Instituto de Pesquisas Econômica Aplicada-IPEA. Texto para Discussão N° 375. Junho de 1995. Disponível em: [http://www.ipea.gov.br/pub/td/1995/td\\_0375.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/1995/td_0375.pdf) . Acesso em 01 de outubro de 2007.

DONAIRE, D. **Gestão Ambiental na Empresa**. São Paulo: Atlas, 1999.

DULCI, Otavio Soares. Guerra Fiscal, Desenvolvimento Desigual e Relações Federativas no Brasil. **Revista de Sociologia e Política**. nº 18, pp. 98-107, junho de 2002.

ETGES, Virgínia Elisabeta. Desenvolvimento regional sustentável: o território como paradigma. **Redes**, Santa Cruz do Sul, v. 10, n. 3, p. 47-56. set./dez. 2005.

FAMURS [www.famurs.com.br](http://www.famurs.com.br) Acesso em 14 dez. 2008.

FEE [www.fee.tche.br](http://www.fee.tche.br) Acesso em 25 set. 2007.

FEIJÓ, Carmem A. O investimento industrial no Brasil-1990-2005: uma interpretação à luz da teoria de investimento Keynes-Minsky.(in) **Economia do Desenvolvimento**. SICCÚ, João; VIDOTTO, Carlos (org). Rio de Janeiro, Elsevier, 2008. p. 200-216

FRANCISCHINI, Andresa Silva Neto; AZEVEDO, Paulo Furquim de. **Estratégias das empresas do setor calçadista diante do novo ambiente competitivo: análise de três casos**. SCIELO. Gestão e Produção. Vol.10. N. 3. São Carlos. Dez. 2003. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104>. Acesso em 25 de setembro de 2007.

GANDRA da Silva Martins, I., ELALI, André, PEIXOTO, Marcelo Magalhães coordenadores. **Incentivos fiscais: questões pontuais nas esferas federal, estadual e municipal**. São Paulo : MP Ed., 2006

GARCIA, Álvaro Antonio. A exportação gaúcha em 2008. **Texto para Discussão – FEE nº 58**. Porto Alegre, março de 2009. Disponível em [www.fee.tche.br](http://www.fee.tche.br). Acesso em 10 de março de 2009.

GIBSON, J.L. **Organizações: comportamento, estrutura e processos**. São Paulo: Atlas, 1981.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GOLDENBERG, Miriam. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa em ciências sociais**. 4 ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

IBAÑEZ, Pablo. **Território e guerra fiscal: A Perversidade dos Incentivos Territoriais**. Dissertação de Mestrado, Departamento de Geografia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

**Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)** Disponível em <[www.ibge.gov.br](http://www.ibge.gov.br)> Acesso em 25 set. 2007.

**Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará (IPECE)** < [www.ipece.gov.br](http://www.ipece.gov.br)> Acesso em 25 set. 2007.

**Junta Comercial do Estado do Ceará (JUCEC)** < [www.jucec.ce.gov.br](http://www.jucec.ce.gov.br) > Acesso em 20 abril 2008.

KLARMANN, Herbert. **Região e identidade regional: um estudo da espacialidade e representatividade regional no Vale do rio Pardo**. Dissertação (Programa de Pós – Graduação em Desenvolvimento Regional - Mestrado e Doutorado), Universidade de Santa Cruz do Sul, 1999.

KLERING, Luiz Roque. Seção de "Dados Econômicos" <http://www.terra gaucha.com.br>. Acesso em 18 abril 2009.

KLIKSBERG, B. **Capital Social y Cultura. Claves olvidadas del desarrollo**. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social, Doc. 7, junio, p. 23. 2000.

LENCIONI, Sandra. Região e geografia. A noção de região no pensamento geográfico. In: **Novos caminhos da geografia**. São Paulo: Edusp, 2001.

LIMA, Rubens Soares. A indústria gaúcha em 2000: crônica de uma recuperação anunciada. **Indicadores Econômicos – FEE**. As contas regionais & o desempenho da economia gaúcha em 2000. v.28, n.º.4, Porto Alegre, março de 2001.

LIMONAD, Ester. Brasil século XXI – Regionalizar para que? Para quem? In: LIMONAD, Ester, HAESBAERT, R. & MOREIRA, R. (Org.). **Brasil século XXI – Por uma nova regionalização? Agentes, processos e escalas**. São Paulo: Max Limonad, 2004.

LUDKE, M.; ANDRÉ, M. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MARTINS, J., BOEMER, M.R., FERRAZ, C.A. **A fenomenologia como alternativa metodológica para pesquisa - algumas considerações**. São Paulo: USP, v. 24 n. 1, p.143, 1990.

MELO NETO, F. FROES, C. **Responsabilidade social & cidadania empresarial**. 2.ed. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

\_\_\_\_\_. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o caso brasileiro**. Rio de Janeiro: Quality - Mark, 2001.

MINISTÉRIO DAS CIDADES [www.cidades.gov.br](http://www.cidades.gov.br) Acesso em 25 set. 2007.

Ministério do Trabalho e Emprego, no Anuário dos Trabalhadores/ 2007(IDT)

MOREIRA, Maurício Mesquita. **A indústria brasileira nos anos 90. O que já pode dizer**. Publicações BNDS. Disponível em. [www.bnds.gov.br](http://www.bnds.gov.br). Acesso em março de 2009.

NASCIMENTO, Sidnei Pereira do. **Guerra fiscal: uma avaliação comparativa entre**

**alguns estados participantes** Econ. Apl. vol.12 no.4 Ribeirão Preto Oct./Dec. 2008.

NOGUEIRA, Amélia Regina Batista – in **Geografia, Ciência do Complexus: Ensaios transdisciplinares** (org. Aldo A. Dantas da Silva e Alex Galeno), Porto Alegre: Sulina, 2004.

OLIVEIRA, M. A. Dilemas na gestão da qualidade e da qualidade de vida no trabalho. In: **Encontro internacional de gestão de competências em qualidade de vida no trabalho. Anais.** São Paulo: FEA/USP, 2002.

OLIVEIRA, M. C. et al. **Análise das ações de responsabilidade social empresarial divulgadas nas demonstrações contábeis das distribuidoras de energia do Grupo Empresarial Guaraniana S.A. segundo modelo analítico de Hopkins.** In: CONGRESSO USP DE CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 4, 2004, São Paulo. **Anais...** São Paulo: USP, 2004b.

PAULA, Juarez de. **Território, redes e desenvolvimento.** Disponível em. [www.unicamp.br](http://www.unicamp.br). Acessado em 25 de maio de 2006.

PEREIRA, Paulo Affonso Soares. **Rios, redes e regiões: a sustentabilidade a partir de um enfoque integrado dos recursos terrestres.** Porto Alegre: AGE, 2000.

PNUD [www.pnud.org.br](http://www.pnud.org.br) Acesso em 25 set. 2007.

Prefeitura Municipal de Nova Petrópolis [www.novapetropolis.rs.gov.br](http://www.novapetropolis.rs.gov.br) Acesso em 22 nov 2007

PRESTES MOTTA, F.C., BRESSER PEREIRA, L.C. **Introdução à organização burocrática.** São Paulo: Brasiliense, 1998.

PROCHNIK, Victor.; UNE, Maurício Yoshinori. **A migração da cadeia produtiva de calçados para a região nordeste do Brasil.** Disponível em: [http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivo/sti/publicacoes/futAmaDilOportunidades/futIndustria\\_2\\_10.pdf](http://www.desenvolvimento.gov.br/arquivo/sti/publicacoes/futAmaDilOportunidades/futIndustria_2_10.pdf). Acesso em 01 de outubro de 2007.

RAIS – MTE/2006 < [www.rais.gov.br](http://www.rais.gov.br) > Acesso em 22 out 2008.

ROCHA, Maria. E. B. ; SENA, Augusto M. C de. Exportações e Crescimento Econômico do Ceará no Período 1985-2002. **XLIV CONGRESSO DA SOBER.** Fortaleza –CE. 2006.

RODRIGUES, D. A. O papel dos governos estaduais na indução do investimento: a experiência dos Estados do Ceará, da Bahia e de Minas Gerais. **Revista do BNDES**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 10, p. 151-174, dez. 1998.

SABÓIA, João. **Descentralização industrial no Brasil na década de noventa: um processo dinâmico e diferenciado regionalmente.** Nova Economia. Belo Horizonte. V.11, n.2, Dez 2001. Disponível em: <http://www.face.ufmg.br/novaeconomia/sumarios/v11n2/SABOIA.pdf>.

Acesso em 01 de outubro de 2007.

SACHS, Ignacy. **Ecodesenvolvimento: crescer sem destruir**. São Paulo: Ed. Vértice. 1986.

SANTOS, Angela Maria Medeiros M. et all. **Deslocamento de empresas para os estados do Ceará e da Bahia: o caso da indústria calçadista**. BNDES Setorial, Rio de Janeiro, n. 15, mar. 2002. p. 63-82.

SANTOS, Milton et all. **Territórios**. Rio de Janeiro: UFF, 2002.

\_\_\_\_\_. **A natureza espaço técnica tempo e razão**. São Paulo: Ed. HUCITEC, 1996.

SEN, Amartya Kumar. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das letras, 2000.

SILVA NETO, Romeu & FARIAS FILHO, Jose Rodrigues. **Reestruturação industrial do Brasil e o impacto no emprego e na produtividade**. ENEGEP. 1999.

\_\_\_\_\_. **Artigo** “Reestruturação industrial no Brasil e o impacto no emprego e na produtividade” [www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999\\_A0377.PDF](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP1999_A0377.PDF)

SILVEIRA, Caio Márcio. **Desenvolvimento local: marcos conceituais e históricos**. Disponível em: [www.unicamp.br](http://www.unicamp.br) Acessado em 30 de maio de 2006.

SOARES, Francisco de Assis; et all. Interiorização e reestruturação da indústria do Ceará no final do século XX. Documentos técnico-científicos. **Revista Econômica do Nordeste**. V.38. nº.1, jan-mar. Fortaleza, 2007.

SOUZA, Dayane Lima Rabelo de. **Arranjo Produtivo de Calçados do Cariri**. Universidade Federal do Ceará - Dissertação (Mestrado Profissional)- CAEN, UFC. Fortaleza, 2003. Disponível em: [http://www.redenos.org/arquivos/dayane\\_apl\\_calçados.pdf](http://www.redenos.org/arquivos/dayane_apl_calçados.pdf). Acesso 01 de outubro de 2007.

SOUZA, Maria Adélia Aparecida de. (org.). **Território Brasileiro: Usos e Abusos**. Territorial, Campinas, 2003, pp. 93-107.

SUERTEGARAY, Dirce Maria Antunes. O Ensino da Geografia como Hermenêutica instauradora. **Terra Livre**. São Paulo, v.16, 2002.

SUZIGAN, W. e FURTADO, J. **Política industrial e desenvolvimento**. Revista de Economia Política, vol.26, nº 2 (102), abril-junho de 2006.

TENÓRIO, F. **Responsabilidade social empresarial**. Rio de Janeiro: FGV, 2004.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. **Introdução à Pesquisa em Ciências Sociais: “A Pesquisa Qualitativa em Educação”**. Atlas, 1987, SP.

UFRGS. < [www.nutep.adm.ufrgs.br](http://www.nutep.adm.ufrgs.br) > Acesso em 20 fev 2009.

VASCONCELOS, Jose Romeu (et all).Ceará: Economia, Finanças Públicas e Investimentos nos Anos de 1986 a 1996. **IPEA. TEXTO PARA DISCUSSÃO N.627**. Disponível em [http://www.ipea.gov.br/pub/td/td\\_99/td\\_627.pdf](http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_99/td_627.pdf). Acesso em fevereiro de 2009.

VASCONCELOS, Nilton; TEIXEIRA, Francisco Lima C., s.d, “**A Implantação de Montadoras no Brasil e os Incentivos Fiscais: uma Avaliação da Política de Desenvolvimento Regional**”. Disponível no sitio: [www.ufgs.br](http://www.ufgs.br).

WELTER, Lourdes. O desenvolvimento socioeconômico do Município de Russas - Ceará, desde as instalações da indústria D Nordeste S.A. (1997-2007) Monografia (Bacharelado em Administração de Empresas) - Universidade Estadual Vale do Acaraú, 2008.

## ANEXOS A – QUESTIONÁRIO

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL

PROGRAMA DE POS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL – MESTRADO

**PESQUISA:** *UMA EMPRESA, DUAS REGIÕES: O USO VANTAJOSO DO TERRITÓRIO*

- UMA ANÁLISE COMPARATIVA DA PERCEPÇÃO  
DOS TRABALHADORES SOBRE DESENVOLVIMENTO -

Prezado(a) Sr(a):

Primeiramente gostaria de agradecer-lhe por sua disponibilidade e atenção ao participar desta pesquisa de dissertação de Mestrado.

O presente questionário tem por objetivo conhecer a sua percepção sobre as questões que envolvem o desenvolvimento, a partir de sua relação com a empresa. Para tanto, solicitamos a gentileza de:

- Responder a todas as questões, evitando respostas em branco;
- No caso de dúvida solicitar o esclarecimento da pesquisadora;
- Dar as respostas com franqueza, pois sua opinião é muito importante;
- Sentir-se livre para dar as respostas, pois não precisará identificar-se.

Com votos de sucesso,

Silvania Moll

Pesquisadora

**1. Qual o cargo que você ocupa na empresa?**

1. ( ) Operacional
2. ( ) Técnico
3. ( ) Administrativo

**2. Atualmente você possui cargo de chefia? 1 ( ) sim                      2 ( ) não****3. Há quanto tempo trabalha na D?**

1. ( ) menos de 1 ano
2. ( ) de 1 a 2 anos
3. ( ) de 2 a 3 anos
4. ( ) de 3 a 4 anos
5. ( ) mais de 5 anos

**4. Qual a sua idade?**

1. ( ) de 18 a 21 anos
2. ( ) de 22 a 27 anos
3. ( ) de 28 a 33 anos
4. ( ) de 34 a 40 anos
5. ( ) mais de 41 anos

**5. Sexo**

1. ( ) masculino
2. ( ) feminino

**6. Estado Civil:**

1. ( ) Solteiro/a
2. ( ) Casado/a
3. ( ) Separado/a, Divorciado/a
4. ( ) União Estável/Ajuntado
5. ( ) Viúvo/a

**7. Tem Filhos? 1 ( ) sim                      2 ( ) não****8. Se afirmativo, qual a idade dos filhos?**

1. Menores de 14 anos. Quantos? \_\_\_\_\_
2. de 15 a 18 anos. Quantos \_\_\_\_\_
3. maiores de 18 anos. Quantos? \_\_\_\_\_

**9. Qual o seu grau de escolaridade?**

1. ( ) Até 4ª série do Ensino Fundamental/1º grau.
2. ( ) Até 7ª série do Ensino Fundamental/1º grau
3. ( ) Até 8ª série, concluindo o Ensino Fundamental/1º grau
4. ( ) Começou o Ensino Médio/2º grau, mas não concluiu.
5. ( ) Concluiu o Ensino Médio/ 2º grau.
6. ( ) Começou o Ensino Superior/Faculdade, mas não concluiu.
7. ( ) Concluiu o Ensino Superior/Faculdade.
8. ( ) Pós- Graduação.

**10. Está estudando atualmente? 1 ( ) sim                      2 ( ) não Curso: \_\_\_\_\_**

**11. Sua faixa salarial bruta (sem desconto) mensal é de:**

1. ( ) Até R\$ 650,00
2. ( ) de R\$ 651,00 a R\$ 860,00
3. ( ) de R\$ 861,00 a R\$ 1080,00
4. ( ) de R\$ 1081,00 a R\$ 1300,00
5. ( ) mais de R\$ 1300,00

**12. Sua renda familiar é de:**

1. ( ) Até R\$ 860,00
2. ( ) de R\$ 861,00 a R\$ 1300,00
3. ( ) de R\$ 1301,00 a R\$ 1700,00
4. ( ) mais de R\$ 1701,00

**13. Há familiares seus trabalhando na empresa?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não

Se afirmativo, qual o seu grau de parentesco? \_\_\_\_\_

**14. Nos últimos 12 meses, você:**

1. Sofreu algum acidente de trabalho? 1 ( ) sim                      2 ( ) não  
Caso tenha sofrido, quantos dias permaneceu afastado? \_\_\_\_\_
2. Chegou atrasado ao trabalho? 1 ( ) sim                      2 ( ) não  
Em média, quantas vezes? \_\_\_\_\_
3. Faltou ao trabalho? 1 ( ) sim                      2 ( ) não  
Em média, quantas vezes? \_\_\_\_\_
4. Procurou atendimento médico ou ambulatorial? 1 ( ) sim                      2 ( ) não  
Em média, quantas vezes? \_\_\_\_\_

**15. Você é sindicalizado?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não

Se sim, qual a importância do sindicato na sua condição de trabalhador?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Se não é, por que? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**16. Sobre suas condições de moradia, seu imóvel é:**

1. ( ) Alugado
2. ( ) Próprio quitado
3. ( ) Próprio financiado
4. ( ) Reside com seus familiares
5. ( ) Outra: \_\_\_\_\_

**17. Sempre morou neste estado?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não

Se negativo, em que Estado morava antes? \_\_\_\_\_

**18. Reside nesta cidade atualmente?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não**19. Se reside atualmente, sempre morou nesta cidade?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não

Se negativo, que motivo fez você mudar para essa cidade? \_\_\_\_\_

**20. Este é o seu 1º emprego?** 1 ( ) sim                      2 ( ) não

**21. Se negativo, seu(s) empregos anteriores eram em indústria? 1 ( ) sim 2 ( ) não**  
Qual o segmento ou ramo de atividades ? \_\_\_\_\_

**22. Como você percebe a oferta de emprego na região?**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**23. Em caso de demissão, seria fácil obter emprego em outra empresa? 1 ( ) sim 2 ( ) não**

**24. Já pensou em mudar de emprego? 1 ( ) sim 2 ( ) não**

**25. Caso tivesse um filho, gostaria que seguisse na D? 1 ( ) sim 2 ( ) não**

**26. Na empresa qual o seu nível de satisfação quanto aos seguintes fatores:**

	Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Insatisfeito	Muito Insatisfeito	Não sei avaliar
1. Relacionamento com os colegas de trabalho						
2. Relacionamento com Chefes e superiores						
3. Respeito da Empresa às pessoas (cor, credo, sexo, idade, orientação sexual, deficiência)						
4. Preocupação da empresa com o meio ambiente						
5. Incentivo à educação e desenvolvimento profissional						
6. Comprometimento com a Saúde e Segurança no Trabalho						
7. Condições físicas e ergonômicas do local de trabalho						
8. Benefícios Sociais: Alimentação, Transporte, Assistência Médica e Odontológica, Cesta básica						
9. Condições de Salário em relação a sua função						
10. Reconhecimento Social (espaço para suas idéias, valorização)						

**27. Na sua percepção, qual a sua importância para a empresa? \_\_\_\_\_**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**28. Qual a importância da empresa em sua vida? \_\_\_\_\_**  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**29. Comparando suas condições de qualidade de vida, antes e depois do seu emprego na D, como você avalia sua satisfação em relação à:**

ANTES					CONDIÇÕES DE QUALIDADE DE VIDA	DEPOIS				
Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Insatisfeito	Muito Insatisfeito		Muito Satisfeito	Satisfeito	Pouco Satisfeito	Insatisfeito	Muito Insatisfeito
					<b>1. Educação</b>					
					<b>2. Saúde</b>					
					<b>3. Moradia</b>					
					<b>4. Bens materiais</b>					
					<b>5. Lazer</b>					
					<b>6. Vida Social</b>					
					<b>7. Atividade Profissional</b>					
					<b>8. Nível de ambição</b>					

**QUESTÃO NO QUESTIONÁRIO DOS FUNCIONÁRIOS da D Nordeste:**

**30. Como você percebe a implantação da empresa no estado do Ceará?**

---



---



---



---

**QUESTÃO NO QUESTIONÁRIO DOS FUNCIONÁRIOS da D do RS:**

**30. Como você avalia a criação de unidades da empresa no Nordeste?**

---



---



---



---

**31. Teve dificuldade de responder a alguma questão do questionário? 1 ( ) sim 2 ( ) não**  
**Se afirmativo, qual questão? \_\_\_\_\_ Em que aspecto? \_\_\_\_\_**

---

***CARO PARTICIPANTE! AGRADECEMOS POR SUA PARTICIPAÇÃO NESTA PESQUISA! PEDIMOS A GENTILEZA DE REVISAR SE NENHUMA QUESTÃO FICOU SEM RESPOSTA!***

***ESPAÇO PARA SUAS OBSERVAÇÕES, CRÍTICAS E SUGESTÕES:***