

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

**David Lorenzi Júnior**

**PERFIL E AÇÕES DAS EMPRESAS ORIZÍCOLAS NA REGIÃO  
DOS COREDES CENTRAL E JACUÍ CENTRO**

Santa Cruz do Sul, fevereiro de 2006.

David Lorenzi Junior

**PERFIL E AÇÕES DAS EMPRESAS ORIZÍCOLAS NA REGIÃO  
DOS COREDES CENTRAL E JACUÍ CENTRO**

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

Orientadora: Prof.Dra. Marilia Patta Ramos

Co-orientador: Prof. Dr. Dieter R Siedenberg

Santa Cruz do Sul, fevereiro de 2006..

David Lorenzi Junior

**PERFIL E AÇÕES DAS EMPRESAS ORIZICOLAS NA REGIÃO  
DOS COREDES CENTRAL E JACUÍ CENTRO**

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

Dra. Marília Patta Ramos - UNISC  
*Professora Orientadora*

Dr. Dieter R. Siedenberg - UNISC  
*Professor Co-orientador*

Dr. Carlos Aguedo Nagel Paiva  
UNISC

Dr. Breno Augusto Diniz Pereira  
UFSM

## **AGRADECIMENTOS**

Quando resolvi fazer este mestrado contei com o apoio, entusiasmo e a compreensão de algumas pessoas maravilhosas que fizeram parte de um pedaço de minha história. Esta história como de tantos outros, passou por momento de incertezas e tristezas, mas posso afirmar que na maioria das vezes era alegria e felicidade.

Primeiramente agradeço a DEUS, por sua força e amparo em todos os momentos de minha vida.

Agradeço aos meus pais David e Rozana que em muitos momentos foram e são os pilares que me sustentam na minha caminhada.

Da mesma forma, agradeço à minha orientadora Prof. Dra. Marília Patta Ramos, pelos ensinamentos e conhecimentos transmitidos durante o curso.

A CAPES pela bolsa de estudos concedida, pois sem a mesma não teria condições de cursar o mestrado.

Enfim, a todos aqueles que de forma direta e indireta colaboraram, desde os professores, coordenação e secretárias do programa, a todos os meus sinceros agradecimentos.

**“O futuro pertence àqueles que acreditam na beleza dos seus sonhos, e quando sonhamos juntos, é o começo de uma nova realidade”.**

**Eleonor Roosevelt**

## Resumo

A presente dissertação tem como objetivo descrever como se apresentam os seguintes aspectos organizacionais: a inovação, a capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais) nos engenhos de arroz da região dos COREDEs Central e Jacuí Centro entre os anos de 1990 a 2004. Foram pesquisados onze engenhos no primeiro semestre de 2005, ou seja, a totalidade de engenhos existentes nos municípios que integraram a pesquisa, assim como cento e setenta e cinco empregados destes engenhos que fizeram parte da amostra. Especificamente, nos dados levantados na pesquisa de campo feita junto aos engenhos de arroz em municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro podemos evidenciar que a inovação, assim como a capacitação profissional e a responsabilidade social não são prioridades para estas empresas. Ou seja, há uma tendência dos engenhos de arroz desta região em não acompanharem as transformações necessárias para que se mantenham competitivos e por conseguinte permanecerem no mercado. Cabe ressaltar que um aspecto positivo foi que, em grande parte dos administradores dos engenhos, há interesse que seus empregados continuem os estudos. Isso é incentivado por meio de pagamentos de taxas escolares e doação de materiais escolares para os mesmos. Já no que se refere aos dados levantados junto aos empregados, nos levam a inferir que não há uma sintonia entre os administradores e seus subordinados, ou seja não há concordância no que os primeiros versaram e o que foi dito pelos empregados sobre capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais). Portanto, a partir do exposto podemos inferir que de um modo geral, esta tendência dos engenhos de arroz em municípios onde predomina esta atividade orizícola na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro de não se modificarem por meio de inovações, assim como não capacitarem seus empregados e desenvolverem a responsabilidade social (ações sociais), pode afetar negativamente o crescimento econômico e social da região, e por consequência o desenvolvimento regional.

**Palavras Chave:** Desenvolvimento Regional, Empresas, Inovação, Capacitação Profissional, Responsabilidade Social.

## Abstract

The present dissertation has the focus on the following organizational aspects: the innovation, the professional training and the social responsibility (social actions) of rice enterprises between the years 1990 and 2004. Eleven rice enterprises were researched in the first semester of 2005, in other words, the totality of existent companies in the municipal districts that integrate the researched area, as well as hundred and seventy five employees, were part of a sample. The results indicate that the innovation, as well as the professional training and the social responsibility are not priorities for these companies. In other words, there is a tendency among rice enterprises of this area to not follow necessary transformations to be competitive and to stay in the market. One positive aspect is that the majority of administrators said there is interest to keep their employees studying. That is motivated through payments of school fees and donations for the employers. From the data collected among the employees, we can infer that there isn't a synergy between the administrators and their subordinates evaluation. We can conclude that, in a general way, there is little tendency, among rice enterprises, to change through modern investments, as well as to qualify their employer and to develop the social responsibility (social actions). And this can be an explanation to the negative economical and social growth of the studied area.

**Key-Words:** Regional development, Rice Enterprises, Innovation, Professional Training, Social Responsibility.

**LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

ADCE	Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas
ADUB	Associação dos Dirigentes de Vendas e Marketing do Brasil
BS8800	Investimento em Qualidade de Vida
COREDE	Conselho Regionais de Desenvolvimento do Estado do Rio Grande do Sul
FEE	Fundação de Economia e Estatística
GIFE	Grupo de Institutos, Fundações e Empresas
IBASE	Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDESE	Índice de Desenvolvimento Sócio Econômico
IH	Instituto Humanitas
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
IRGA	Instituto Riograndense do Arroz
ISO14001	Controle e Preservação Ambiental
MERCOSUL	Mercado Comum do Sul
OCED	Organização para Cooperação Econômica e Desenvolvimento
ONGS	Organizações Não-Governamentais
PIB	Produto Interno Bruto
PNBE	Pensamento Nacional das Bases Empresarias.
PNDU	Política Nacional de Desenvolvimento Urbano
SPSS	Statistical Package for the Social Science
SA8000	Contabilidade Social

**LISTA DE GRÁFICOS**

GRÁFICO 01 – Idade dos Administradores dos engenhos .....	30
GRÁFICO 02 – Anos em estudo dos Administradores dos engenhos .....	30
GRÁFICO 03 – Tempo de empresa dos Administradores dos engenhos.....	31
GRÁFICO 04 – Tempo de existência do engenho .....	32

## LISTA DE TABELAS

TABELA 01 - Produção de novos produtos ou produtos que já existiam na empresa e foram aperfeiçoados nos engenhos entre 1990 e 2004.....	38
TABELA 02 - Introdução de novos processos ou melhoramentos de processos já existentes nos engenhos entre 1990 e 2004.....	39
TABELA 03 - Principais Mercados dos engenhos entre 1990 e 2004.....	39
TABELA 04 - Utilização de novas fontes de matérias primas nos engenhos entre 1990 e 2004.....	40
TABELA 05 - Implementação de mudanças na estrutura organizacional nos engenho entre 1990 e 2004.....	40
TABELA 5.1 - Implementação de técnicas avançadas na gestão da produção; na gestão da informação e na gestão ambiental nos engenhos entre 1990 e 2004.....	40
TABELA 06 - Atividade de pesquisa e desenvolvimento em termos de importância para os engenhos entre 1990 e 2004.....	41
TABELA 07 - Importância da capacitação profissional para os engenhos entre 1990 e 2004.....	43
TABELA 08 - Periodicidade dos cursos de capacitação profissional nos engenhos entre 1990 e 2004.....	44
TABELA 09 - Abrangência da capacitação nos engenhos entre 1990e 2004.....	45
TABELA 10 - Importância atribuída a formação escolar nos engenho entre 1990 e 2004.....	45
TABELA 10.1 - Incentivo na formação escolar nos engenhos entre 1990 e 2004.....	46
TABELA 10.2 - Incentivo na formação escolar nos engenhos entre 1990 e 2004.....	46
TABELA 11 - Abrangência da capacitação profissional nos engenhos sob a ótica dos empregados entre 1990 e 2004.....	47
TABELA 12 - Participação do público interno na gestão dos engenhos entre 1990 e 2004....	50

TABELA 13 - Participação do público interno em sindicatos e relacionamento da empresa com seus representantes nos engenhos entre 1990 e 2004..... 51

TABELA 14 - Tratamento por parte dos engenhos com questão dos direitos da criança e do adolescente entre 1990 e 2004..... 52

TABELA 15 - Comprometimento dos engenhos com a melhoria da qualidade ambiental entre 1990 e 2004..... 53

TABELA 16 - Critérios de Seleção e Avaliação de Fornecedores dos engenhos entre 1990 e 2004.

541

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111

1111



## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>14</b>
<b>1 CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO DOS COREDES CENTRAL E JACUÍ</b>	
<b>CENTRO.....</b>	<b>23</b>
1.1 Caracterização da Região em Estudo.....	23
1.2 Contextualização histórica dos engenhos de arroz na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro.....	26
1.3 Caracterização dos Engenhos de Arroz da Região dos COREDEs Central e Jacuí Centro.....	29
<b>2 AS ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL.....</b>	<b>33</b>
2.1 Organizações e Desenvolvimento.....	33
2.2 Desenvolvimento Regional e as empresas orizícolas.....	35
2.3 Discussão conceitual e avaliativa sobre inovação nas empresas orizícolas.....	36
<b>3 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS ORIZÍCOLAS.....</b>	<b>42</b>
3.1 Discussão conceitual e avaliativa sobre capacitação profissional nas empresas orizícolas.....	42
3.1.1 Avaliação da Capacitação Profissional sob a ótica dos empregados.....	46
3.2 Discussão conceitual e avaliativa sobre responsabilidade social nas empresas orizícolas.....	48
3.2.1 Avaliação da Responsabilidade Social sob a ótica dos empregados.....	57

<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>70</b>
ANEXO A - Resumo das Variáveis.....	71
ANEXO B - Instrumento de Pesquisa.....	76
ANEXO C - Termo de Consentimento.....	92

## INTRODUÇÃO

Um dos traços mais impactantes da recente evolução da economia mundial tem sido a integração dos mercados e a queda das barreiras comerciais. Para grande partes das empresas isso significou a inserção, muitas vezes forçada, na competição em escala global.

Em curto espaço de tempo elas viram-se compelidas a mudar radicalmente suas estratégias de negócios e padrões gerenciais para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades decorrentes da ampliação de seus mercados potenciais, do surgimento de novos concorrentes e novas demandas da sociedade.

Nos últimos quinze anos, porém, com a exposição mais intensa da indústria nacional à concorrência mundial, verificou-se uma ampla reestruturação das empresas nacionais. Estas passaram por grandes mudanças nas formas de gerenciamento e de organização da produção, incluindo-se aí a introdução de novos insumos e equipamentos. Além de capacitar sua mão-de-obra e introduzir novos conceitos no seu dia-a-dia como a responsabilidade social.

Desse modo, no mundo onde o paradigma “pensar globalmente e agir localmente” é assumido como desafio estratégico, nada mais adequado que se esperar que as empresas de uma determinada região possam atender positivamente às demandas econômicas e sociais.

Assim, no desenvolvimento de determinados espaços geográficos, como é o caso da região central do Estado do Rio Grande do Sul, o engenho de arroz está diretamente ligado à

sua estrutura econômica e social. Isto porque a produção e o beneficiamento do arroz representam uma das principais atividades econômicas daquela região. Estima-se que esta atividade é responsável por 20% a 30% dos empregos ali existentes (BNDES, 2005).

Vários aspectos são importantes para o contexto onde a empresa está inserida, bem como para a sua própria organização. Dentre estes aspectos destacamos, neste estudo, a inovação que, segundo Castilhos (1997), é constituída por transformações de caráter tecnológico ou não, os quais incidem sobre toda a organização e refletem sobre o desenvolvimento econômico da região onde a empresa está inserida.

Na opinião de Costa (1996), foi a partir da abertura econômica, na década de 90, que empresas brasileiras passaram a investir mais em inovações, para reduzir custos e aumentar a competitividade, tornando-se assim, empresas mais competitivas.

Um segundo aspecto abordado neste estudo é a capacitação profissional que, para Carvalho (1999), é o desenvolvimento da capacidade de adquirir e operar, intelectualmente, novas informações a fim de empregá-las no ambiente de trabalho e na sociedade. Entende-se a capacitação profissional como sendo um meio de desenvolver o indivíduo, como uma ferramenta para o desenvolvimento social da comunidade na qual ele está inserido, pois os conhecimentos adquiridos podem ser aplicados não só na empresa como na sociedade da qual faz parte.

Por último, destacam-se neste estudo as ações sociais, atualmente chamadas de responsabilidade social, as quais para Melo (1999), são recursos financeiros, tecnológicos e de mão-de-obra da empresa, investidos em projetos comunitários de interesse público. Também são de relevância para o desenvolvimento social, haja vista que muitas ações estão pautadas no sentido de suprir carências e colaborar nas soluções de problemas que a sociedade apresenta. Ainda que existam estudos que mostrem que sua utilização vise ao marketing, o qual não é o foco deste do trabalho.

E qual a relação destes aspectos organizacionais com o desenvolvimento regional? Para Boisier (1996), o desenvolvimento regional pode ser encarado como um processo localizado de mudança sustentável, que tem como propósito o progresso qualitativo de uma comunidade e de seus respectivos membros que vivem num determinado espaço regional. No

pensamento do autor, o desenvolvimento regional é um processo que leva as mudanças sociais e econômicas com a finalidade de propiciar melhoria, avanço, evolução à região e aos indivíduos que nela vivem.

Neste sentido os três aspectos organizacionais, ou seja, a inovação, a capacitação profissional e responsabilidade social (ações sociais) são importantes para o desenvolvimento regional, já que a inovação está ligada ao desenvolvimento econômico; a capacitação profissional reflete no desenvolvimento do cidadão e, por consequência, no desenvolvimento social, assim como ocorre com responsabilidade social (ação social)<sup>1</sup>.

A forte influência das inovações no desenvolvimento econômico, pode ser explicada pelo capital e trabalho. É representada pela melhoria da qualidade das máquinas e equipamentos utilizados, elevando a produtividade da mão-de-obra empregada e o crescimento do produto e emprego, por meio do retorno do investimento, assegurando os lucros, que estimulam a ação empresarial, a produção e a adoção de novas tecnologias. Conforme aponta Freeman (1994), a inovação é imprescindível para a vitalidade da economia, posto que é responsável pelo rompimento e/ou aperfeiçoamento das técnicas e processo de produção. Pode desta forma, trazer ganhos em termos de competitividade.

Ainda no pensamento de Schumpeter (1997), o processo de inovação é vital para o desenvolvimento das economias capitalistas. Pois, o lucro não vem da exploração da mais valia, como afirma Marx, mas sim da capacidade de inovação, do espírito empreendedor do empresário capitalista. E espírito empreendedor entendido aqui como, habilidade e a iniciativa capazes de moldar um ambiente que propicie novas descobertas dos cientistas e inventores capazes, os quais criam novas oportunidades para o investimento, para o crescimento.

Cabe aqui salientar que a literatura especializada revela a influência das inovações para a questão da capacitação profissional, pois empresas de maior conteúdo inovativo tendem a exigir trabalhadores mais escolarizados e mais capacitados. Constatamos assim uma reorientação em busca de atuações de resultados e, conseqüentemente, a exigência de um trabalhador com uma postura autogerenciável, constituída de compromisso, criatividade e competência. Em consequência deste novo perfil do trabalhador também há a necessidade de

---

<sup>1</sup> A operacionalização dos conceitos trabalhados pode ser vista no QUADRO 02 em anexo.

uma maior preparação da força trabalhadora, e a adequação de novas formas de organização e produção (HAMPTON, 1993).

Desta forma, a capacitação deixou de ser investimento aplicado no *know how* – capacitar para fazer, e passa a ser investimento também no *know why* - capacita para pensar, fazer autocrítica e agir. Com esta última abordagem, capacitação amplia a atuação, a participação consciente no processo e, também, o desenvolvimento social do trabalhador, distanciando-se do mero seguidor de manuais.

Observa-se que se o engenho de arroz proporcionar ao trabalhador a capacitação, além de qualificá-lo para operacionalização da sua função, também poderá estar contribuindo para seu desenvolvimento social em função da aquisição de novas habilidades e conhecimentos.

Assim como a capacitação profissional, as ações de responsabilidade social também podem refletir no desenvolvimento social. Hoje as empresas socialmente responsáveis desempenham um papel significativo para a consolidação do desenvolvimento, observando a atual conjuntura econômica e social do país<sup>2</sup>, posto que suas ações sociais frequentemente são direcionadas para amenizar e atenuar as carências da sociedade na qual estão inseridos.

Conforme Melo (2001) as ações das empresas até o final dos anos 80, estavam ligadas a práticas de ações filantrópicas (baseadas no “assistencialismo”, como o auxílio aos pobres e excluídos), onde os empresários decidiam retribuir à sociedade parte dos ganhos que obtinham em suas empresas, ou seja, ações baseadas na filantropia as quais têm um caráter de ação social mais inconstante, sem uma sistemática. Já a responsabilidade social, com um novo conceito, somente nos últimos dez anos, começou a ser incorporada no dia-a-dia das empresas no Brasil, com caráter de ação social mais sistemático e organizado. A origem da responsabilidade social se verifica principalmente em função das certificações<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Nos primeiros anos da década de 90, identifica-se um quadro desalentador no Brasil. Altos índices de inflação, diminuição da atividade econômica, déficit público elevado, concentração da renda radicalizando a desigualdade social. Este quadro sinaliza as conseqüências de uma profunda crise estrutural pela qual está passando não apenas o Brasil, mas grande parte dos países da América Latina. Esta crise além de aprofundar os graves problemas socioeconômicos, ressalta a ineficiência do Estado no atendimento das demandas públicas. Assim o ponto de partida para o desenvolvimento da responsabilidade social centra-se na compressão do *welfare state* e seu esgotamento total, devido ao agravamento das desigualdades e demandas sociais não atendidas, em seu lugar surgem *welfare state* moderno, onde as funções do Estado são revistas. Aumenta o papel social das empresas, surge o terceiro setor, com suas organizações governamentais e não governamentais, associações voluntárias e organizações sem fins lucrativos.

<sup>3</sup> Todos os conceitos são trabalhados/aprofundados no decorrer da dissertação.

Tendo em vista a relevância dos conceitos de inovação, capacitação profissional e responsabilidade social (ações sociais) para as organizações bem como para a sociedade onde estão inseridas o questionamento central desta pesquisa (problema) é: como se caracterizam a inovação, a capacitação profissional e responsabilidade social (ações sociais) desenvolvidos pelas empresas orizícolas, em municípios selecionados dos COREDES Central e Jacuí Centro, do Estado do Rio Grande do Sul?

Como objetivo geral almejamos descrever como ocorre a inovação, a capacitação profissional e as responsabilidade social (ações sociais) nas empresas ligadas à atividade orizícola nos municípios selecionados pertencentes aos COREDES Central e Jacuí Centro do Estado do Rio Grande do Sul.

Já como objetivo específico visamos identificar junto aos empregados, como se manifesta a capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais) nas empresas orizícolas.

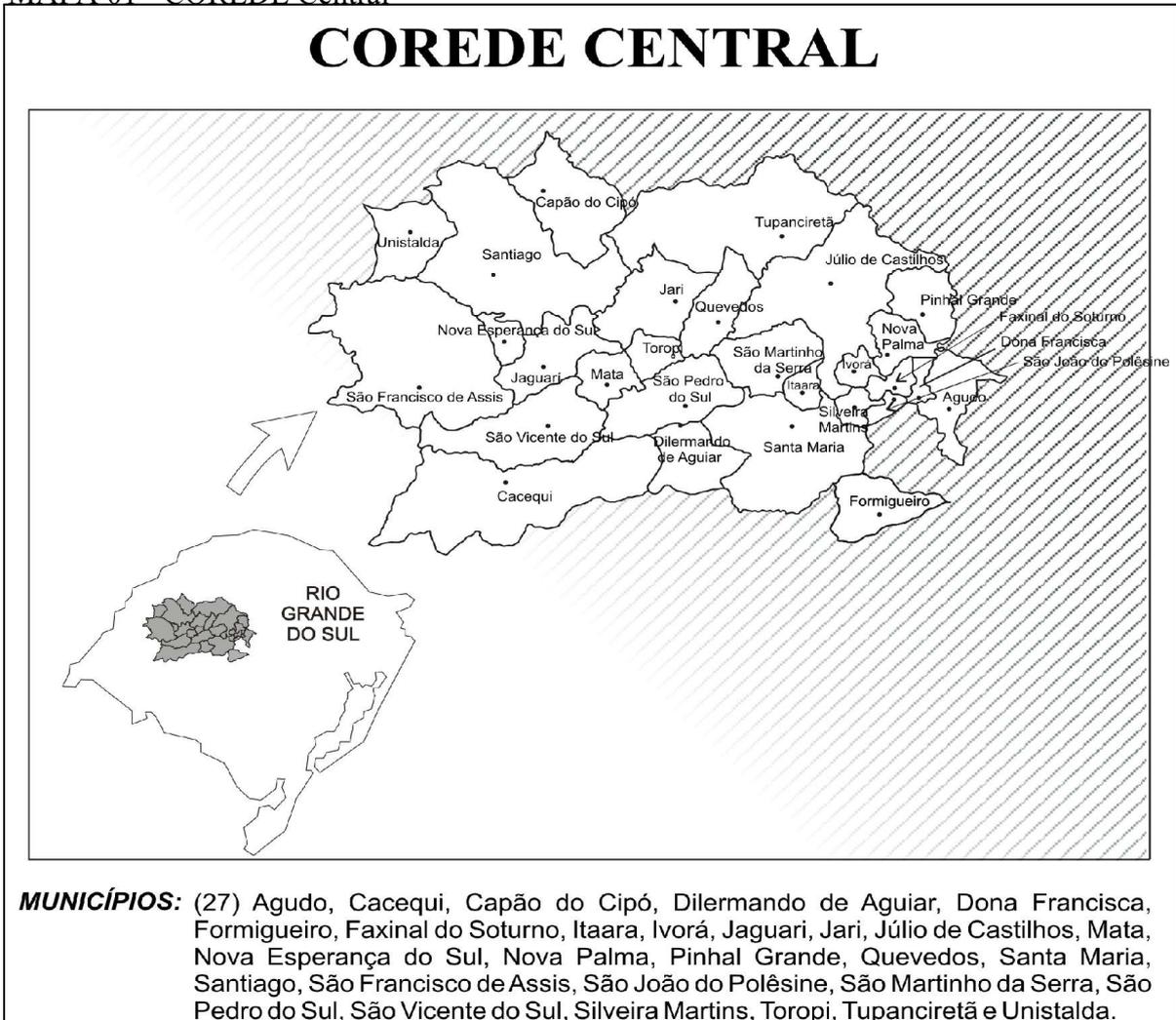
Quanto ao período proposto para análise (1990 a 2004), considera-se que é aproximadamente neste período que as empresas passaram a investir mais em inovações, devido à abertura gradual do mercado e também porque nesta época é que surge e se consolida o conceito de responsabilidade social nas empresas.

A pesquisa caracterizou-se como estudo de casos múltiplo-descritivos, já que, segundo Yin (2001), o estudo deste têm por objetivo analisar acontecimentos contemporâneos e baseia suas conclusões nas descrições do real e também permitem uma investigação que preserva as características holísticas e significativas dos eventos. Múltiplos posto que a pesquisa se realizou em sete municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro. Descritiva porque descreveu analiticamente as variáveis: inovação, capacitação profissional e responsabilidade social nas empresas orizícolas dos COREDEs Central e Jacuí Centro.

A população investigada foi composta por todos os engenhos de arroz, localizados nos municípios de Agudo, Dona Francisca, São João do Polêsine e São Pedro do Sul, pertencentes ao COREDE Central e nos municípios de Cachoeira do Sul, Restinga Seca e São Sepé,

pertencentes ao COREDE Jacuí Centro<sup>4</sup>. A escolha destes municípios deve-se ao fato de que, conforme dados do IBGE (2004), o cultivo do arroz nestes locais é superior a 2/3 (65%) do valor da produção agrícola total da região.

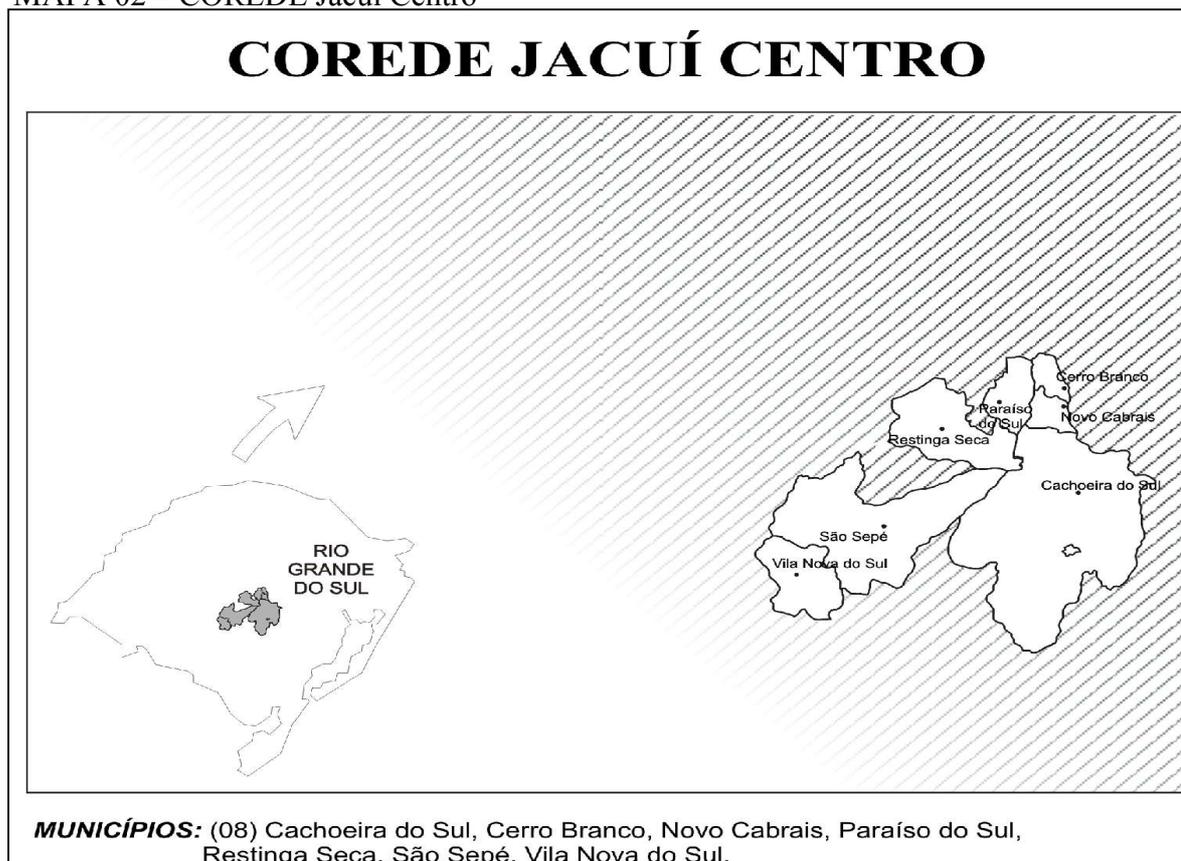
MAPA 01 - COREDE Central



Fonte: FEE (2004), elaborado pelo autor.

<sup>4</sup> O número de municípios que compõe os COREDEs Central e Jacuí Centro são 35.

MAPA 02 – COREDE Jacuí Centro



Fonte: FEE (2004), elaborado pelo autor.

Nesta região dos COREDEs acima mencionados trabalham empresas com o beneficiamento do arroz, as quais na sua maioria são os engenhos de arroz, pois esses representam mais da metade (55 %) das empresas ligadas ao setor, segundo dados do IRGA (2004), o que justifica a escolha dos engenhos como objeto desta pesquisa.

As técnicas de pesquisa utilizadas para a coleta de dados foram os questionários fechados, aplicados face a face. Face a face, segundo Yin (2001), porque valoriza a presença do investigador, proporciona outras possibilidades que podem enriquecer a investigação e contribuir com ela.

Foram aplicados questionários em 11 engenhos para os diretores e gerentes dos mesmos, ou seja, em todos os engenhos dos municípios supracitados. Também foram aplicados questionários para os empregados dos engenhos, por meio de uma amostra aleatória com uma margem de erro de 5% e um nível de confiança de 90%. Assim como amostra do universo (n = 503), pesquisamos 175 empregados.

Cabe aqui ressaltar que os empregados foram entrevistados nos sindicatos dos quais fazem parte, pois entendemos que fora de sua empresa se sentiriam mais a vontade para responder às questões. A entrevista com os empregados foi realizada para se verificar se as respostas dadas pelos diretores e gerentes sobre capacitação profissional e responsabilidade social (ações sociais) se confirmavam, haja vista que a visão dos gerentes e diretores pode ser tendenciosa a favor dos engenhos. Este procedimento serviu de contraponto da visão das empresas.

Foi realizado um estudo piloto em junho de 2005, para testar as questões dos questionários, os quais foram adaptados a partir de outros, como, por exemplo, o questionário para medir a inovação criada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2003), assim como o questionário utilizado para medir a capacitação profissional criado por Clemente Gans Lucio (2003) – Questionário sobre capacitação profissional e formação escolar para a empresa. Para medir a responsabilidade social utilizamos o questionário formulado pelo Instituto Ethos (2004). Cabe ressaltar que os questionários utilizados nesta pesquisa foram todos adaptados. As questões que compõem os questionários são fechadas e algumas abertas (ver modelos em anexo).

A análise e interpretação dos dados foram realizadas a partir do referencial teórico que propiciou a base inicial dos conceitos. Basicamente, como fizemos uso de questionários fechados, após a aplicação, as respostas foram digitadas numa planilha com o uso do *Software* estatístico SPSS versão 13.0 (Statistical Package for the Social Science) e a partir daí confeccionados gráficos e tabelas, que foram interpretados sob a luz dos referenciais. É bom frisar que as medidas utilizadas para a capacitação profissional e a responsabilidade social são iguais para empregadores e empregados, ou seja, foram aplicadas as mesmas questões para ambos.

Salientamos que o estudo surgiu da necessidade de um enfoque mais avaliativo dos aspectos organizacionais supracitados, tendo em vista a predominância dos engenhos de arroz nesta região do Estado. Além dos engenhos serem uma das principais fontes de riqueza da região, empregam boa parte da mão-de-obra da região dos COREDEs Central e Jacuí Centro. E a região, de modo, geral não vai bem, pois se compararmos o produto interno bruto per capita (PIB) de cada COREDE com a média do Estado do Rio Grande do Sul, percebemos

que está aquém, assim como o índice de desenvolvimento socioeconômico (IDESE). Sendo assim, verificar como se organizam os engenhos pode ajudar a entender melhor esses indicadores<sup>5</sup>.

Neste sentido, pelo fato de alguns municípios dos COREDES Central e Jacuí Centro terem vocação agrícola, sendo que a maioria das empresas têm suas atividades econômicas ligadas ao setor orizícola e de não existirem dados e estudos mais aprofundados, abordando a temática proposta, torna-se relevante obter subsídios para melhor discutir, com os agentes/lideranças locais e com agentes de políticas públicas as perspectivas de desenvolvimento dos municípios no contexto regional.

A presente dissertação está dividida em três capítulos: No capítulo 1, descrevemos a região de estudo, pois entendemos que é relevante para melhor compreender a realidade do ambiente onde estão inseridos os engenhos de arroz. Por isso apresentamos uma abordagem histórica do arroz e dos engenhos. Por fim descrevemos alguns aspectos que julgamos importantes e que caracterizam as unidades que foram objeto de pesquisa.

No capítulo 2, no intuito de melhor compreender o papel dos engenhos de arroz na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro, abordamos a importância das organizações empresariais no desenvolvimento regional. Em seguida, conceituamos e analisamos o primeiro aspecto organizacional objeto de estudo: a inovação nas empresas orizícolas.

No capítulo 3, abordamos a capacitação profissional e responsabilidade social. Onde conceituamos e descrevemos como estes aspectos acontecem nas empresas estudadas. Por último, apresentamos as considerações finais.

---

<sup>5</sup> A apresentação dos Indicadores do PIB e IDESE dos municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro está no Capítulo 1.

## 1 CARACTERIZAÇÃO DA REGIÃO DOS COREDES CENTRAL E JACUÍ CENTRO

Neste capítulo descrevemos a região de estudo para melhor compreendermos a realidade do ambiente onde estão inseridos os engenhos de arroz. Para isto apresentamos uma contextualização histórica dos engenhos.

### 1.1 Caracterização da Região em estudo

Ao analisarmos a história do pensamento geográfico, podemos verificar que a idéia de região, mesmo antes de essa disciplina adquirir o seu estatuto científico, no final do século XIX, sempre foi pertinente e fundamental. Verificamos também que durante todo esse período, e ainda hoje, a polissemia e ambigüidade informadas pela palavra região, bem como os distintos usos a que ela faculta, em certa medida, impõe dificuldades para que a mesma adquira caráter de conceito científico. Ou seja, a região, segundo Brunet (1993), é uma das palavras mais difundidas, das mais vagas e das mais polissêmicas da Geografia.

Etimologicamente a palavra região deriva do latim *regere*, onde o radical *reg*, significa dominar ou reger (PAULET, 1998). No entanto nos deteremos aqui no conceito que Gomes (1995) apresenta, de região ser identificada como uma unidade de gestão, de controle político e administrativo ou de planejamento de determinada parcela do território, por meio de determinada divisão territorial. Salientamos que o COREDE<sup>6</sup> é um tipo de regionalização que

---

<sup>6</sup> Segundo Siedenberg (2004), os COREDEs, criados em 1994, são conselhos definidos regionalmente por critérios políticos e que constituem os principais fóruns legalmente instituídos no Estado do Rio Grande do Sul para discutir estratégias e propor políticas e ações voltadas ao desenvolvimento regional. São motivados pelo fato de que as situações atuais sejam elas de âmbito ambiental, social ou econômico, ou mesmo um complexo dessas três dimensões (o que geralmente acontece), exigirem medidas planejadas que tenham base científica e

existe além de outras, tais como a regionalização por bacias hidrográficas.

Desse modo, destacamos que a incorporação da região foco do estudo que corresponde a Região Central do Estado do Rio Grande do Sul, mais precisamente a região formada pelos municípios integrantes de dois dos 24 conselhos regionais de desenvolvimento do Estado – COREDEs-RS, no caso os conselhos de Desenvolvimento Regional Central e Jacuí Centro - no processo econômico brasileiro se deu a partir da metade do século XVII, com a chegada das expedições bandeirantes a ocupação das terras pela atividade pecuária extensiva (BERNARDES, 1997).

Assim sendo, na região de 1650 até o início deste século a pecuária bovina foi praticamente a única atividade geradora de riquezas. A partir da segunda década do século XX, começaram a surgir as lavouras de arroz, que, assumindo importância crescente, onde predominam na economia regional de 1960 até os dias atuais. Isso se deve principalmente em função do clima, solo e relevo, propícios para a atividade orizícola nesta região.

Cabe salientar, que inicialmente os municípios foco do objeto de estudo, pertenciam apenas ao COREDE Central. No entanto, em meados de 2004, alguns municípios se desmembraram e formaram um novo COREDE, o Jacuí Centro. Também é importante destacar que durante o texto ao nos referirmos a Região Central, estamos nos remetendo aos municípios abrangidos pelos referidos COREDEs.

Assim, ao passo que a cultura do arroz predominava na região fez-se necessária a presença de indústrias que beneficiassem o produto, e então surgiram os engenhos de arroz. Como já foi mencionado, eles desempenham hoje uma importante função econômica e social na região e por conseguinte no desenvolvimento regional.

Porém, como podemos observar nos indicadores do quadro a seguir, trata-se de uma região economicamente e socialmente aquém da média do Estado, como demonstram Produto Interno Bruto/per capita (PIB) e o Índice de Desenvolvimento Socioeconômico (IDESE)<sup>7</sup>

---

sustentação política.

<sup>7</sup> O IDESE é um índice sintético criado pela FEE-RS, inspirado no IDH, que abrange um conjunto amplo de indicadores sociais e econômicos classificados em quatro blocos temáticos: Educação; Renda; Saneamento e Domicílios; e Saúde. Ele tem por objetivo mensurar e acompanhar o nível de desenvolvimento do Estado, de seus municípios e Coredes, informando a sociedade e orientando os governos (municipais e estadual) nas suas

respectivamente.

QUADRO 01 – PIB e IDESE dos municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro.

<b>Municípios</b>	<b>Índice de desenvolvimento Sócio-econômico [IDESE/ 2002]</b>	<b>Produto Interno Bruto/Per capita em R\$ [PIB/2002]</b>	<b>COREDE</b>
Agudo	0,660	9.758	Central
Cacequi	0,692	6.628	Central
Cachoeira do Sul	0,730	5.953	Jacuí Centro
Capão do Cipó	0,651	14.648	Central
Cerro Branco	0,606	7.296	Jacuí Centro
Dilermando de Aguiar	0,651	7.985	Central
Dona Francisca	0,657	7.445	Central
Faxinal do Soturno	0,704	7.150	Central
Formigueiro	0,646	7.834	Central
Itaara	0,621	4.815	Central
Ivorá	0,653	8.986	Central
Jaguari	0,674	6.519	Central
Jarí	0,621	10.909	Central
Júlio de Castilhos	0,722	7.542	Central
Mata	0,629	5.117	Central
Nova Esperança do Sul	0,718	23.732	Central
Nova Palma	0,705	9.389	Central
Novo Cabrais	0,586	7.975	Jacuí Centro
Paraíso do Sul	0,625	7.378	Jacuí Centro
Pinhal Grande	0,681	18.695	Central
Quevedos	0,628	12.024	Central
Restinga Seca	0,688	10.533	Jacuí Centro
Santa Maria	0,784	5.586	Central
Santiago	0,770	4.677	Central
São Francisco de Assis	0,663	5.186	Central
São João do Polêsine	0,670	7.100	Central
São Martinho da Serra	0,582	10.211	Central
São Pedro do Sul	0,714	6.759	Central
São Vicente do Sul	0,693	7.302	Central
São Sepé	0,754	8.403	Jacuí Centro
Silveira Martins	0,659	6.733	Central
Toropi	0,617	7.194	Central
Tupanciretã	0,744	10.515	Central
Unistalda	0,646	6.183	Central
Vila Nova do Sul	0,681	9.958	Jacuí Centro

políticas socioeconômicas. O IDESE varia de zero a um e, assim como o IDH, permite que se classifique o Estado, os municípios ou os Coredes em três níveis de desenvolvimento: baixo (índices até 0,499), médio (entre 0,500 e 0,799) ou alto (maiores ou iguais que 0,800).

Fonte: FEE (2005), elaborado pelo autor.

Verificamos no quadro acima que em geral, que os indicadores referentes ao PIB per capita e ao IDESE dos COREDEs Central e Jacuí Centro, se comparados com a média do Estado que são de 0,744 e 9.958 (FEE,2005) respectivamente estão aquém. E diante da necessidade de transformação tanto em nível econômico assim como social, predominante neste século, entendemos que os administradores dos engenhos se tiverem um perfil empreendedor, os indicadores acima isso através de suas ações dentro das empresas e com reflexos nas comunidades nas quais estão inseridos, poderão ser revertidos.<sup>2</sup>

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272

7272



(Três Forquilhas foi formada pelos evangélicos), o entrosamento entre as duas etnias aconteceu mais rápido. Assim, estes conhecimentos foram transferidos para Três Forquilhas e como muitos colonos alemães da região de Torres voltaram para a Colônia de São Leopoldo, transmitiram sua experiência para lá (BERNARDES, 1997).

Matias Franzen em 1832 e Pedro Tatsch em 1834 escrevem cartas aos parentes que ficaram na Alemanha, relatando o que se planta aqui e mencionam em especial o arroz seco. Ambos moravam em Bom Jardim, hoje Ivoti. O arroz seco seria plantado no município de São Leopoldo até fins do século XX, sendo que em alguns lugares de sua grande área, já fora iniciado o plantio de arroz de banhado, método que se generaliza nesta Província depois da Revolução Farroupilha.

Contava-se também que, naquela época, uma senhora despejou arroz no banhado perto de sua casa e este brotou, dando uma colheita mais do que satisfatória. Assim teria iniciado o arroz de banhado em Três Forquilhas. De lá, esta forma de plantar o arroz teria se espalhado para outras áreas, mormente nas várzeas dos rios Gravataí, Sinos, Caí, Taquari e principalmente do rio Jacuí. Há relatos que já em 1854, o arroz (seco) da Colônia de São Leopoldo é de excelente qualidade e se vende a 3.000 Réis a arroba (15 quilos); é preciso, no entanto, descascar a mão, com pilões de madeira (PIMENTEL, 1941).

Mas foi no Rio Jacuí, que surgiram as mais prósperas lavouras de arroz de banhado começando por Cachoeira do Sul, mais precisamente na Colônia de Santo Ângelo, hoje, município de Agudo. Ao passo que essa cultura surgia na região, paralelamente se fazia necessária a criação de uma indústria que tratasse deste produto, então que surgem os engenhos de arroz.

Primeiro município a se emancipar na Província de São Pedro do Rio Grande do Sul, Cachoeira do Sul tinha como principal atividade econômica a pecuária. A agricultura existente servia apenas para a subsistência. Em 1857, a chegada de imigrantes alemães à Colônia de Santo Ângelo no município de Cachoeira do Sul, impulsiona a agricultura, em especial o cultivo de arroz. No início de sequeiro, depois de banhado e por fim irrigado. Para isso, contribuiu a ajuda dos artesãos existentes, que em sua maioria eram mestres formados na Alemanha e, conseqüentemente, profissionais competentes (PIMENTEL, 1941).

Assim, puderam ajudar os plantadores em melhorar as técnicas, tanto de plantio, quanto das colheitas e depois, no descascamento, beneficiamento e polimento do arroz colhido. O desenvolvimento das lavouras deu um grande impulso à economia da Colônia de Santo Ângelo e contribuindo com desenvolvimento do município de Cachoeira do Sul e região.

Dois anos após a chegada dos imigrantes, o Barão Von Kalden, administrador da Colônia de Santo Ângelo, relata, em resposta a Philip Niederaruer “... a terra é de primeira, terra de mato. Depois da derrubada e da lavração, dá de tudo: milho, feijão, trigo, centeio, cevada, batata, mandioca, cana-de-açúcar, amendoim, algodão e tabaco. Tudo. Nos campos à beira do Jacuí dá até arroz. O perigo é a enchente do rio.” (PIMENTEL, 1941). Em 1959, a Colônia de Santo Ângelo já colhia 43 sacos, sendo 13 exportados.

Em 1875, nesta região existiam sete engenhos de arroz que surgiram em decorrência do plantio de arroz e da necessidade de descascá-lo, mecanicamente, graças a crescente produção. Os proprietários eram: Gustavo Wrasse, Jacó Agne, Jacó Buss, Joaquim Poehl, Augusto Poetter, João Schneider e Frederico Treptow. No ano de 1876, Cachoeira do Sul e Rio Pardo detinham a maior concentração de moinhos de arroz do Rio Grande do Sul (PIMENTEL, 1941).

Em 1892, Gaspar Barreto implantou uma lavoura de arroz nas margens do Arroio Santa Bárbara, auxiliado por Lotário de Vasconcelos, responsável pelos serviços de irrigação. Somente em 1904, foi instalada em Pelotas a primeira lavoura irrigada por bombeamento por Maximiliano Saenger e a firma F.C. Lang e Cia. Em 1906, o cultivo do arroz foi adotado de forma empresarial em Pelotas pelo Coronel Pedro Luiz Rocha Osório. No entanto, no ano de 1916, já existiam em Cachoeira do Sul e região 129 lavouras de arroz instalado com levantes mecânicos utilizando 180 locomoveis (PIMENTEL, 1941).

Atualmente, o Rio Grande do Sul segundo cadastro do IRGA (Instituto Rio Grandense do Arroz, 2004) possui 882 engenhos, mas somente 446 encontram-se em atividades. Até o final de 1995, estavam em atividade 493 engenhos de beneficiamento de arroz no Rio Grande do Sul. As regiões da Fronteira-oeste, Depressão Central e Litoral concentram 60% do total de engenhos ativos, o equivalente a 268 engenhos.

É na região da Depressão Central (onde estão localizados os COREDES Central e Jacuí Centro), que está concentrado o maior número de engenhos, cerca de 28% do total do RS segundo o IRGA (2004). Já a maior concentração de engenhos que estão com suas atividades paralisadas se dá nas regiões do Litoral e Metropolitana.

Na região Metropolitana, o fenômeno é explicado pelo desaparecimento de quase todos os engenhos do Estado que operam, fora as zonas produtoras de arroz em decorrência de diferenciais de fretes, reduzida escala e os avanços tecnológicos das marcas, líderes nos mercados regionais. Na região do Litoral, em especial do Litoral Sul, o fenômeno está relacionado com a crise do setor produtivo, mais intensa na região e com a proximidade dos países do Mercosul<sup>8</sup>.

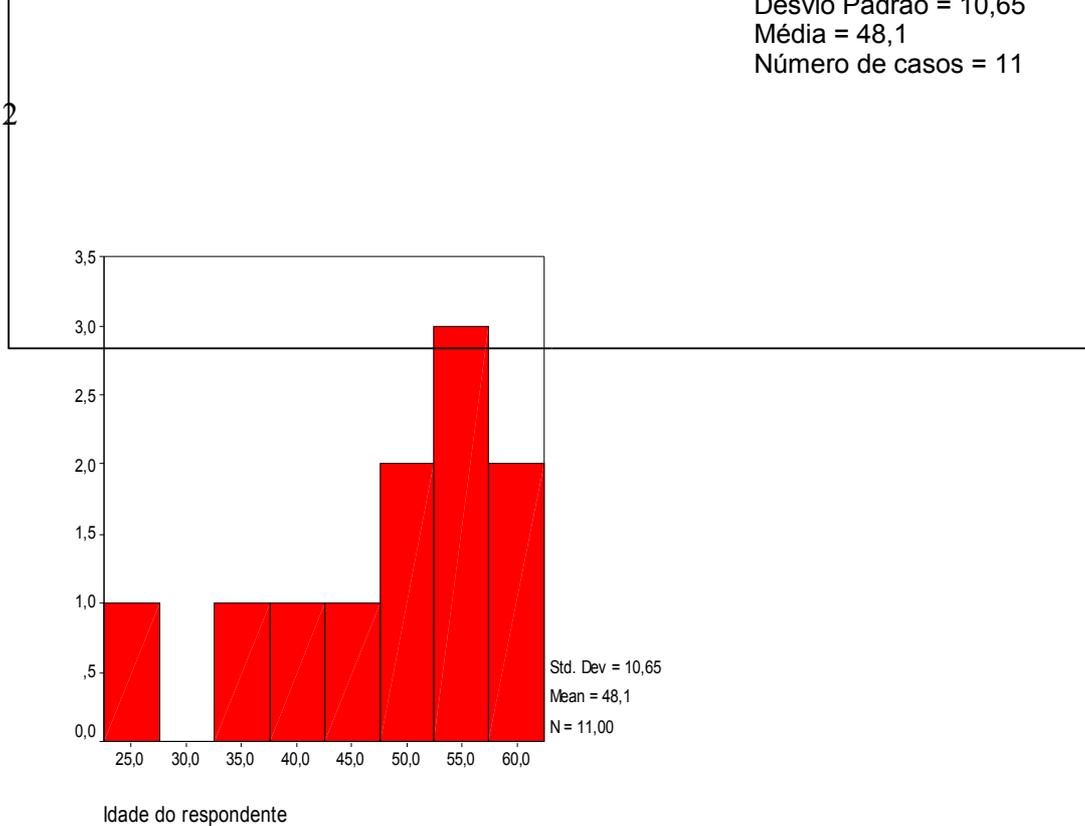
O processo de concentração vem ocorrendo de forma acelerada no setor desde a década de noventa. Esta concentração também está, principalmente, ligada ao aumento da competitividade gerada pela abertura maior aos mercados externos, o que exigiu que estas indústrias se modernizassem por meio de transformações de caráter inovativo, de qualificação do corpo funcional e introdução de conceitos mais atuais como responsabilidade social. Cabe salientar que aliado à crise conjuntural está a falta de empreendedorismo por parte dos donos e administradores dos engenhos (COGO, 2005).

### **1.3 Caracterização dos Engenhos de Arroz da Região dos COREDEs Central e Jacuí Centro**

Apresentamos na seqüência dados descritivos que caracterizam os engenhos de arroz onde foi realizada a pesquisa. Cabe aqui salientar que por uma questão ética não mencionamos o nome dos engenhos pesquisados.

GRÁFICO 01 - Idade dos Administradores dos Engenhos

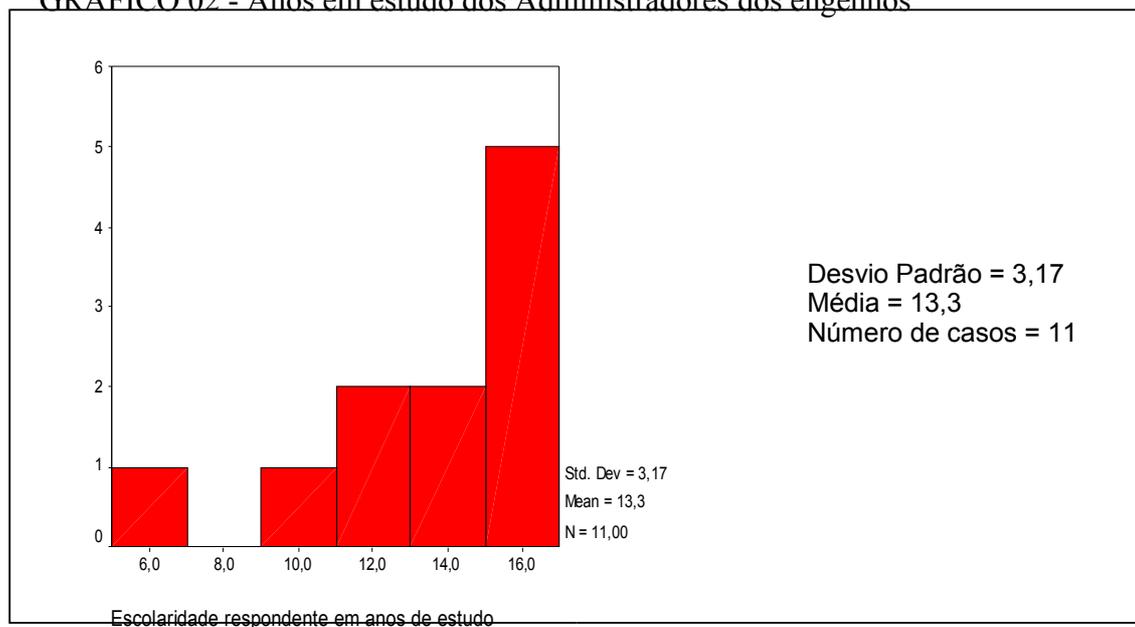
<sup>8</sup> Países que fazem parte do MERCOSUL: Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.



Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

No Brasil, há uma característica de que os administradores têm entre 28 a 35 anos, segundo dados de pesquisas universitárias. Conforme gráfico acima o que se verifica nos engenheiros é que a idade varia dos 25 aos 60 anos. No entanto, a média da idade está em 48,1 anos. Isto nos sugere que os administradores iniciam cedo suas atividades nos engenheiros.

GRÁFICO 02 - Anos em estudo dos Administradores dos engenheiros

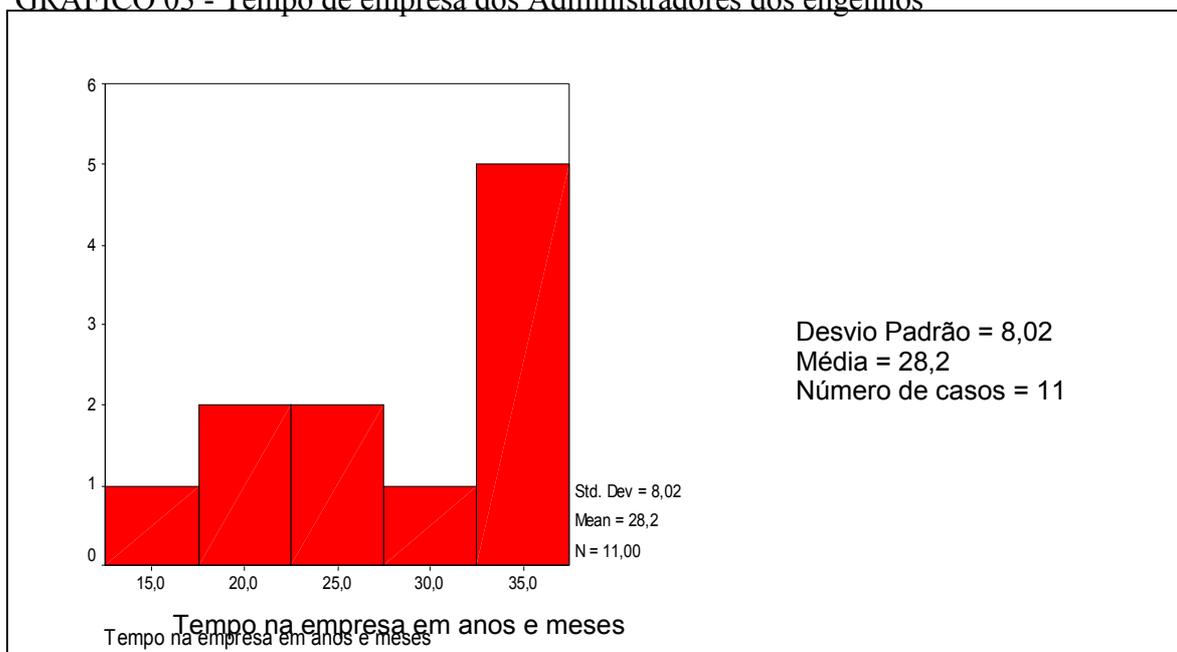


Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Atualmente no Brasil, verifica-se que as empresas contratam administradores com no

mínimo o curso superior completo. No entanto verifica-se nos engenheiros, conforme gráfico acima que a quase a metade dos respondentes tem mais de 15 anos de estudo. Todavia a média está em 13,3 anos de estudo. Isto nos sugere que os administradores dos engenheiros possuem o ensino médio completo.

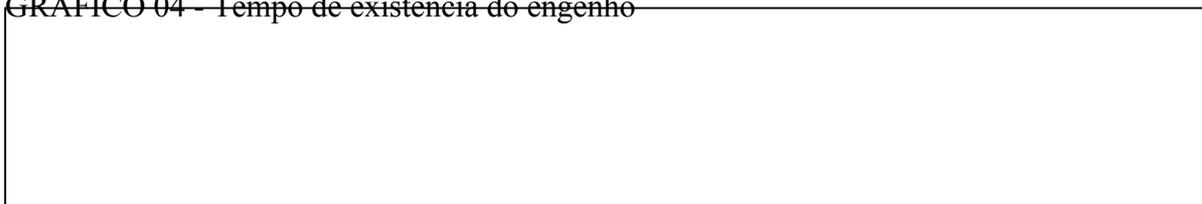
GRÁFICO 03 - Tempo de empresa dos Administradores dos engenheiros

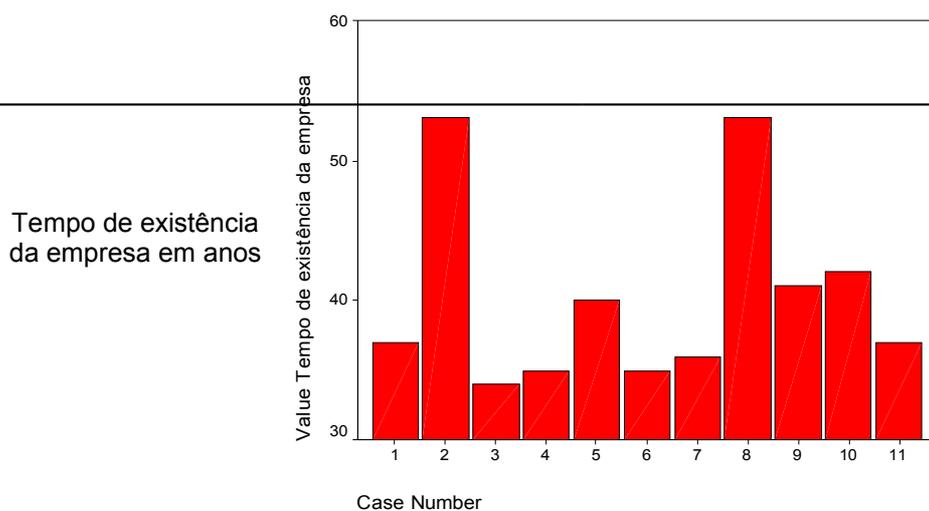


Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Em nosso país, tendo em vista a competitividade, é comum as empresas contratarem e demitirem empregados seguidamente. Porém nos engenheiros, conforme o gráfico acima nos informa que grande parte dos administradores dos engenheiros na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro têm, em média, 28,2 anos de empresas, ou seja, estão há bastante tempo. O que nos também faz pensar que tendo em vista que os administradores têm em média 48,1 anos de idade, eles começaram a trabalhar ao redor dos 20 anos na empresa.

GRÁFICO 04 - Tempo de existência do engenheiro





Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

O gráfico acima nos informa que grande parte dos engenhos na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro têm no mínimo 30 anos de existência. Alguns engenhos têm mais de 50 anos de existência<sup>9</sup>.

Assim, de modo geral, percebemos que os engenhos de arroz dos municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro, por estarem há bastante tempo nesta região, tendem a ter uma forte influência no desenvolvimento<sup>10</sup> socio-econômico no meio onde estão inseridos. Cabe ainda destacar que, os dados dos gráficos nos levam a inferir que as administrações dos mesmos em sua maioria são centralizadas, o que pode refletir na maneira como acontecem a inovação, a capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais).

<sup>9</sup> Destaca-se que durante a aplicação dos questionários foi possível observar que engenhos em sua maioria são empresas familiares.

<sup>10</sup> O conceito de desenvolvimento é tratado no capítulo seguinte.

## **2 ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS E O DESENVOLVIMENTO REGIONAL**

Neste capítulo, no intuito de melhor compreender o papel dos engenhos de arroz na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro, abordamos a importância das organizações empresariais no desenvolvimento regional. Em seguida, analisamos o primeiro aspecto organizacional que é objeto deste estudo: a inovação nas empresas orizícolas.

### **2.1 Organizações e Desenvolvimento**

O desenvolvimento e a qualidade de vida das nações dependem, em grande parte, da forma com o que as empresas produzem, absorvem e realizam as transformações estruturais e organizacionais necessárias para se manterem no mercado. As que melhor se apropriam dessas transformações, são as que mais se desenvolvem e geram algum impacto na comunidade onde estão inseridas.

Durante décadas, as empresas organizaram-se, preferencialmente, segundo os ditames do modelo fordista, caracterizado pela forte hierarquização da organização, pela divisão do trabalho segundo funções bem delimitadas, pela integração vertical e pela descentralização funcional e produtiva.

No entanto, as novas condições de concorrência vigentes nas últimas décadas obrigaram as empresas desenvolvidas e em desenvolvimento a introduzirem inovações de forma progressiva, bem como se converterem aos princípios e práticas capazes de aumentar a eficiência da organização.

Segundo Cotorruelo Menta (1997): reorganização do trabalho em função dos objetivos e não das funções desempenhadas pelos departamentos; administração do tempo no

fornecimento das matérias-primas e produtos intermediários e na entrega dos produtos aos clientes; e produção ajustada às capacidades da firma para ocupar-se das tarefas e funções em que não é exigida especialização.

Assim, as organizações empresariais, nos dias atuais, vêm crescendo de tamanho e aperfeiçoando seu aspecto organizacional, impelidas pela necessidade de reduzir custos, aumentar a eficiência na produção, nas compras e nas vendas, melhorar seus produtos e processos e alocar eficientemente seus recursos, tudo com vistas a converterem-se em unidades mais competitivas. Isso tudo se tornou viável graças à introdução de mudanças organizacionais e tecnológicas, que tornaram possível trabalhar com economias de escala e de escopo, bem como diminuir custos de transação (CHANDLER, 1998).

A transformação das empresas em nível mundial foi se dando progressivamente, à medida que o fortalecimento da concorrência forçava a adaptação às alterações introduzidas na tecnologia e nos mercados. Os investimentos foram direcionados, inicialmente para a área de produção, de forma a alcançar a necessária escala, depois, para a de montagem de redes de comercialização e distribuição de produtos e, por fim, para a de organização e recrutamento dos administradores necessários para supervisionar toda a organização. Isto deu origem a hierarquias envolvidas com a gestão das diferentes funções, cada um delas atribuída a um departamento.

As empresas nacionais, a partir desta mudança, com a introdução de inovações na organização como um todo, começaram a proporcionar capacitação profissional para seus empregados, haja vista a necessidade de ter uma mão-de-obra preparada para operar novos sistemas do processo produtivo (CHANDLER, 1998).

Deve-se ressaltar que as indústrias foram adotando modelos de organização mais flexíveis e passaram a utilizar estratégias que lhes permitissem manter relações mais eficientes entre diferentes unidades da comunidade. Com isso, foram também estreitados os vínculos com as organizações públicas e privadas das cidades e regiões onde suas plantas estão localizadas, refletindo suas ações no desenvolvimento da comunidade local (VELTZ, 1993). Isto é, a partir do momento em que as empresas fortalecem as relações com as instituições, sejam estas fornecedores e clientes, isso reflete no crescimento econômico e social, já que o excedente gerado tende a ficar na própria localidade, não indo para outras regiões. O que, no

caso dos engenhos de arroz por serem orizícolas e por estarem muitos anos na mesma localidade, se espera que isso ocorra.

Neste sentido, segundo Putnam (2000), existindo esta consolidação, ou seja, o fortalecimento das empresas que atuam no território com organismos tanto de carácter público quanto privado, abre-se a possibilidade de acumulação de “capital social”, ou seja, aumenta a capacidade desses “arranjos” formarem as bases do sistema de governança da comunidade. Quando isto ocorre, a comunidade passa a se organizar em torno do trabalho coletivo, incentivando a troca de experiências e informações e aumentando a sua capacidade inovativa.

Na mesma idéia, Amin e Tomaney (1997), salientam que as empresas que operam em mercados muito competitivos trabalham com estratégias baseadas na produção integrada, diminuem a separação entre as funções de gestão, produção, comercialização e pesquisa e estabelecem relações de colaboração mais fortes com os fornecedores locais, o que contribui para o desenvolvimento do meio no qual estão inseridas.

No entanto, é preciso deixar claro que continuam existindo empresas que funcionam como organizações hierarquizadas e cuja arma competitiva prioritária segue sendo o preço do produto, o que faz com que as plantas subsidiárias mantenham o velho modelo de organização fordista, onde muitas vezes a integração com as instituições locais é o que menos importa.

## **2.2 Desenvolvimento Regional e as empresas orizícolas**

Na opinião de Boisier (1999), o tema Desenvolvimento Regional, o qual passou por mudanças significativas a partir do processo de globalização, deixou de se relacionar apenas com as ações decorrentes de incentivos proporcionados pelos governos centrais e passou a incorporar a articulação de agentes oriundos dos mais diversos segmentos da sociedade civil. Neste sentido desenvolvimento regional pode ser definido como um processo localizado de mudança sustentável e que tem como propósito a transformação qualitativa de uma comunidade e de seus respectivos membros, que vivem num determinado espaço regional.

O termo desenvolvimento “regional” está em pauta nas mais diferentes esferas da sociedade e tem suscitado discussões recorrentes. Para Boisier (1999), a discussão em torno

de um plano de desenvolvimento regional ou estratégias de desenvolvimento regional, que visam a criar e estimular processos de crescimento de forma regional necessita, primeiramente, de um entendimento maior do que vem a ser desenvolvimento. Assim como os autores [Becker (2000), Bandeira (2000), Fernandez (2003)] Boisier (1999), também ressalta que o termo desenvolvimento deve ser entendido como um fenômeno de ordem qualitativa e para alcançá-lo, o autor propõe a utilização do capital sinérgico, explicitado melhor nas suas palavras:

Sugiero denominar *capital sinérgico* a la capacidad social o, mejor, la capacidad *societal* (como expresión más totalizante) de promover acciones en conjunto dirigidas a fines colectivas y democráticamente aceptos, con el conocido resultado de obtenerse así un producto final que es mayor que la suma de los componentes. Se trata de una capacidad normalmente latente en toda sociedad organizada. (BOISIER, 1990, p.66.).

Assim, como abordado anteriormente no desenvolvimento de determinados espaços geográficos, como é o caso da região central do Estado do Rio Grande do Sul, o engenho de arroz está diretamente ligado à estrutura econômica e social e por conseguinte, suas ações refletem no contexto mais amplo.

Então esperamos que os engenhos de arroz, enquanto organizações empresariais e diante da atual competitividade do mercado e para se manterem no mesmo, busquem a atualização por meio de inovações, assim como proporcionem capacitação profissional e desenvolver ações de cunho social na comunidade onde estão inseridos.

A partir disso, na seqüência discorreremos sobre a inovação, sendo esta um dos três aspectos organizacionais que fazem parte do problema de pesquisa. Onde fizemos uma descrição de como ela acontece nos engenhos pesquisados. Em seguida no capítulo 3, abordamos os dois últimos aspectos organizacionais, ou seja, a capacitação profissional e a responsabilidade social

### **2.3 Discussão conceitual e avaliativa da inovação nas empresas orizícolas**

Adam Smith, já no século XVIII, apontava a relação entre acumulação de capital e tecnologia de manufatura, estudando conceitos relacionados à mudança tecnológica, divisão de trabalho, crescimento da produção e competição (FREEMAN e SOETE, 1997). Mesmo Ricardo estudou as conseqüências da mecanização na composição do capital e emprego.

No século XIX, List foi o pioneiro a introduzir o conceito de investimento intangível, afirmando que a condição de um país é resultante da acumulação de todas as descobertas, invenções, melhoramentos, aperfeiçoamentos e esforços em todas as gerações que viveram antes de nós, o que forma, em sua opinião, o capital intelectual da raça humana.

Esses estudos não tinham, no entanto, a pretensão de entender a dinâmica do processo de mudança tecnológica. Foi só a partir dos trabalhos de Marx, na segunda metade do século XIX, e de Schumpeter na primeira metade do século XX, que a tecnologia é analisada mais profundamente nas respectivas teorias de desenvolvimento econômico.

Segundo Schumpeter (1997), é necessário que se desenvolvam meios para se integrar a “materiais” e conhecimento para alcançar o desenvolvimento econômico, e, para isto, é necessária a introdução descontínua de novas combinações dos elementos; a formação destas novas combinações é o processo inovador.

Assim a teoria Schumpeteriana trata de cinco tipos de atividades de inovação que envolvem o processo de inovação. O primeiro é a introdução de um produto novo ou uma mudança qualitativa em um produto existente. O que também vai ao encontro do que Lacerda (2001) define como inovação.

Neste sentido, conforme dados da Tabela 01, no que se refere à introdução de novos produtos ou produtos que já existiam na empresa e foram significativamente aperfeiçoados, 81,8% dos administradores pesquisados declararam que não o fizeram. E apenas 18,2% afirmam que realizaram alguma modificação no produto.

Assim sendo, entendemos com base nos dados que os engenhos localizados na região dos COREDEs Central e Jacuí Centro, dada a relevância deste quesito, não estão preocupados em melhorar seu produto, o que se fosse o contrário poderia torná-los mais competitivos e isto refletiria no crescimento econômico da região na qual estão inseridos.

TABELA 01 - Produção de novos produtos ou produtos que já existiam na empresa e foram aperfeiçoados nos engenhos entre 1990 e 2004.

<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
-------------------	-------------------	-----------------------------

Não	9	81,8	81,8
Sim	2	18,2	100,0
Total	11	100,0	100,0

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Na seqüência, Schumpeter (1997) definiu também como inovação a introdução de um novo processo na indústria ou o aperfeiçoamento de um processo já existente. O que é corroborado por Lacerda (2001), para quem o processo de inovação deve ser visto como um conhecimento manifesto no desenvolvimento de novos processos ou aperfeiçoamento dos mesmos.

No entanto, conforme dados da Tabela 02, mais da metade dos engenhos (63,6%) não introduziu um novo processo ou aperfeiçoou os que já existiam. O que nos leva a afirmar que as empresas pesquisadas não dão a devida importância para melhorar os processos já existentes ou introdução de novos processos que induzem a maior eficácia e desempenho da organização.

TABELA 02 - Introdução de novos processos ou melhoramentos de processos já existentes nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não	7	63,6	63,6
Sim	4	36,4	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Para Schumpeter (1997), a inovação passa também pela abertura de um mercado novo, um mercado em uma área específica em que a indústria ainda não tenha penetrado, independentemente do fato do mercado existir antes ou não. Neste sentido os dados da tabela abaixo demonstram que, para a maioria dos engenhos, seu mercado está localizado nos níveis estaduais e regionais com percentuais de 81,8%% e 90,9% respectivamente. Convém ressaltar que o Mercosul foi citado em apenas 27,3% casos.

Dessa forma podemos deduzir que os engenhos localizados nos COREDEs Central e

Jacuí Centro estão estagnados no que se refere à abertura de novos mercados, isto é eles não procuram novos mercados, o que se fosse diferente poderia aumentar sua demanda e, por conseguinte, gerar novos postos de trabalho na localidade e região onde estão inseridos.

TABELA 03 - Principais Mercados dos engenhos entre 1990 e 2004.

	Respostas		Percentual de casos
	N	Percentual	
Mercosul	3	10,3%	27,3%
Nacional	7	24,1%	63,6%
Estadual	9	31,0%	81,8%
Regional	10	34,5%	90,9%
Total	29	100,0%	263,6%

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

A inovação também acontece quando a organização desenvolve novas fontes de provisão de matérias-primas ou outras contribuições para utilizar em seus produtos (Schumpeter, 1997). Assim, conforme os dados da Tabela 04, verificamos que apenas 18,2% dos administradores pesquisados informaram terem utilizado novas fontes de matérias-primas em seus produtos contra 81,8% que afirmam o contrário.

Considerando que o processo da transformação de caráter inovativo de uma empresa passa pela busca de novas fontes de matérias-primas, deduz-se que os engenhos de arroz que fizeram parte de nossa pesquisa não têm interesse em efetivar isto. Porém dada a relevância da questão para a consolidação da inovação faz-se necessário que eles mudem de atitude até para que possam oferecer um produto de maior qualidade para a população local e até mesmo regional.

TABELA 04 - Utilização de novas fontes de matérias primas nos produtos dos engenhos entre 1990 e 2004.

	Freqüência	Percentual	Percentual Acumulado
Não	9	81,8	81,8
Sim	2	18,2	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Na ótica Schumpeteriana, assim como para Ferraz (2002), a inovação passa pela

mudança organizacional que vai desde implementação de significativas mudanças na estrutura organizacional até a implementação de novos métodos de controle e gerenciamento.

Assim sendo, observamos nos dados da Tabela 05, abaixo, que um pouco mais que a maioria, ou seja, 54,5% dos administradores pesquisados declarou que implementou mudanças significativas na estrutura organizacional entre 1990 e 2004. Quando questionados sobre que tipos de mudanças foram implementadas, os dados da Tabela 5.1 nos informam que para 54,5% dos pesquisados as principais mudanças foram a gestão da informação, a gestão da produção e a gestão ambiental.

Percebemos que os engenhos de arroz pesquisados, ou pelo menos a metade deles, estão concentrando as inovações em aspectos relacionados com o gerenciamento dos administradores dos mesmos, o que em nosso entendimento beneficia apenas a organização, internamente, sem que isso se reflita no desenvolvimento da região.

TABELA 05 - Implementação de mudanças na estrutura organizacional nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não	5	45,5	45,5
Sim	6	54,5	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

TABELA 5.1 - Implementação de técnicas avançadas da gestão na produção; na gestão da informação e na gestão ambiental nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não	5	45,5	45,5
Sim	6	54,5	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Por fim, para Ferraz (2002), as atividades inovativas necessárias para a implementação de inovações podem ser desenvolvidas dentro da própria empresa e/ou através da aquisição de bens, serviços e conhecimentos externos. Assim a empresa que desenvolve internamente e externamente a sua inovação o faz através de atividades de pesquisa e desenvolvimento (P&D)

Segundo dados da Tabela 06 abaixo, 63,6%, ou seja, mais da metade dos administradores entrevistados considera a atividade de Pesquisa e Desenvolvimento como não sendo importante, visto que 36,4% a consideram de baixa importância.

Com base nesses dados, nos reforça a percepção de que os engenheiros de arroz da Região dos COREDEs Central e Jacuí Centro, não estão preocupados com atualização de seus produtos e processos, assim como processo de inovação no seu todo.

TABELA 06 - Atividade de Pesquisa e Desenvolvimento em termos de importância para os engenheiros entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não é importante	7	63,6	63,6
Tem baixa importância	4	36,4	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Cabe salientar mais uma vez que a literatura especializada revela a influência das inovações para a questão da capacitação profissional. Constata-se uma reorientação em busca de atuações de resultados e, conseqüentemente, a exigência de um trabalhador com uma postura autogerenciável, constituída de compromisso, criatividade e competência. Em conseqüência deste novo perfil do trabalhador também há a necessidade de uma maior preparação da força trabalhadora, e a adequação de novas formas de organização e produção.

Assim, no capítulo a seguir, abordamos a capacitação profissional e responsabilidade social, sendo estes os dois últimos aspectos organizacionais objetos de pesquisa. Nesse sentido, num primeiro momento, conceituamos cada tema e em seguida descrevemos como os mesmos acontecem nas empresas orizícolas.

### **3 CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL E RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS ORIZÍCOLAS**

#### **3.1 Discussão conceitual e avaliativa sobre capacitação profissional nas empresas orizícolas**

As empresas orizícolas da região Central do RS têm um relevante papel no que se refere à capacitação profissional dos seus empregados. Pois, conforme já mencionado, são responsáveis por boa parte da mão-de-obra local empregada naquele contexto.

Adam Smith *apud* Saviani (1998), afirmava que a instrução para os trabalhadores era importante, pois à medida que estes dispusessem de educação básica, tornar-se-iam mais aptos para viver em sociedade e inserir-se no processo produtivo. Além disso, apresentavam-se mais flexíveis, com pensamentos mais ágeis e mais adequados às necessidades da vida moderna.

Entretanto, a frase “instrução para os trabalhadores, porém em doses homeopáticas”, atribuída a Smith, evidenciava o interesse em conceder somente o mínimo de instrução necessária para que o trabalhador realizasse o trabalho.

Saviani (1998, p.161), afirma que “na essência do capitalismo, o trabalhador não pode ter meio de produção, não pode deter o saber, mas, sem o saber ele também não pode produzir, porque para transformar a matéria precisa dominar algum tipo de saber”. Com base nas idéias de Saviani sobre educação para o trabalho, é possível entender que a forma de

gerenciamento vigente na era industrial concedia um “saber” controlado, o qual permitia a execução do trabalho sem, contudo, representar uma ameaça aos proprietários. Era concebido um saber, mas não completo, sobre o processo, o domínio ficava na cabeça dos dirigentes.

Porém, atualmente segundo Carvalho (1999), a capacitação profissional tem o objetivo de capacitar trabalhadores para atender às necessidades da empresa, mas acabam por ter reflexos na sua realização como indivíduos e cidadãos, possibilitando o seu progresso como profissionais, o que poderá facilitar sua mobilidade social<sup>11</sup> e por consequência o desenvolvimento do meio do qual fazem parte<sup>12</sup>.

No entanto, identificamos na Tabela 07, que 45,5% dos administradores dos engenhos que responderam a pesquisa consideram de baixa importância a atividade de capacitação profissional. Para 36,4% dos pesquisados é considerada de média importância e apenas 18,2% acham que a capacitação profissional tem alta importância.

Com base nestes dados, podemos afirmar que para os administradores dos engenhos da região dos COREDEs Central e Jacuí Centro, em grande parte, não estão preocupados em capacitar seus empregados. Entendemos que se dessem maior importância poderiam ter pessoas mais preparadas e por consequência isso refletiria no crescimento da empresa e da sociedade.

TABELA 07 - Importância da Capacitação Profissional para os engenhos, entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Baixa	5	45,5	45,5
Média	4	36,4	81,8
Alta	2	18,2	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

<sup>11</sup> Mobilidade social é aqui entendida como às mudanças de posição que os indivíduos e os grupos experimentam uns com relação aos outros e com relação a critérios externos. A mobilidade social varia de acordo com a rigidez das estruturas estratificacionais das diversas sociedades, observando-se uma tendência geral ao aumento da mobilidade (tanto individual como social) com o advento da sociedade industrial. A mobilidade social pode ser analisada tanto por diferenças inter-geracionais (entre gerações presentes e passadas) quanto intrageracionais, estrutural (em termos de dados populacionais quanto à ocupação e a educação em regiões ou municípios por exemplo) e/ou individualmente (posições de indivíduos em termos ocupacionais e educacionais por exemplo).

<sup>12</sup> Não cabe aqui julgar se só visam lucro ou algo mais, mas sim verificar suas ações nos contextos regionais onde se inserem.

Saviani (1998), afirma que a instrução continua para os trabalhadores é importante, pois à medida que estes dispuserem de capacitação profissional, tornam-se mais aptos para inserir-se no processo produtivo e se mover socialmente. Além disso, apresentam-se mais flexíveis, com pensamentos mais ágeis e mais adequados às necessidades da vida moderna.

Porém, com base nos dados da Tabela 08 verificamos que para os administradores que responderam a pesquisa, mais da metade, isto é, 54,5% declararam que proporcionam capacitação para seus empregados anualmente. Cabe aqui salientar que 18,2% afirmam que proporcionam capacitação profissional eventualmente e 27,3% semestralmente.

Tendo em vista, conforme o exposto acima, que quanto mais capacitado o empregado, maior sua produtividade no trabalho e também maior a possibilidade de se mover socialmente, podemos afirmar que nestas comunidades onde estão presentes os engenhos de arroz a produtividade e a mobilidade social não são incentivadas.

TABELA 08 - Periodicidade dos cursos de capacitação profissional nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Eventual	2	18,2	18,2
Semestral	3	27,3	45,5
Anual	6	54,5	100,
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Para o autor Deluiz (1995), novos atributos foram incorporados aos processos de capacitação profissional, tendo em vista o avanço tecnológico, que ocorreram nas indústrias a partir da década de noventa, período que ocorreu a abertura comercial do Brasil. Na opinião de Leite (1994), os atributos fundamentais para o trabalhador capacitado são os seguintes: raciocínio lógico, habilidade para aprender novas qualificações, conhecimento técnico em geral, maior responsabilidade com o processo de produção, iniciativa para resolver problemas, disciplina, comunicação verbal e criatividade. Segundo os autores, para que os empregados possam ter esses novos atributos, o processo de capacitação deve ser proporcionado a todos dentro da empresa.

Porém, conforme podemos observar na Tabela 9, 72,7% dos administradores

entrevistados, declararam que a capacitação envolve apenas diretores e trabalhadores antigos<sup>13</sup> da empresa. E que apenas 27,3% dos entrevistados declarou que proporcionou capacitação para os novos trabalhadores.

Dessa forma, com base no exposto acima podemos afirmar que os engenheiros pesquisados, ao centralizarem a capacitação apenas nos funcionários antigos, poderão ter uma produtividade individual aquém da esperada, e isso poderá afetar negativamente o crescimento dos novos empregados e da empresa.

TABELA 09 – Abrangência da capacitação nos engenheiros entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Envolve diretores e trabalhadores da empresa	8	72,7	72,7
Envolve todos mencionados e os novos trabalhadores	3	27,3	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Por fim, cabe ainda destacar que os autores Castells (1999) e Bruno (2001), destacam que a empresa pode capacitar seus empregados além do oferecimento de cursos tanto internamente como externamente, por meio de incentivos à continuidade da formação escolar, ou seja, que o mesmo complete seus estudos aqui entendidos como ensino fundamental, médio e superior. Pois, para os autores, além de prepará-los para o trabalho, estes estão sendo preparados para seu (deles) crescimento pessoal e mobilidade social.

Com relação à formação escolar, tendo como base os dados das Tabelas 10; 10.1 e 10.2, verificamos que 54,5% dos administradores dos engenheiros a consideram de média importância. Enquanto que 45,5% a consideram de baixa importância.

TABELA 10 - Importância atribuída à formação escolar nos engenheiros entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Baixa	5	45,5	45,5
Média	6	54,5	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

<sup>13</sup> Mais de 3 anos de empresa.

Observamos que 72,7% dos entrevistados, isto é, a maioria, declarou que incentiva a continuação da formação escolar dos empregados através da doação de material escolar, como cadernos e livros. Enquanto que 27,3 % dos entrevistados declararam que incentivam a formação escolar através do pagamento de taxas escolares.

TABELA 10.1 - Incentivo na formação escolar nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Fomento material	8	72,7	100,0
Não há	3	27,3	
	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Podemos afirmar, portanto que apesar de não proporcionarem muitas situações de capacitação para seus empregados, há um tendência entre a maioria dos engenhos da região dos COREDEs Central e Jacuí Centro em querer que seus empregados continuem seus estudos. E isso, conseqüentemente, poderá refletir a longo prazo no desempenho da empresa e também no meio na qual está inserida.

TABELA 10.2 - Incentivo na formação escolar nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Pagamento de taxas	3	27,3	100,0
Não há	8	72,7	
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

### **3.1.1 Avaliação da Capacitação Profissional nas empresas orizícolas sob a ótica dos empregados**

Como objetivo secundário tínhamos, que comparar se o que os administradores dos engenhos declararam sobre capacitação profissional, estava em sintonia com o que os empregados relatavam.

Assim foi elaborado um questionário para os empregados, o qual pode ser visto em anexo, com as mesmas questões que constavam no questionário aplicado nos engenhos sobre

o tema da capacitação profissional. A partir disso, foi realizado um cruzamento com as variáveis com a aplicação do teste qui-quadrado, o qual mediu o grau de associação entre as mesmas.

Cabe lembrar que os 175 empregados entrevistados, conforme já mencionado foram questionados nos sindicatos dos quais fazem parte. De maneira geral as respostas dadas não corroboram com as afirmações feitas pelos administradores dos engenhos.

Pois, por exemplo, na tabela abaixo quando questionados sobre a abrangência da capacitação, 72,7% dos administradores declararam que a capacitação abrange diretores e trabalhadores da empresa, já entre os empregados 67% afirmam isso

Outra diferença, indica que 27,3% dos administradores pesquisados declararam que a capacitação envolve também os novos trabalhadores. Enquanto que somente 31,9% dos empregados que participaram da pesquisa declararam o mesmo.

Tendo em vista que essas diferenças são significativas pois  $p$  é igual a 0,012, ou seja, menor que o nível mínimo de significância estabelecido que foi de 0,05, podemos concluir que há uma falta de clareza naquilo que os administradores declararam ter feito e que os empregados percebem.

TABELA 11 - Abrangência da Capacitação Profissional nos engenhos sob a ótica dos empregados, entre 1990 e 2004.

<b>Função: se diretor ou empregado</b>		<b>Total</b>
<b>Empregado</b>	<b>Dir/Adm. engenho</b>	

Considerando período de 1990 à 2004, quanto abrangência capacitação:	Envolve todos os diretores da empresa	2 1,1%	0 ,0%	2 1,1%
	Envolve diretores e trabalhadores da empresa	118 67%	8 72,7%	124 66,7%
	Envolve trabalhadores do chão de fábrica e trabalhadores novos	57 31,9%	3 27,3%	60 32,2%
<b>Total</b>	<b>175 100,0</b>	<b>11 100,0</b>	<b>186 100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

O terceiro e último aspecto relevante, ao se analisar o perfil e papel dos engenheiros no desenvolvimento do ambiente no qual estão inseridos é a responsabilidade social, isto é, o que eles desenvolvem em prol de seus empregados e as ações sociais na comunidade onde estão inseridos.

### **3.2 Discussão com conceitual e avaliativa sobre responsabilidade social na empresa orizícola**

No Brasil, a responsabilidade social começou a ser discutida ainda nos anos 60, com a criação da Associação dos Dirigentes Cristãos de Empresas (ADCE). Um dos princípios desta associação baseia-se na aceitação por seus membros de que a empresa, além de produzir bens e serviços, possui a função social que se realiza em nome dos trabalhadores e do bem-estar da comunidade onde está inserida.

Embora a idéia já motivasse discussões, apenas, em 1977, mereceu destaque a ponto de ser tema central do 2º Encontro Nacional de Dirigentes de Empresas. Em 1984, ocorre a publicação do primeiro balanço social de uma empresa brasileira - a Nitrofertil. No Brasil, o movimento de valorização da responsabilidade social empresarial ganhou forte impulso na

década de 90, por meio da ação de entidades não-governamentais, institutos de pesquisa e empresas sensibilizadas para a questão.

Cabe salientar que tudo começou com a prática de ações filantrópicas (baseadas no assistencialismo, como no auxílio aos pobres e excluídos), onde tinham um caráter de ações mais inconstantes, sem uma sistemática. Já Responsabilidade Social, como um novo conceito, posto que somente nos últimos dez anos começou a ser incorporado no dia-a-dia das empresas brasileiras, tem caráter de ação mais sistemático.

Assim no ano de 1995, foi criado o Grupo de Fundações, Institutos e Empresas (GIFE) a primeira entidade que genuinamente se preocupou com o tema da filantropia, cidadania e responsabilidade empresarial, adotando, por assim dizer, o termo cidadania empresarial as atividades que as corporações realizassem com vista à melhoria e transformação da sociedade. O conceito de responsabilidade social fica melhor entendido nas palavras de Vilela:

O conceito de responsabilidade social, embora relativamente novo, vem ganhando adeptos rapidamente entre os empresários brasileiros. Sem dúvida, eles já perceberam que contribuir para o bem-estar da comunidade em que atuam é o divisor de águas entre as empresas que atuam positivamente em seu meio e as que se omitem. O respeito ao seu ambiente, a valorização do homem e o fomento à cultura estarão entre os principais fatores determinantes do sucesso mercadológico das empresas no próximo milênio (VILELA, 1999, p. 1-2).

Especificamente, com relação ao nosso objeto de estudo, entendemos que a responsabilidade social é importante para a manutenção do engenho de arroz no mercado. Ainda que o foco da ação social possa ser o marketing para competirem com outras, se suas ações causarem algum benefício para a comunidade onde estão inseridas poderá ser um desencadeador para o desenvolvimento.

A responsabilidade social também toma um novo fôlego no Brasil devido aos modelos que chegam junto às novas organizações aqui fixadas e também pela falta de atuação do Estado em amenizar os problemas sociais. Nota-se que o Estado acaba recebendo novos parceiros para contribuir com a sociedade (ALMEIDA, 1999).

Desse modo Melo (2001), destaca que dentre as características de uma empresa que exerce a responsabilidade social está a participação do público interno na gestão mesma, ou

seja, uma empresa que tem uma gestão participativa, é levado em consideração a participação dos empregados na tomada de decisões tanto no nível estratégico quanto operacional. Isso pode ocorrer por meio de reuniões e debates com os empregados.

Neste sentido, identificamos, segundo dados da Tabela 12 que mais da metade dos engenheiros, isto é, 63,6% centraliza decisões e discussão de estratégias, dilemas e problemas apenas no ambiente da liderança, ou seja na direção. Salienta-se que apenas 9,1% dos administradores dos engenheiros declararam estender a discussão aos empregados. E ainda este mesmo percentual nunca tratou da participação dos empregados na gestão da empresa.

Em vista disso, os dados nos levam a crer que as decisões tanto de caráter estratégico, assim como as rotineiras são centralizadas, sem levar em consideração a opinião dos empregados. No entanto, devido a necessidade de atualização das empresas para se manterem competitivas no mercado, é necessário que os administradores dos engenheiros repensem suas posições, pois como é sabido muitas vezes as sugestões de melhoria e até de inovação nas empresas competitivas, além da atualização por meio externo, provém dos empregados.

TABELA 12 - Participação do público interno na gestão dos engenheiros, entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Discute dilemas, e problemas apenas no ambiente de liderança	7	63,6	63,6
Estende a discussão aos funcionários e demais interessados	1	9,1	72,7
Estabelece mecanismos de diálogo com as diversas partes nos negócios da empresa	1	9,1	81,8
Não havíamos tratado antes deste assunto	2	18,2	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Melo (2001), assim como Lemos (2001), aponta como uma segunda característica da empresa socialmente responsável a participação do público interno (empregados) em

sindicatos e o relacionamento da empresa com seus representantes. Ou seja, uma empresa socialmente responsável, não exerce pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais. Ao contrário, deixa que eles atuem com liberdade, além de fornecer informações sobre as condições de trabalho. Além disso, os dirigentes empresariais se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.

Conforme dados da Tabela 13, verificamos que 54%, ou seja, mais da metade dos administradores dos engenhos declararam que não exercem nenhum tipo de pressão sobre os empregados que estão envolvidos em atividades sindicais. E ainda um percentual de 18,2% dos respondentes afirmou que além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornecem informações sobre as condições de trabalho. Declaram ainda, que os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações<sup>14</sup>.

Aqui percebemos que os engenhos alegam delegar certa autonomia aos empregados em relação à sua participação em sindicatos. No entanto cabe ressaltar que 27,3% dos respondentes declaram que nunca trataram deste tema dentro da sua empresa.

TABELA 13 - Participação do público interno em sindicatos e relacionamento da empresa com seus representantes nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não exerce nenhum tipo de pressão sob os empregados envolvidos em atividades sindicais	6	54,5	54,5
Além do descrito anteriormente fornece informações sobre as condições de trabalho	2	18,2	72,7
Nunca havíamos tratado antes deste assunto	3	27,3	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor..

<sup>14</sup> Salientamos que seria difícil os pesquisados responderem diferente, por isso na seqüência do capítulo apresentamos a visão dos empregados sobre este aspecto.

Já Hudson (1999) salienta que a responsabilidade social empresarial também está relacionada com a legislação que regula os direitos das crianças e dos adolescentes. Ou seja, a empresa, além de respeitar a legislação nacional a qual proíbe o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre os 14 e 16 anos), deve formular e coordenar projetos na comunidade e atuar junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente.

Identificamos na Tabela 14, que 81,8% dos respondentes declararam respeitar a legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos (salvo na condição de aprendiz, entre 14 e 16 anos) e ainda discutem internamente a importância e as consequências do trabalho infantil. No entanto há um percentual expressivo, de 18,2%, que afirmou nunca ter tratado deste assunto.

Tendo em vista o exposto acima, podemos inferir que apesar de uma grande parte dos pesquisados declararem que respeitam legislação que regula o trabalho antes dos 16 anos, é de extrema relevância que os demais que declararam que nunca trataram deste assunto, o façam, pois se não cumprirem estarão explorando menores e impossibilitando que estudem e possam ascender socialmente.

TABELA 14 - Tratamento por parte dos engenheiros com a questão dos direitos da criança e do adolescente, entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Respeita a legislação nacional que proíbe o trabalho infantil	9	81,8	81,8
Não havíamos tratado deste assunto	2	18,2	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborada pelo autor.

Convém salientar que para Kisil (2000), existe uma exigência cada vez maior para que as empresas se responsabilizem pelo impacto social e ambiental de suas atividades, fazendo com que direcionem suas ações e contribuam para o desenvolvimento sustentável, através de projetos melhorem a qualidade de vida de seus empregados, de suas famílias e da sociedade como um todo.

Os dados da Tabela 15 nos informam que mais da metade dos administradores dos

engenhos que responderam a pesquisa, isto é 72,7%, declarou que cumpre apenas os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional e desenvolve programas internos de melhoramento ambiental. No entanto, apenas 18,2% ou seja uma pequena parte afirmou que além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente. E ainda 9,1% dos entrevistados responderam que nunca haviam tratado deste assunto.

Conforme o exposto acima, dada a relevância do tema, podemos afirmar que os engenhos de arroz que fizeram parte da pesquisa não estão preocupados com a preservação do meio ambiente para as gerações futuras. O que num futuro próximo poderá acarretar conseqüências prejudiciais ao meio ambiente do qual fazem parte e por conseguinte isso refletirá negativamente no crescimento social e econômico da região.

TABELA 15 - Comprometimento dos engenhos com a melhoria da qualidade ambiental entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Cumpre rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, e desenvolvem programas internos de melhoramento ambiental	8	72,7	72,7
Além de cumprir a legislação que prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente	2	18,2	90,9
Não havíamos tratado deste assunto	1	9,1	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Outra característica apontada por Kotler e Armstrong (2003), de uma empresa socialmente responsável é a presença de critérios de seleção e avaliação de fornecedores, com normas que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e social. Além disso também apresenta formas que incluem a proibição de trabalho infantil, relação de trabalho adequada e adoção de padrões ambientais.

Segundo dados da Tabela 16, 45,5% dos administradores, isto é quase a metade, declararam que possuem políticas de seleção e avaliação de fornecedores. Outros 9,1% ainda

afirmaram que possuem normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal. No entanto, um expressivo número entrevistado, isto é 45,5%, declarou nunca ter tratado do assunto.

Percebemos que não há uma preocupação, por grande parte dos engenheiros, em relação aos critérios de contratação dos fornecedores. Podemos concluir que estes não têm interesse em oferecer um produto de melhor qualidade para o mercado local e até mesmo regional, haja vista que compram o produto sem critério algum. O que, por conseguinte, num futuro interesse em abrir novos mercados, refletirá negativamente para os engenheiros, pois os consumidores estão cada vez mais exigentes.

TABELA 16 - Critérios de seleção e avaliação de fornecedores dos engenheiros entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fornecedores como qualidade, preço e prazo.	5	45,5	45,5
Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.	1	9,1	54,5
Não havíamos tratado deste assunto antes	5	45,5	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Ainda Mello (2001) assim como Vilela (1999), destacam que muitas empresas além de buscarem as certificações<sup>15</sup>, também estão preocupadas com o lado social da comunidade,

<sup>15</sup> Certificações como a SA8000, que reconhece o comprometimento social da empresa com os seus diversos públicos, conferindo a denominação de empresa socialmente responsável entre outros certificados que existem.

tendo em vista que suas ações estão direcionadas no sentido de suprir carências da sociedade. Ações que apóiam várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos. Além de parcerias com entidades locais, buscando influenciar nas políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.

No entanto, identificamos que menos da metade, dos entrevistados, isto é 18,2%, declarou que conhece superficialmente as atividades comunitárias e respondem a eventuais pedidos de apoio. Assim como, 18,2% afirmaram que participam da vida associativa local e apóiam várias entidades com doações, financiamento e ou desenvolvem projetos sociais próprios. E um expressivo número dos administradores que responderam a pesquisa, isto é 54,5%, declarou que não participam da vida comunitária de nenhuma forma.

Com base no exposto, dada a relevância do tema, podemos afirmar que os administradores dos engenhos pesquisados não estão preocupados em desenvolver ações sociais na comunidade onde estão inseridos. Entendemos que suas ações poderiam atenuar os problemas de natureza social que as comunidades têm e que possam vir a enfrentar. E por conseguinte refletiria, de forma positiva, no desenvolvimento social do ambiente no qual estão inseridos.

TABELA 17 – Relações dos engenhos com organizações locais e comunidade entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Conhece superficialmente suas atividades e responde a eventuais pedidos de apoio	2	18,2	18,2
Participa da vida associativa local e apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem sucedidas.	2	18,2	36,4
Não havíamos tratado deste assunto antes.	7	63,6	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

Por fim, os autores acima já mencionados, destacam que como forma de concretizar a ação social, além de doações e ou projetos sociais corporativos, as empresas podem ceder horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos. Vale sublinhar que a empresa pode ceder suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais e ainda envolver as organizações locais no desenho e na implementação dos projetos sociais e interceder perante outros organismos, públicos ou privados, pela concretização desses projetos.

Assim sendo observamos que, conforme as Tabelas 18 e 18.1, um pouco menos da metade dos respondentes, ou seja, 36,4%, declarou que desenvolve ações sociais. Todavia, um percentual bem expressivo, ou seja, 63,6% dos pesquisados, afirmou que não desenvolve ações sociais na sua comunidade.

Assim identificamos que a maioria dos administradores que declararam que desenvolvem suas ações sociais, o fazem através de doações de produtos e recursos financeiros, além do que, em algumas ocasiões, muitos mobilizam seus empregados e ou desenvolvem projetos sociais próprios. No entanto, um percentual de 63,6% dos respondentes declarou que não sabe os tipos de ações que desenvolvem, o que para nosso entendimento caracteriza apenas ações de caráter assistencialistas, pois se fossem ações constantes saberiam informar.

Tendo em vista o exposto acima, e a amplitude dos problemas sociais que podem existir nessas regiões onde os engenhos estão inseridos, podemos afirmar que as ações desenvolvidas por estas empresas tendam apenas a atenuar os problemas sociais a curto prazo. Por outro lado, em nossa opinião, se realizassem ações mais constantes e a longo prazo, isso teria um maior resultado e contribuiria de forma efetiva para resolução de tais problemas na comunidade a que pertencem.

TABELA 18 – Envolvimento dos engenhos com a ação social entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Não	7	63,6	63,6
Sim	4	36,4	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

TABELA 18.1 - Tipos de ações sociais que os engenheiros desenvolveram entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</b>	<b>Percentual</b>	<b>Percentual Acumulado</b>
Faz doações de produtos e recursos financeiros, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e ou desenvolve projetos sociais próprios	4	36,3	36,3
Não havíamos tratado deste assunto antes	7	63,6	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

### 3.2.1 Avaliação da Responsabilidade Social sob a ótica dos empregados

Como objetivo secundário tínhamos que comparar se o que os administradores dos engenheiros declararam sobre responsabilidade social estava em sintonia com que os empregados relatavam.

Assim foi elaborado um questionário para os empregados, o qual pode ser visto nos anexos, com as mesmas questões que constavam no questionário aplicado nos engenheiros sobre o tema da responsabilidade social. A partir disso, foi realizado um cruzamento com as variáveis com a aplicação do teste qui-quadrado que mede o grau de associação entre as mesmas.

Cabe lembrar que os 175 empregados entrevistados, conforme já mencionado foram questionados nos sindicatos dos quais fazem parte. De maneira geral, as respostas dadas pelos empregados não foram ao encontro do que os administradores dos engenheiros afirmaram. Pois, por exemplo, na tabela abaixo quando questionados se é exercido algum tipo de pressão sobre os empregados que participam de atividades sindicais, 72% dos empregados que participaram da pesquisa declararam que não recebem nenhum tipo de pressão. Por outro lado 63,6% dos administradores, disseram o mesmo.

Entretanto 9,1% dos administradores pesquisados declararam que além de não exercer pressão sobre os empregados, ainda fornecem informações sobre as condições de trabalho. Porém, para os empregados pesquisados isso não acontece.

Salienta-se ainda, que 27,3% dos administradores declararam nunca ter tratado deste assunto. Já os empregados, num percentual menor, isto é, 22,9% declararam o mesmo. Tendo em vista que essas diferenças são significativas, pois  $p$  é igual a 0,012, ou seja, menor que o nível mínimo de significância estabelecido que foi de 0,05, podemos afirmar que há uma falta de sintonia entre o que os administradores fazem e o que os empregados percebem nos engenhos pesquisados.

TABELA 19 - Participação de funcionários em sindicatos e o relacionamento com seus representantes sob a ótica dos empregados, nos engenhos entre 1990 e 2004.

		Função: se diretor ou empregado		Total
		Empregado	Dir/Adm. engenho	
Levando em consideração o período de 1990 a 2004, quanto à participação dos funcionários e o relacionamento de seus representantes na empresa?	Não exerce nenhum tipo de pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais	126 72,0%	7 63,6%	133 71,5%
	Além do descrito anteriormente fornece informações sobre as condições de trabalho	0 ,0%	1 9,1%	1 ,5%
	Nunca havíamos tratado antes deste assunto	40 22,9%	3 27,3%	43 23,1%
	Não quis responder	9 5,1%	0 ,0%	9 4,8%
	<b>Total</b>	<b>175 100,0</b>	<b>11 100,0</b>	<b>186 100,0</b>

Fonte: Pesquisa elaborada pelo autor.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

No cenário crescente de interdependência financeira e produtiva e de globalização as empresas em geral têm que acompanhar a evolução do ambiente no qual estão inseridas, para manterem-se competitivas no mercado e contribuir para um contexto com menos desigualdades sociais e mais pessoas que possam consumir os produtos oferecidos por ela. Neste ambiente alguns aspectos organizacionais evoluem continuamente. Dentre tais aspectos decidimos analisar neste estudo a inovação, a capacitação profissional e a responsabilidade social nas empresas orizícolas da região dos COREDEs Central e Jacuí Centro.

Assim, com base nos dados que foram coletados é importante fazer alguns apontamentos finais. Num primeiro momento ao avaliarmos a inovação, verificamos que, no que se refere à abertura de novos mercados, os engenhos que participaram da pesquisa estão estagnados, visto que apenas 27,3% dos entrevistados declararam que vendem para os países do Mercosul, enquanto que os demais que responderam à pesquisa declararam que concentram suas vendas em nível nacional, e principalmente no Estado e região onde estão inseridos. Para nós, isso pode estar relacionado à carga tributária sobre a exportação e as políticas governamentais.

Cabe ainda salientar que nessa região há uma cultura paternalista, bastante saliente nos comentários dos pesquisados os quais foram anotados nas observações de campo, empresários, ou seja, estes esperam do governo as soluções para resolver os problemas das empresas, o que na maioria dos casos, em nosso sentimento deveria partir deles próprios.

No que se refere à inovação por meio de aperfeiçoamento dos processos ou introdução de novos processos na empresa, mais da metade, ou seja, 63,6% dos entrevistados declararam

não ter introduzido um novo processo ou aperfeiçoado os já existentes. Este mesmo percentual de pesquisados afirmou que para eles as atividades de pesquisa e desenvolvimento não são considerados importantes. O que nos reforça a idéia de que há também uma falta de iniciativa por parte dos administradores para desenvolverem a inovação em seus engenhos.

Além disso, para os administradores dos engenhos pesquisados não está clara a necessidade de mudança urgente que o mercado competitivo contemporâneo impõe às empresas. Pois diante do que foi descrito está evidenciado que a inovação não é uma prioridade para eles.

Em seguida temos a capacitação profissional, onde verificamos, com base nos dados coletados que para quase a metade dos administradores isto é, 45,5% da capacitação profissional tem baixa importância. E ainda segundo a grande maioria dos pesquisados, isto é, 72,7% declarou que quando ocorre a capacitação é somente para os diretores e empregados mais antigos, excluindo-se os novos. Desse modo podemos deduzir que existe tendência em não qualificar os empregados, o que pode ser um reflexo da falta de inovação visualizada em grande parte dos engenhos pesquisados.

A partir do exposto acima, consideramos que para os administradores das empresas pesquisadas, assim como ocorre com o primeiro aspecto organizacional, a capacitação profissional é vista como não sendo importante. Tendo em vista, conforme aponta a literatura que as empresas para se manterem competitivas devem proporcionar a capacitação da sua mão-de-obra. É relevante que os administradores dos engenhos revejam suas prioridades, pois além de não contribuírem para o crescimento pessoal e social do empregado, estarão sujeitos a não permanecer mais no mercado, o que refletirá negativamente no desenvolvimento social e econômico da região da qual fazem parte.

No que diz respeito à responsabilidade social, verificamos que a maioria dos pesquisados, isto é, 63,6%, declarou que a participação do público interno, ou seja, dos empregados na gestão da empresa, não existe, tudo é resolvido apenas em nível de direção. O que nos leva a entender que os engenhos tem uma administração centralizada, ou seja, as decisões são tomadas apenas pela direção.

Cabe destacar, menos da metade dos entrevistados, isto é 18,2%, declarou que conhece

superficialmente as atividades desenvolvidas e raramente respondem a pedidos de ajuda (o que caracteriza ações filantrópicas) e colaboração solicitadas pela comunidade, enquanto que mais da metade dos entrevistados, isto é 63,6% informou que nunca tratou deste assunto, ou seja, não participam da vida ativa da sociedade da qual fazem parte.

Tendo em vista o que foi mencionado acima, entendemos que assim como ocorreu com a inovação e capacitação profissional, a responsabilidade social (ações sociais) não faz parte do dia-a-dia dos engenhos pesquisados. Haja vista que hoje as empresas, ditas competitivas, desenvolvem ações de caráter interno assim como ações que visam atenuar os problemas sociais das comunidades onde vivem, é relevante que os administradores dos engenhos repensem sua posição, pois do contrário, além de não contribuírem para o desenvolvimento da região, poderão comprometer a permanência dos engenhos diante da competitividade do mercado.

Portanto, tendo em vista que as empresas devem estar preparadas para atender as demandas econômicas e sociais de uma determinada localidade ou região da qual fazem parte, e estando os engenhos de arroz ligados à estrutura econômica e social de municípios pertencentes aos COREDEs Central e Jacuí Centro, é de extrema relevância que os administradores comecem a priorizar as transformações necessárias de caráter inovativo, de capacitação profissional e de responsabilidade social sob pena de, em curto espaço de tempo, estas empresas não mais permanecerem no mercado, afetando de forma negativa o crescimento desses municípios e por conseguinte o desenvolvimento regional. No entanto, deve ser frisado que a região além da atividade orizícola, tem outras atividades econômicas como o plantio de soja e trigo, além da pecuária extensiva que sustentam sua economia.

Destacamos ainda que esse estudo, dado seu ineditismo, pois até então não temos conhecimento de que tenha sido realizado algo parecido no que se refere aos engenhos da região pesquisada, contribuiu no sentido de diagnosticar a situação dos mesmos e a partir disso então poderão ser tomadas ações efetivas no que se refere à melhoria dos problemas apontados. E isso conseqüentemente refletirá para o desenvolvimento econômico e social da região como um todo.

O trabalho foi desenvolvido de forma a estar o mais próximo da realidade dos engenhos; porém, sabemos que o mesmo tem suas limitações tais como: dificuldade em contar

com a colaboração dos administradores dos engenhos, assim como dos empregados para responderem aos questionários, tendo em vista que temiam que seus nomes fossem divulgados, assim como o nome das empresas a que pertencem e em vista disso a veracidade das informações por eles dadas.

Por fim, entendemos que é importante que esse estudo tenha continuidade, principalmente em outras regiões onde há empresas orizícolas, para verificar como acontecem esses aspectos em regiões que são mais desenvolvidas que a região central do estado a qual foi objeto deste estudo.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, F. *Empresa e Responsabilidade Social*. Gazeta Mercantil, p1-3, jun. 15, 1999.
- AMIN, A.; THRIFT, N. Globalization, institutional thickness and the local economy. In: HALLEY, P. et.all. *Managin the cities the new urban contex*. Jhon Wiley Chichester, 1995.
- AMIN, A, TOMANEY, J. El potencial de desarrollo regional de las inversiones externas en las regiones menos favorecidas da la Comunidad Europea. In: VÁSQUEZ BARQUERO, A., GAROFOLI, G. GILLY, G.P., eds, *Gran empresa y dessarrolo económico*. Madrid: Editorial Síntesis, 1997.
- BACHA, E. L., *Introdução à macroeconomia: uma perspectiva brasileira*. Rio de Janeiro: Campus, 1988.
- BANCO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL (BNDES). Apresenta municípios da federação em dados. Disponível em: <[http:// www.federativo.bndes.gov.br](http://www.federativo.bndes.gov.br)>. Acesso em: 03 out. 2005.
- BARQUERO, V. A. *Desenvolvimento endógeno em tempos de globalização/ Antonio VasBarquero*, tradução de Ricardo Brinco. – Porto Alegre: Fundação de Economia e Estatística, 2001.
- BASTOS, Raul L. A. Desemprego Tecnológico: In: CATTANI, Antonio D. (Org.). *Trabalho e tecnologia: Dicionário Crítico*: Petrópolis: Vozes e Porto Alegre: UFRGS, 1997.
- BANDEIRA, P. S. Participação, articulação de atores sociais e desenvolvimento regional. In: BECKER, D. F. ;BANDEIRA, P. S. (Orgs). *Determinantes e desafios contemporâneos*. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2000. (Coleção Desenvolvimento Local-Regional).
- BECKER, D. F. *Desenvolvimento local-regional em questão*. Inédito. 2001.
- BERNARDES, N. *Bases geográficas do povoamento do Estado do Rio Grande do Sul*. Ijuí: Ed. UNIJUÍ, 1997.
- BOISIER, S. El desarrollo territorial a partir de la construcción de capital sinérgico. *Estudios Sociales*. Santiago de Chile, n.99, 1999.
- BONFIM, D. *Pedagogia do Treinamento, correntes pedagogicas no treinamento empresarial*. Rio de Janeiro: Qualimark, 1995.

BRUNET, R.; FERRAS, R. THPERY, H. *Lês mots de la géographie*. Dictionnaire critique. Montpellier-Paris: Reclus-La Documentation Française, 1993.

BRUNO, L. *Educação, capacitação e desenvolvimento econômico*. São Paulo: Atlas, 2001.

BUARQUE, S. *Metodologia de Planejamento do Desenvolvimento Local e Municipal Sustentável*, IICA, Recife, Brasil, 1999.

BUENO CAMPOS, E. *Organizacion flexible y gestion del cambio*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, 1992.

CARVALHO, Celso do Prado Ferraz de: *A Educação Cidadã na Visão Empresarial: o telecurso 2000*. Campinas São Paulo: Autores Associados, 1999. (Coleção polêmica do nosso tempo).

CARVALHO, R. de Q. Capacitação Tecnológica, revalorização do trabalho e educação. In: FERRETI, Celso João. *Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1998.

CASTELLS, M. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra, Vol. 1, 1999.

CASTILHOS, Clarisse c. Inovação. In: CATTANI, Antonio D. (Org). *Trabalho e Tecnologia: Dicionário*. Petrópolis: Vozes e Porto Alegre, UFRGS, 1997.

CHANDLER, A Scale and scape. *The dynamics of industrial capitalism*. Cambriage, Massachusets. Harvard Universtiy, 1998.

COELHO, Simone de Castro Tavares. *Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos*. São Paulo: Editora SENAC, 2000.

COGO, C. *O desempenho do setor agroindustrial de arroz do Rio Grande do Sul*. Lavoura Arrozeira. IRGA. Porto Alegre, 2005.

COHEN, D. A empresa e sociedade. *Revista Exame*. Edição Especial - A empresa do novo milênio, fasc.V, p.88, 2000.

CORREA, R. L. *Região e Organização Espacial*. São Paulo. Ed. Ática, 1992.

CORIAT, B. *Autômatos, Robôs e a Classe Operária*. Novos Estudos CEBRAP, 1993.

COSTA, Achyles B. Reestruturação produtiva e padrão de organização industrial. *Revista Estudo e Debate*. Lajeado: FATES. V.3,n.1, junho/1996.

COTORRUELO, M. R. *Gestion estrategica y marketin de ciudades*. Madrid: INMARK, 1997.

DALLABRIDA, Valdir Roque & BECKER, Dinizar Ferminiano. Governança Territorial- Um primeiro passo na construção de uma proposta teórico-metodológica. In: *Desenvolvimento em questão. Revista do Programa de Pós-graduação em Desenvolvimento, Gestão e Cidadania*. Ijuí: Editora da UNIJUÍ, ano 1, n. 2, jul./dez./2003<sup>a</sup>, p.73-98.

DELUIZ, N. *Formação do trabalhador: produtividade & cidadania*. Rio de Janeiro: Editora Schape Ed. 1995.

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA. Apresenta dados sobre o cultivo do arroz, preços e mercados a nível nacional e estadual. Disponível em: <<http://www.cpact.embrapa.br/sistemas/arroz>>. Acesso em: 19 ago. 2005.

FERRAZ, E. *O Motor da Inovação*. *Exame* Ed. 776, ano 36, n.20, 02/10/2002.

FERRAZ, J.C, COUTINHO L.G. *Estudo da Competitividade da Industria Brasileira*. 2ª ed. Campinas, SP. Papirus; Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1994.

FERNÁNDEZ, Victor Ramiro. *Desarrollo regional, espacios nacionales y capacidades estatales: redefiniendo el cenário local*. Santa Fé (AR): Ediciones UNL - Universidad Nacional del Litoral, 2003.

FILION, L.J. *The strategy of successful entrepreneurs in small business: vision, relationships and anticipatory learning*. Lancaster, 1988 Tese (doutorado). Universidade de Lancaster, Grã-Bretanha. V.1, 695p; V2 655p.

FREEMAN, C.; SOETE, L. *The Economist of Industrial Innovation*. 3ed. London: Pinter Publishers, 1997.

FREEMAN, C. Innovation and growth. In: EDWAR, Elgar. (Org.). *The handboof of industrial innovation*. [Aldershot]: Ed. Elgar: Mark Rodgson & Roy Rothwell Ed., 1994

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA (FEE). Apresenta dados sobre indicadores sociais do Rio Grande do Sul por COREDE e município. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br>> Acesso em: 28 set. 2005.

\_\_\_\_\_. Apresenta os Mapas dos COREDEs. Disponível em: <<http://www.fee.rs.gov.br>> Acesso em: 28 dez. 2004.

FURTADO, Celso. *O longo amanhecer: reflexões sobre a formação do Brasil*. São Paulo: Editora Paz e Terra, 1999.

GARAFOLI, G. Dessarrollo económico, organización de la producción y territorio. In: A, VÁSQUEZ-BARQUERO, G., GARAFOLI, G. (Ed). *Desarrollo económico local en Europa*. Madrid, Colégio de Economistas de Madrid, 1995. (Economistas).

GIL, A. C., *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 5º ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GOMES, P.C.C. da e CORREA, R.L. (org.). *Geografia: conceitos e temas*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1995.

GUIMARÃES, N.A; NARTIN S. *Competitividade e desenvolvimento: atores e instituições locais*. São Paulo: Atlas, 2001.

HAMPTON, D. H. *Administração contemporânea*. São Paulo: Editora Mcgraw. Hilldo Brasil Ltda, 1993.

HUDSON, M. *Administrando organizações do terceiro setor: o desafio de administrar sem receita*. Trad. James F. Sunderbland Cook. São Paulo: Makron books do Brasil, 1999.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Apresenta dados sobre o valor da produção agrícola total do Estado do Rio Grande do Sul por municípios. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 01 jun. 2004.

INSTITUTO RIOGRANDENSE DO ARROZ (IRGA). Apresenta dados sobre o número de engenhos de arroz no Estado do Rio Grande do Sul por região e município. Disponível em: <<http://www.irga.rs.gov.br>> Acesso em 02 de jun. 2004.

JANNUZZI, P.M. *Indicadores Sociais no Brasil*. Campinas: Alínea, 2002

YIN, R.K. *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Trad. Daniel Grassi – 2º.ed.-Porto Alegre: Bookman,2001.

KISIL, Marcos. Organização social e desenvolvimento sustentável: projetos de base comunitária. In: IOSCHPE, Evelyn Berg (organizadora). *Terceiro Setor: desenvolvimento social sustentado*. São Paulo: Editora paz e Terra, 2000.

KOTLER, P; ARMSTRONG, G. *Princípios de Marketing*. Trad. Arlete Símmille Marques e Sabrina Cairo. 9º. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 2003.

KUENZER, A. (Org). *Ensino Médio – construindo uma proposta para os que vivem no trabalho*. São Paulo, Cortez, 2000.

LAKATOS, Eva e MARCONI, M. A *Técnicas de pesquisa*. São Paulo: Atlas, 1999.

LACERDA, Antonio Correa; *Tecnologia, Estratégia para competitividade: inserido a variável tecnologia no Planejamento Estratégico*. São Paulo: Nobel, 2001.

LEITE, E.M. *Inovação tecnológica, emprego e qualificação*. Um Estudo sobre os impactos da MCFN em indústrias de Bens de Capital. Rio de Janeiro, SENAI, 1994.

LEMOS, Jorgete Leite. In: *Seminário de Responsabilidade social*. Anais. Porto Alegre, 2001.

LOPES, J.R.B. *Novos parâmetros para a reorganização da política social brasileira*. Campinas: Núcleo de Estudos de Políticas Públicas, UNICAMP, 1993.

LUNDVALL, B.A. *National Systems of Innovation: Towards a Theory of Innovation and Interactive Learning*, Pinter Publishers, Londres,1992.

MACHADO, L.R.S. Mudanças tecnológicas e a Educação da Classe Trabalhadora. In L. R. Machado et alii. *Trabalho e Educação*. Campinas: CEDES/ANDES/ANPED, 1994.

MALVEZI, S. Do toyotismo ao comportamentalismo 90 anos de desenvolvimento de recursos humanos. In: BOOG, G. (coord). *Manual de treinamento e desenvolvimento*. São Paulo: Makron Books, 1994.

MEHEDFF, N. *Educação Profissional. Quem não qualifica não compete*. Pg. 01 a 04.

[online]. Disponível na Internet via [www.mtb.gov.br/aquivo](http://www.mtb.gov.br/aquivo) capturado em 25 de outubro de 2001.

MELO NETO, Francisco Paulo de: *Responsabilidade social e Cidadania empresarial: a administração do terceiro setor*. Rio de Janeiro: Qualimaymark Ed.,1999.

\_\_\_\_\_. *Gestão da Responsabilidade Social Corporativa: O caso brasileiro*. Rio de Janeiro: Qualimark. Ed., 2001.

MONTANA, P.J; CHARMOV,B. *Administração*. São Paulo: Saraiva.

MORENO, J. A., *Climatologia do Rio Grande do Sul*. Porto Alegre: Secretaria da Agricultura do Rio Grande do Sul, 1961.

OLIVEIRA, G B. Algumas considerações sobre inovação tecnológica, crescimento econômico e sistemas nacionais de inovação. *Revista da ANPAD*, 2001.

PAIVA, C.A. N. *A economia internacional na perspectiva clássica*. CED – Centro de estudos e debates de economia política, Vol. I, Porto Alegre, 1984.

PAIVA, J. M. Educação Jesuítica no Brasil colonial. In: LOPES E.T.L (org.) *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2000.

PAULET, J. P. *Les regions à l'heure de la mondialisation*. Paris: Armand Colin, 1998.

PEREIRA, A. *Guia prático de utilização do SPSS – Análise de dados para ciências sociais e psicologia*. 4º ed. Lisboa: Sílabo, 1999.

PIMENTEL, F. Aspectos econômicos da cultura - O valor do arroz como alimento e a prosperidade da lavoura do arroz. *Jornal do Povo*, pg. 16-19, 29 de jun.1941.

PORTER, M. *The competitive advantage of nations*. Nova York: Free Press, 1990.

\_\_\_\_\_. *What is strategy Harvard Business Rewiew*. V.74, n. 6, 1996.

PUTNAM, R. D. *Comunidade e democracia: a experiência da Itália moderna*. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. 2ed.- Rio de Janeiro. FGV,2000.

RAMBO, B. *A fisionomia do Rio Grande do Sul: ensaio de monografia natural*. 3ª ed. São Leopoldo: UNISINOS, 2000

RAMOS, M. P; MARINO, J. M. F; Condicionantes históricos do desenvolvimento capitalista global em nível regional. In: *Desenvolvimento regional: capital social, redes e planejamento*. Orgs. Milton Luiz Wittman e Marília Patta Ramos. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2004.

REIS, J. *Os espaços da Indústria: a Regulação Econômica e a Mediação Local numa Sociedade Semiperiférica*. Coimbra (PT): Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1989 (Dissertação de Doutorado).

RICARDO, David. Princípios de economia Política e Tributação. In: *Os economistas*. São Paulo: Abril Cultural, 1982.

ROTHWELL, R. *Successful Industrial innovation: Success, Strategy, trends*, in Dogson. M. & R., 1994.

SANTOS, J.A. A trajetória da educação profissional. In: LOPES, E.T.L (Org). *500 anos de educação no Brasil*. Belo Horizonte: Autêntica , 2000.

SAY, J.B. *Cours d'ecnomie politique et autres essais*. Paris: Flammarion, 1996. GF Flammarion.

SAVIANI, D. O trabalho como principio educativo frente as novas tecnologia. In: FERRETI, C.J. *Tecnologias, Trabalho e Educação: um debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes, 1998.

SILVA, R.A. Computadores, Digitação e Caixas: A automação bancária em questão. In: M. P. Leite & R. A Silva (Org.). *Modernização tecnológica, relações de Trabalho e práticas de Resistência*. São Paulo, Iglu, 1991.

SIMONDON, Gilbert. *Du Mode d'Existence des Objets Techmques*. Paris: Aubier, 1985.

SCHUMPETER, Joseph Alois. *Teoria do desenvolvimento econômico: uma investigação sobre lucros, capital, credito, juro e o ciclo econômico*. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

\_\_\_\_\_. *Capitalismo, Sociedade e Democracia*. São Paulo: Abril cultural, 1988.

SIEDENBERG, Dieter Rugar. Condicionantes político-administrativos do desenvolvimento regional no Rio Grande do Sul – a experiência dos COREDEs. In: *Desenvolvimento Regional, Capital Social, Redes e planejamento*. Milton Luiz Wittmann e Marília Patta Ramos (Orgs). Santa Cruz do Sul, EDUNISC, 2004.

SMITH, Keith. *Science, Technology and Innovation. Indicator: a guide for Policy Makers*. STEP Group, IDEA Paper Series 5, 30 july 1998.

TOYOSHIMA, Silvia Harumi. Os conceitos de ajustamento ricardianos, keynesianos e schumpeterianos e a questão do emprego na economia brasileira. *Revista de Economia Política*. São Paulo: ed. 34, v.20, n.2 (78), abril-junho/2000.

TRIVIÑOS, Augusto N.S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

TUSHMAN, Michael; NADLER, David. *Organizing for Innovation*. California Managemnet Review, v. XVIII, n.3, Spring 1986, p.74-92.

VELTZ, P. Logiques d' enterprise et territories: les nouvelles regles du jeu. In: SAVY, M., VELTZ,P., eds. *Les nouveaux espaces de l'entreprise*. Paris: Éditions de l'Aube/Datar, 1993.

VICENTINI, J.W.; VLACH. E. *Geografia crítica do mundo industrializado*. São Paulo, editora Ática, 2004.

VIEIRA, E. F., *Rio Grande do Sul: geografia física e vegetação*. Porto Alegre: Sagra, 1984.

VILELA, M. *Respeito e responsabilidade social*. Folha de São Paulo, pg. 1-3, 26 jul. 1999.

ZAWISLAK, Paulo A. *Le systeme Techmo-Scientifique dans le Bresil Contemporain. Etude a partir des rapports entre l'activité scientifique et techmologique et l'activité economique.* Paris: Université de paris VII, Mémoire [Dissertação] de DEA, 1991.

\_\_\_\_\_. *L'activité de conception. Les trafectoires bresiliennes de l'industrie aeronautique et de l'industrie de la chassure,* Paris Université Paris VII. Tese de Doutorado (Doutoral Nouveau Régime)., 1994

**ANEXOS**

## ANEXO A – RESUMO DAS VARIÁVEIS

QUADRO 02 - Variáveis utilizadas

<b>VARIÁVEIS</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>MEDIDAS</b>
<b>Inovação</b>	<b>Quantidade e quais são os mercados</b>	Quais os três principais mercados da empresa entre 1990 e 2004?
	<b>Produção de novos produtos ou produtos que já existiam na empresa e foram aperfeiçoados</b>	Entre 1990 e 2004, a empresa introduziu produto tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado, mas já existente no mercado nacional?
		Entre 1990 e 2004, a empresa introduziu produto tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para empresa no mercado nacional?
	<b>Introdução de novos processos ou melhoramento de processos já existentes</b>	Entre 1990 e 2004 a empresa introduziu processo tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para a empresa, mas já existente no mercado nacional?
		Entre 1990 e 2004, a empresa introduziu processo tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para o setor no Brasil?
	<b>Implementação de mudanças na estrutura organizacional e quais foram as implementações</b>	Considerando o período entre 1990 e 2004, a empresa realizou algumas das atividades relacionadas a seguir: Implementação de significativas mudanças na estratégia corporativa; Implementação de técnicas avançadas de gestão (produção, informação e ambiental); Implementação de significativas mudanças na estrutura organizacional; mudanças significativas nos conceitos e estratégias de marketing; mudanças significativas na estética, desenho ou outras mudanças subjetivas em pelo menos um dos produtos e implementação de novos métodos e gerenciamento, visando atender normas de verificação (ISO9000, ISO14000, QS, TS, QHSAS 18001, SA8000, etc.)
		Considerando o período de 1990 e 2004, detalhe se as técnicas avançadas de gestão introduzidas diziam respeito à: Novos dispositivos e ferramentas da produção; novos dispositivos e ferramentas de gestão da informação.
	<b>Incorporação de Novas Matérias Primas</b>	Utiliza novas matérias primas ou componentes em seus produtos?

VARIÁVEIS	INDICADORES	MEDIDAS
		Utiliza novas matérias primas ou componentes em seus processos?
	<b>Pesquisa &amp; Desenvolvimento</b>	Qual a importância da atividade de Pesquisa & Desenvolvimento para a empresa entre 1990 e 2004?
		Descreva brevemente a atividade de Pesquisa & Desenvolvimento realizada por sua empresa entre 1990 e 2004.
<b>Capacitação Profissional</b>	<b>Importância de capacitar os funcionários para a empresa</b>	Considerando o período de 1990 a 2004, a importância da capacitação profissional para empresa é: alta; média; baixa; não relevante?
	<b>Periodicidade dos cursos</b>	Considerando o período de 1990 a 2004, com que periodicidade ocorre a capacitação profissional: eventual; mensal; trimestral; semestral; anual?
	<b>Abrangência da capacitação em termos de função</b>	Levando em consideração o período de 1990 a 2004, quanto a abrangência da capacitação envolve: os diretores da empresa; diretores e trabalhadores da empresa; envolve diretores, trabalhadores do chão de fábrica e trabalhadores selecionados para as novas funções?
	<b>Conteúdo dos cursos de capacitação</b>	Levando em consideração o período de 1990 a 2004, o conteúdo dos cursos para os operadores de máquinas: é apenas sobre o posto de trabalho; sobre todo o processo de trabalho; conhecimentos sobre toda a empresa?
	<b>Formação Escolar dos empregados</b>	Considerando o período entre 1990 e 2004, a importância da formação escolar do funcionário para a empresa é: alta; média; baixa; não relevante?
		Considerando o período de 1990 a 2004, que estímulos são dados aos funcionários na continuação da formação escolar: fomento de material escolar; dispensa do trabalho, pagamento de taxas escolares?
<b>Responsabilidade Social</b>	<b>Participação do público interno na gestão da empresa</b>	Considerando o período de 1990 a 2004, a abertura da empresa para discutir suas estratégias de negócios e questões a elas relacionadas, a empresa: Discute dilemas, estratégias e problemas apenas no ambiente de liderança da organização; Estende a discussão aos funcionários e interessados diretos dependendo do tema em questão; Estabelece mecanismos de dialogo com diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados; Possui indicadores de desempenho definidos a partir do ( ) estruturado com as partes interessadas e tem mecanismos para assegurar ( ) mais de comunicação e discussão sejam acessíveis e eficientes; Não havíamos tratado desse assunto antes?

VARIÁVEIS	INDICADORES	MEDIDAS
-----------	-------------	---------

	<p><b>Participação do público interno em sindicatos e o relacionamento da empresa com seus representantes</b></p>	<p>Levando em consideração o período de 1990 a 2004, quanto à participação de funcionários em sindicatos e o relacionamento com seus representantes, a empresa: Não exerce nenhum tipo de pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais; Não exerce pressão e oferece liberdade para atuação dos sindicatos no local de trabalho; Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações; Além disso possui canal de comunicação relacionando-se com os sindicatos, informando-os e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos (quando estes afastarem os trabalhadores) para subsidiar as discussões.; Não havíamos tratado antes deste assunto?</p>
	<p><b>Tratamento da questão dos direitos da criança e do adolescente</b></p>	<p>Considerando o período de 1990 a 2004, no tratamento da questão do trabalho infantil, a empresa: Respeita legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre 14 e 16 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil; Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos dos empregados, estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes); Além do descrito anteriormente, estende esses projetos para as crianças da comunidade; Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente; Não havíamos tratado antes deste assunto?</p>

VARIÁVEIS	INDICADORES	MEDIDAS
	<b>Comprometimento da empresa com a melhoria da qualidade ambiental</b>	Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para tratar com a devida importância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa: Cumpre rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental; Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente; Trata o meio ambiente como tema transversal e sistêmico em sua estrutura organizacional e a inclui no planejamento estratégico; Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), levando em conta, desde a concepção os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental; Não havíamos tratado antes deste assunto?
	<b>Critérios de seleção e avaliação de fornecedores</b>	Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa: Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo; Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal; Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais; Além dos critérios descritos anteriormente, exige que seus fornecedores reproduzam suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores, e que monitorem esses critérios periodicamente; Não havíamos tratado antes deste assunto?

VARIÁVEIS	INDICADORES	MEDIDAS
	<b>Relações com organizações locais/comunidade</b>	Considerando o período de 1990 a 2004, com relação às organizações comunitárias, ONGs, e equipamentos públicos (escolas, postos de saúde e etc) presentes no seu entorno a empresa: Conhece superficialmente suas atividades e responde a eventuais pedidos de apoio; Participa da vida associativa local e apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem sucedidas;Capacita lideranças envolvidas mantém parcerias de longo prazo com entidades da comunidade local e participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos; Além de parcerias com entidades locais, busca influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local; Não havíamos trata do antes deste assunto?
	<b>Envolvimento da empresa com a ação social</b>	Considerando o período de 1990 a 2004, como forma de concretizar sua ação social, a empresa.: Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ ou desenvolve projetos sociais próprios;Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos;Além de apoio material, possui projeto estruturado pelo qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros);Além de apoio material e aporte de consciências envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementado dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos públicos ou privados, pela concretização desses projetos; Não havíamos trata do antes deste assunto?

Fonte: Elaborado pelo autor.

## **ANEXO B – INSTRUMENTOS DE PESQUISA**

**INSTRUMENTOS DE PESQUISA APLICADOS**  
**UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC**  
**PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL**  
**MESTRADO e DOUTORADO**  
Aluno: David Lorenzi Junior  
Professores Orientadores: Dra. Marilia Patta Ramos  
Dr. Dieter R. Siedenberg

### **Instrumento de Pesquisa**

#### Considerações Iniciais

Sua empresa foi escolhida entre as demais do setor orizícola através de amostra identificada por levantamento preliminar de dados com o objetivo de levantar informações sobre a Inovação, a Capacitação Profissional e a Responsabilidade Social ocorridos em engenhos de arroz da região do COREDE Central e Jacuí Centro, no período de 1990 a 2004.

Os dados coletados serão analisados e utilizados na elaboração de minha dissertação de mestrado, por isso a disponibilização destas informações, na sua totalidade, é indispensável para as reflexões a que esta pesquisa se propõe, na expectativa de que retratem, com a melhor precisão possível, a realidade de sua empresa.

Os dados serão relatados e analisados no seu conjunto, ficando preservada a privacidade de cada empresa. Em nenhum momento será citado, no trabalho já mencionado, o nome de sua empresa.

Agradeço antecipadamente sua disponibilidade e colaboração.

David Lorenzi Junior

Mestrando em Desenvolvimento Regional - UNISC- Santa Cruz do Sul.

QUESTIONÁRIO PROPOSTO PARA SER APLICADO NOS  
ENGENHOS DE ARROZ

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL

INFORMAÇÕES DO RESPONDENTE:

I Engenho: \_\_\_\_\_ Data da coleta: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

II – Idade: \_\_\_\_\_ anos.

III – Sexo: 1-( ) Feminino 2-( ) Masculino

IV – Grau de Escolaridade em anos de estudo aprovados: \_\_\_\_\_

V – Cargo na empresa

3 ( ) Diretor 2 ( ) Supervisor 1 ( ) Gerente 0 ( ) Outro: \_\_\_\_\_

VI – Tempo de trabalho na empresa: \_\_\_\_\_ anos \_\_\_\_\_ meses.

VII – Tempo de existência da empresa : \_\_\_\_\_ anos.

VIII – Número de funcionários da empresa: \_\_\_\_\_

Questionário adaptado de :

Cruz, P.S. *Pesquisa Industrial em Inovação Tecnológica*, IBGE , São Paulo, 2003

Lucio, G.C. *Qualificação, Formação e Emprego em Santa Catarina. Quadro Critico da Situação dos Trabalhadores*. Estudo Regional DIEESE, nº2, Florianópolis, 2003.

Térreo, G. *Indicadores de Responsabilidade Social*. Instituto Ethos, São Paulo, 2004.

1 Quais os três principais mercados da empresa entre 1990 e 2004? Múltipla escolha

- 1 ( ) Estadual
- 2 ( ) Regional
- 3 ( ) Nacional
- 4 ( ) Mercosul
- 5 ( ) Outros países

2 Assinale o tempo que o produto mais importante da empresa permanece no mercado com as mesmas condições, ou seja, até que o mesmo seja substituído ou substancialmente aperfeiçoado/modificado. Marque uma alternativa abaixo.

- 0 ( ) Menos de 1 ano
- 1 ( ) 1 a 3 anos

- 2 ( ) 4 a 6 anos
- 3 ( ) 7 a 9 anos
- 4 ( ) Mais de 9 anos

3 O que você entende por um produto tecnologicamente novo?

4 O que você entende por produto significativamente aperfeiçoado?

5 Entre 1990 e 2004, a empresa introduziu produto tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para a empresa, mas já existente no mercado nacional?  
1 ( ) sim 0 ( ) não

6 Entre 1990 e 2004 a empresa introduziu produto tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para a empresa, no mercado nacional?  
1 ( ) sim 0 ( ) não

7 Descreva brevemente o principal (ais) produtos (s) tecnologicamente novo (s) ou significativamente aperfeiçoado (s), lançado por sua empresa no mercado entre 1990 e 2004.

1 \_\_\_\_\_  
2 \_\_\_\_\_  
3 \_\_\_\_\_  
4 \_\_\_\_\_

Considerando, a questão anterior identifique se o (s) produto é (são):

8 Marque uma alternativa Produto 1, é um:

- 8.1 ( ) Aprimoramento de um existente
- 8.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
- 8.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
- 8.4 ( ) Novo para o mercado mundial

9 Marque uma alternativa Produto 2, é um:

- 9.1 ( ) Aprimoramento de um existente
- 9.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
- 9.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
- 9.4 ( ) Novo para o mercado mundial

10 Marque uma alternativa Produto 3, é um:

- 10.1 ( ) Aprimoramento de um existente
- 10.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
- 10.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
- 10.4 ( ) Novo para o mercado mundial

- 11 Marque uma alternativa Produto 4, é um:
- 11.1 ( ) Aprimoramento de um existente  
 11.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional  
 11.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.  
 11.4 ( ) Novo para o mercado mundial
- 12 Quem desenvolveu esta (s) inovação (ões)? Marque uma alternativa abaixo.
- 12.1 ( ) principalmente a empresa  
 12.2 ( ) principalmente a empresa em cooperação com outras empresas ou institutos  
 12.3 ( ) principalmente outras empresas ou institutos  
 12.4 ( ) não houve inovação
- 13 Considerando-se que houve inovação, principal inovação em produto utiliza: Caso utilize somente um considere somente este.
- 13.1- utiliza novas matérias primas ou componentes? 1 ( )sim 0 ( ) não
- 13.2- Incorpora melhoria do projeto industrial, assegurando maior qualidade técnica, funcionalidade e desempenho? 1 ( )sim 0 ( ) não
- 13.3-Implicou mudança significativa do software utilizado ampliando a funcionalidade e o leque de utilizações? 1 ( )sim 0 ( ) não
- 13.4 - Implicou na compra de novas máquinas ou equipamentos? 1 ( )sim 0 ( ) não
- 13.5 - É uma adaptação de um produto desenvolvido no exterior? 1 ( ) sim 0 ( ) não
- 13.6- Usa tecnologia radicalmente nova? 1 ( )sim 0 ( ) não
- 14 Entre 1990 e 2004 a empresa introduziu processo tecnologicamente novo ou significativamente aperfeiçoado para a empresa, mas já existente no Brasil?  
 1( ) sim 0 ( ) não
- 15 Entre 1990 e 2004, a empresa introduziu processo tecnologicamente novo significativamente aperfeiçoado para o setor no Brasil?  
 1( ) sim 0( ) não
- 16 Descreva brevemente o(s) principal(ais) processo(s) tecnologicamente novo(s) ou substancialmente aperfeiçoado(s) introduzido por sua empresa entre 1990 e 2004.
- 1 \_\_\_\_\_  
 2 \_\_\_\_\_  
 3 \_\_\_\_\_  
 4 \_\_\_\_\_
- Considerando, a questão anterior identifique se o (s) processo é (são):
- 17 Marque uma alternativa Processo 1, é um.:
- 17.1 ( ) Aprimoramento de um existente  
 17.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional  
 17.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.  
 17.4 ( ) Novo para o mercado mundial

- 18 Marque uma alternativa. Processo 2, é um:
- 18.1 ( ) Aprimoramento de um existente
  - 18.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
  - 18.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
  - 18.4 ( ) Novo para o mercado mundial mercado mundial
- 19 Marque uma alternativa Processo 3, é um.:
- 19.1 ( ) Aprimoramento de um existente
  - 19.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
  - 19.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
  - 19.4 ( ) Novo para o mercado mundial mercado mundial
- 20 Marque uma alternativa. Processo 4, é um:
- 20.1 ( ) Aprimoramento de um existente
  - 20.2 ( ) Novo para a empresa, mas já existente no mercado nacional
  - 20.3 ( ) Novo para o mercado nacional, mas já existente no mercado mundial.
  - 20.4 ( ) Novo para o mercado mundial mercado mundial
- 21 Quem desenvolveu esta(s) inovação (ões)? Marque uma alternativa abaixo.
- 21.1 ( ) principalmente a empresa
  - 21.2 ( ) principalmente a empresa em cooperação com outras empresas ou institutos
  - 21.3 ( ) principalmente outras empresas ou institutos
  - 21.4 ( ) não houve inovação
- 22 Considerando-se que houve inovação, a principal inovação em processo utiliza: Caso utilize somente um considere somente este.
- |  |                     |
|--|---------------------|
| 22.1– Utiliza novas matérias primas ou componentes?            | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
| 22.2– Implicou a compra de máquinas ou equipamentos?           | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
| 22.3 Implicou na alteração da ordem das etapas da produção?    | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
| 22.4– Implicou em mudanças organizacionais?                    | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
| 22.5 - Foi uma adaptação de processo desenvolvido no exterior? | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
| 22.6 - É tecnologia de produção radicalmente nova?             | 1 ( ) sim 0 ( ) não |
- 23 Qual a importância da aquisição de máquinas e equipamentos realizada entre 1990 e 2004?
- 3( ) alta 2( ) média 1( ) baixa 0( ) não importante
- 24 Qual a importância da atividade de Pesquisa e Desenvolvimento para a empresa realizada entre 1990 e 2004? Marque uma alternativa abaixo.
- 3( ) alta 2( ) média 1( ) baixa 0( ) não importante
- 25 Considerando que a empresa desenvolve atividades de Pesquisa e Desenvolvimento descreva brevemente a atividade realizada por sua empresa entre 1990 e 2004?
- 
- 
- 
- 26 Considerando o período entre 1990 e 2004, a empresa realizou algumas das atividades

relacionadas a seguir?

26.1 Implementação de significativas mudanças na estratégia corporativa

1 ( ) sim 0 ( ) não

26.2 Implementação de técnicas avançadas de gestão (da produção, da informação e ambiental

1 ( ) sim 0 ( ) não

26.3 Implementação de significativas mudanças na estrutura organizacional

1 ( ) sim 0 ( ) não

26.4 Mudanças significativas nos conceitos/estratégias de marketing.

1 ( ) sim 0 ( ) não

26.5 Mudanças significativas na estética, desenho ou outras mudanças subjetivas em pelo menos um dos produtos

1 ( ) sim 0 ( ) não

26.6 Implementação de novos métodos de controle e gerenciamento, visando atender normas de verificação (ISO9000, ISO14000, QS, TS, QHSAS 18001, SA800, etc.)

1 ( ) sim 0 ( ) não

27 Considerando o período de 1990 a 2004, detalhe se as técnicas avançadas de gestão introduzidas diziam respeito:

27.1 Novos dispositivos e ferramentas de gestão da produção 1 ( ) sim 0 ( ) não

27.2 Novos dispositivos e ferramentas de gestão da informação 1 ( ) sim 0 ( ) não

28 Considerando o período entre 1990 a 2004, em que ano(s) se concentrou(aram) os maiores investimentos, em inovação tecnológica? \_\_\_\_\_

29 Considerando o período de 1990 à 2004, em média no que concerne ao faturamento bruto do engenheiro, quantos os investimentos em inovações tecnológicas representam em porcentagem?

30 Considerando o período de 1990 à 2004, empresa utiliza fontes de financiamento externo para a introdução de novas tecnologias?

1 ( ) sim 0 ( ) não

31 Considerando que a empresa utiliza fontes de financiamento externo para introdução de novas tecnologias, assinale a seguir a(s) que utiliza?

31.1 ( ) Privados

31.2 ( ) Público (FINEP, BNDES, SEBRAE, BB, etc)

32 Considerando o período de 1990 à 2004, quanto tempo o engenheiro trabalha em média com o mesmo fornecedor? Marque uma alternativa.

32.1 ( ) até um mês

32.2 ( ) até seis meses

32.3 ( ) até um ano

32.4 ( ) mais de um ano

32.5 ( ) outro: \_\_\_\_\_

33 A importância de capacitação profissional para a empresa é:

3 ( ) alta 2 ( ) média 1 ( ) baixa 0 ( ) não relevante

34 A empresa proporcionou capacitação aos funcionários entre 1990 e 2004?

1 ( ) sim 0 ( ) não

35 Se sim na anterior, considerando o período de 1990 a 2004, a empresa, a partir de que ano passou a proporcionar mais situações de capacitação profissional para seus funcionários?

36 Considerando o período de 1990 à 2004, a importância da formação escolar do funcionário para a empresa é: Marque uma alternativa abaixo.

3 ( ) alta 2 ( ) média 1 ( ) baixa 0 ( ) não relevante

37 Levando-se em consideração o período de 1990 à 2004, que estímulos são dados aos funcionários na continuação da formação escolar? Múltipla escolha

37.1 ( ) fomento de material escolar

37.2 ( ) dispensa de trabalho

37.3 ( ) pagamento de taxas escolares

38 Levando-se em consideração o período de 1990 à 2004, o conteúdo dos cursos para os operadores de máquinas: Marque uma alternativa.

38.1 ( ) é apenas sobre o posto de trabalho

38.2 ( ) sobre todo o processo de trabalho

38.3 ( ) conhecimentos sobre toda a empresa

39 Considerando o período de 1990 à 2004, que tipo de treinamento é proporcionado ao trabalhador? Marque uma alternativa

39.1 ( ) treinamento junto à máquina no posto de trabalho

39.2 ( ) treinamento coletivo em centros de capacitação da empresa

39.3 ( ) treinamento coletivo em centros de capacitação de outras instituições como, SENAI, SENAC E SEBRAE.

40 Considerando o período de 1990 à 2004, em média, no que concerne ao faturamento bruto da empresa, quanto os investimentos em capacitação profissional representam em porcentagem?

41 Considerando o período de 1990 à 2004, quanto a abrangência da capacitação: Marque uma alternativa abaixo.

41.1 ( ) envolve os diretores da empresa

41.2 ( ) envolve diretores e trabalhadores da empresa

41.3 ( ) envolve diretores, trabalhadores do chão de fábrica e trabalhadores selecionados para as novas funções

42 Considerando o período de 1990 à 2004, quando ocorre a introdução de uma nova

tecnologia, a importância do treinamento para a empresa é: Marque uma alternativa abaixo.  
3 ( ) alta 2 ( ) média 1 ( ) baixa 0 ( ) não relevante

43 Considerando o período de 1990 à 2004, quando ocorre a introdução de uma nova tecnologia? Marque uma alternativa abaixo.

43.1 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquinas

43.2 ( ) a empresa capacita sua mão de obra antes da compra das nova máquinas com os técnicos da empresa

43.3 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquinas com fornecedores das máquinas

43.4 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquinas através de outras instituições como, SENAI, SENAC e SEBRAE.

43.5 ( ) a empresa não capacita sua mão-de-obra antes da compra de novas máquinas

44 Considerando o período de 1990 à 2004, com que periodicidade em média ocorre a capacitação profissional? Marque uma alternativa abaixo.

1 ( ) Eventual 2 ( ) Mensal 3 ( ) Trimestral 4 ( ) Semestral 5 ( ) Anual

45 Considerando o período de 1990 a 2004, no que tange ao planejamento estratégico da empresa: Marque uma alternativa.

45.1 ( ) o funcionário é convidado a participar

45.2 ( ) participam somente os gerentes e diretores

45.3 ( ) participam somente os diretores

46 Levando em conta o período de 1990 a 2004, com relação aos sindicatos: Marque uma alternativa

46.1 ( ) os diretores participam de reuniões quando solicitados pelo sindicatos

46.2 ( ) os diretores não participam de reuniões

46.2 ( ) nunca tratou deste assunto

47 Tendo em vista o período de 1990 a 2004, na contratação de um funcionário. Marque uma alternativa

47.1 ( ) há uma idade mínima estipulada para a contratação.

47.2 ( ) não há uma idade mínima estipulada para contratação

47.3 ( ) nunca tratou deste assunto.

48 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, o engenho: Marque uma alternativa

48.1 ( ) trata os resíduos do arroz

48.2 ( ) não trata os resíduos do arroz

48.3 ( ) nunca tratou deste assunto

49 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, ao contratar o fornecedor, o engenheiro: Marque uma alternativa.

49.1 ( ) Possui normas para contratação

49.2 ( ) Não possui norma de contratação

49.3 ( ) Nunca tratou deste assunto

50 Considerando o período de 1990 a 2004, a empresa: Marque uma alternativa

50.1 ( ) atua em atividades sociais junto a ONGS, Escolas e Instituições Públicas

50.2 ( ) não participa deste tipo de atividade

50.3 ( ) nunca tratou deste assunto

51 Considerando o período de 1990 a 2004, conforme as necessidades e demandas da sociedade, o engenheiro: Marque uma alternativa

51.1 ( ) Doa recursos financeiros e ou produtos

51.2 ( ) não doa recursos financeiros e ou produtos

51.3 ( ) Nunca tratou deste assunto

52 Considerando o período de 1990 a 2004, a abertura da empresa para discutir suas estratégias de negócios e questões a elas relacionadas, a empresa: Marque uma alternativa.

52.1 ( ) Discute dilemas, estratégias e problemas apenas no ambiente de liderança da organização.

52.2 ( ) Estende a discussão aos funcionários e interessados diretos dependendo do tema em questão.

52.3 ( ) Estabelece mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.

52.4 ( ) Possui indicadores de desempenho definidos a partir do diálogo estruturado com as partes interessada e tem mecanismos para assegurar que os canais de comunicação e discussão sejam acessíveis e eficientes.

52.5 ( ) Não havíamos tratados antes deste assunto.

53 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, quanto a participação de funcionários em sindicatos e o relacionamento com seus representantes, a empresa: Marque uma alternativa:

53.1 ( ) Não exerce nenhum tipo de pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.

53.2 ( ) Não exerce pressão e oferece liberdade para atuação dos sindicatos no local de trabalho.

53.3 ( ) Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.

53.4 ( ) Além disso possui canal de comunicação consolidado com os sindicatos, informando-os e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos (quando estes afastarem os trabalhadores) para subsidiar as discussões.

53.5 ( ) Não havíamos tratado antes deste assunto.

54 Considerando o período de 1990 a 2004, no tratamento da questão do trabalho infantil, a empresa: Marque uma alternativa

54.1 ( ) Respeita legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre 14 e 16 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil.

54.2 ( ) Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos dos empregados, estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes).

54.3 ( ) Além do descrito anteriormente, estende esses projetos para as crianças da comunidade.

54.4 ( ) Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente.

54.5 ( ) Não havíamos tratado antes deste assunto.

55 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para tratar com a devida importância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa: Marque uma alternativa

55.1 ( ) Cumpre rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.

55.2 ( ) Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.

55.3 ( ) Trata a questão ambiental como tema transversal e sistêmico em sua estrutura organizacional e a inclui no planejamento estratégico.

55.4 ( ) Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), levando em conta, desde a concepção os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.

55.5 ( ) Não havíamos tratado antes deste assunto.

56 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa: Marque uma alternativa.

56.1 ( ) Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.

56.2 ( ) Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

56.3 ( ) Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.

56.4 ( ) Além dos critérios descritos anteriormente, exige que seus fornecedores reproduzam suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos fornecedores, e que monitorem esses critérios periodicamente.

56.5 ( ) Não havíamos tratado antes deste assunto.

57 Considerando o período de 1990 a 2004, com relação às organizações comunitárias, ONGs, e equipamentos públicos (escolas, postos de saúde e etc) presentes no seu entorno a empresa: Marque uma alternativa.

57.1 ( ) Conhece superficialmente suas atividades e responde a eventuais pedidos de apoio.

57.2 ( ) Participa da vida associativa local e apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem sucedidas. .

57.3 ( ) Capacita lideranças envolvidas mantém parcerias de longo prazo com entidades da comunidade local e participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos.

57.4 ( ) Além de parcerias com entidades locais, busca influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.

57.5 ( ) Não havíamos trata do antes deste assunto.

58 A empresa desenvolve ações sociais?

1 ( )sim 0 ( ) não

59 Considerando-se que sim na anterior, onde a empresa desenvolve as ações sociais?

---

---

---

60 Considerando o período de 1990 a 2004, como forma de concretizar sua ação social, a empresa. Marque uma alternativa.

60.1 ( ) Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ ou desenvolve projetos sociais próprios.

60.2 ( ) Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.

60.3 ( ) Além de apoio material, possui projeto estruturado pelo qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros).

60.4 ( ) Além de apoio material e aporte de consciências envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementação dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos públicos ou privados, pela concretização desses projetos.

60.5 ( ) Não havíamos trata do antes deste assunto.

61 Considerando o período de 1990 à 2004, em média, no que concerne ao faturamento bruto da empresa, quanto os investimentos em responsabilidade social representam em porcentagem?

## QUESTIONÁRIO PROPOSTO PARA SER APLICADO PARA OS EMPREGADOS DOS ENGENHOS

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRADO e DOUTORADO

Aluno: David Lorenzi Junior

Professores Orientadores: Dra. Marilia Patta Ramos

Dr. Dieter R. Siedenberg

### **Instrumento de Pesquisa**

#### Considerações Iniciais

Sua empresa foi escolhida entre as demais do setor orizícola através de amostra identificada por levantamento preliminar de dados com o objetivo de levantar informações sobre a Capacitação Profissional e a Responsabilidade Social ocorridos nos engenhos de arroz da região do COREDE Central e Jacuí Centro, no período de 1990 a 2004.

Os dados coletados serão analisados e utilizados na elaboração de minha dissertação de mestrado, por isso a disponibilização destas informações, na sua totalidade, é indispensável para as reflexões a que esta pesquisa se propõe, na expectativa de que retratem, com a melhor precisão possível, a realidade de sua empresa.

Os dados serão relatados e analisados no seu conjunto, ficando preservada a privacidade de cada empresa. Em nenhum momento será citado, no trabalho já mencionado, o nome de sua empresa.

Agradeço antecipadamente sua disponibilidade e colaboração.

David Lorenzi Junior

Mestrando em Desenvolvimento Regional - UNISC- Santa Cruz do Sul.

INFORMAÇÕES DO RESPONDENTE:

I Engenho que trabalha: \_\_\_\_\_

Data da coleta: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

II – Idade: \_\_\_\_\_ anos.

III – Sexo: 1-( ) Feminino 2-( ) Masculino

IV – Grau de Escolaridade em anos de estudo aprovados: \_\_\_\_\_

V – Cargo na empresa: \_\_\_\_\_

VI – Tempo de trabalho na empresa: \_\_\_\_\_ anos \_\_\_\_ meses.

Questionário adaptado de :

Lucio, G.C. *Qualificação, Formação e Emprego em Santa Catarina. Quadro Critico da Situação dos Trabalhadores*. Estudo Regional DIEESE, nº2, Florianópolis, 2003.

Térreo, G. *Indicadores de Responsabilidade Social*. Instituto Ethos, São Paulo, 2004.

1 Considerando o período de 1990 a 2004, que estímulos são dados aos funcionários na continuação da formação escolar? Múltipla escolha

- 1.1 ( ) fomento de material escolar
- 1.2 ( ) dispensa de trabalho
- 1.3 ( ) pagamento de taxas escolares
- 1.4 ( ) Não sabe
- 1.5 ( ) Não quis responder

2 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, o conteúdo dos cursos para os operadores de máquinas: Marque uma alternativa.

- 2.1 ( ) é apenas sobre o posto de trabalho
- 2.2 ( ) sobre todo o processo de trabalho
- 2.3 ( ) conhecimentos sobre toda a empresa
- 2.4 ( ) Não sabe
- 2.5 ( ) Não quis responder

3 Considerando o período de 1990 a 2004, os tipos de treinamento são. Marque uma alternativa

- 3.1 ( ) treinamento junto à máquina no posto de trabalho
- 3.2 ( ) treinamento coletivo em centros de capacitação da empresa
- 3.3 ( ) treinamento coletivo em centros de capacitação de outras instituições como, SENAI, SENAC E SEBRAE.
- 3.4 ( ) Não sabe
- 3.5 ( ) Não quis responder

4 Considerando o período de 1990 a 2004, quanto a abrangência da capacitação: Marque uma alternativa abaixo.

4.1 ( ) envolve os diretores da empresa

4.2 ( ) envolve diretores e trabalhadores da empresa

4.3 ( ) envolve diretores, trabalhadores do chão de fábrica e trabalhadores selecionados para as novas funções

4.4 ( ) Não sabe

4.5 ( ) Não quis responder

5 Quando ocorre a introdução de uma nova tecnologia? Marque uma alternativa abaixo.

5.1 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquinas

5.2 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquina com os técnicos da empresa

5.3 ( ) a empresa capacita sua mão de obra antes da compra das novas máquinas com os fornecedores das máquinas.

5.4 ( ) a empresa capacita sua mão-de-obra antes da compra das novas máquinas através de outras instituições como, SENAI, SENAC E SEBRAE.

5.5 ( ) a empresa não capacita sua mão-de-obra antes da compra de novas máquinas

5.6 ( ) Não sabe

6 Considerando o período de 1990 a 2004 em média, com que periodicidade ocorre a capacitação profissional proporcionada aos funcionários pela empresa ? Marque uma alternativa abaixo.

1 ( ) Eventual 2 ( ) Mensal 3 ( ) Trimestral 4 ( ) Semestral 5 ( ) Anual

7 Considerando o período de 1990 a 2004, a abertura da empresa para discutir suas estratégias de negócios e questões a elas relacionadas, a empresa: Marque uma alternativa.

7.1 ( ) Discute dilemas, estratégias e problemas apenas no ambiente de liderança da organização.

7.2 ( ) Estende a discussão aos funcionários e interessados diretos dependendo do tema em questão.

7.3 ( ) Estabelece mecanismos de diálogo com as diversas partes interessadas nos negócios da empresa e pratica uma gestão de transparência de estratégias e resultados.

7.4 ( ) Possui indicadores de desempenho definidos a partir do diálogo estruturado com as partes interessada e tem mecanismos para assegurar que os canais de comunicação e discussão sejam acessíveis e eficientes.

7.5 ( ) Não sabe

7.6 ( ) Não quis responder

8 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, quanto a participação de funcionários em sindicatos e o relacionamento com seus representante, a empresa: Marque um alternativa:

8.1 ( ) Não exerce nenhum tipo de pressão sobre os empregados envolvidos em atividades sindicais.

8.2 ( ) Não exerce pressão e oferece liberdade para atuação dos sindicatos no local de trabalho.

8.3 ( ) Além de permitir a atuação dos sindicatos no local de trabalho, fornece informações sobre as condições de trabalho, e os dirigentes da empresa se reúnem periodicamente com os sindicatos para ouvir sugestões e negociar reivindicações.

8.4 ( ) Além disso, possui canal de comunicação consolidando com os sindicatos, informando-os e fornecendo-lhes dados financeiros e relativos a objetivos estratégicos (quando estes afastarem os trabalhadores) para subsidiar as discussões.

8.5 ( ) Não sabe

8.6 ( ) Não quis responder

9 Considerando o período de 1990 a 2004, no tratamento da questão do trabalho infantil, a empresa: Marque uma alternativa

9.1 ( ) Respeita legislação nacional que proíbe o trabalho antes dos 16 anos (exceto na condição de aprendiz, entre 14 e 16 anos), discute internamente a importância da educação e as consequências do trabalho infantil. Marque uma alternativa.

9.2 ( ) Além de respeitar a legislação que proíbe o trabalho infantil e discutir a questão internamente, possui projetos que contribuem para o desenvolvimento dos filhos dos empregados, estimulando suas competências técnicas e psicossociais (cidadania, esportes, artes).

9.3 ( ) Além do descrito anteriormente, estende esses projetos para as crianças da comunidade.

9.4 ( ) Coordena seus projetos com outros realizados na comunidade e atua junto ao poder público em benefício da criança e do adolescente.

9.5 ( ) Não sabe

9.6 ( ) Não quis responder

10 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para tratar com a devida importância e responsabilidade os impactos ambientais resultantes de suas atividades, a empresa: Marque uma alternativa

10.1 ( ) Cumpre rigorosamente os parâmetros e requisitos exigidos pela legislação nacional, desenvolve programas internos de melhoramento ambiental.

10.2 ( ) Além de cumprir a legislação, prioriza políticas preventivas e possui área ou comitê responsável pelo meio ambiente.

10.3 ( ) Trata a questão ambiental como tema transversal e sistêmico em sua estrutura organizacional e a inclui no planejamento estratégico.

10.4 ( ) Desenvolve novos negócios (ou novos modelos para negócios já existentes), levando em conta, desde a concepção os princípios e as oportunidades relacionadas à sustentabilidade ambiental.

10.5 ( ) Não sabe

10.6 ( ) Não quis responder

11 Levando em consideração o período de 1990 a 2004, para regular suas relações com fornecedores e parceiros, a empresa: Marque uma alternativa.

11.1 ( ) Possui políticas de seleção e avaliação de fornecedores e parceiros conhecidas pelas partes envolvidas e baseadas apenas em fatores como qualidade, preço e prazo.

11.2 ( ) Possui normas conhecidas de seleção e avaliação de fornecedores que contemplam critérios e exigências relativas ao cumprimento da legislação trabalhista, previdenciária e fiscal.

11.3 ( ) Além de critérios básicos de respeito à legislação, suas normas de seleção e avaliação de fornecedores incluem critérios específicos de responsabilidade social, como proibição do trabalho infantil, relações de trabalho adequadas e adoção de padrões ambientais.

11.4 ( ) Além dos critérios descritos anteriormente, exige que seus fornecedores reproduzam suas exigências quanto à responsabilidade social para seus respectivos

fornecedores, e que monitorem esses critérios periodicamente.

11.5 ( ) Não sabe

11.6 ( ) Não quis responder

12 Considerando o período de 1990 a 2004, com relação às organizações comunitárias, ONGs, e equipamentos públicos (escolas, postos de saúde e etc) presentes no seu entorno a empresa: Marque uma alternativa.

12.1 ( ) Conhece superficialmente suas atividades e responde a eventuais pedidos de apoio.

12.2 ( ) Participa da vida associativa local e apóia várias entidades com doações, financiamento e implementação de projetos, divulgando experiências bem sucedidas. .

12.3 ( ) Capacita lideranças envolvidas e mantém parcerias de longo prazo com entidades da comunidade local e participa da elaboração e implantação de projetos conjuntos.

12.4 ( ) Além de parcerias com entidades locais, busca influenciar políticas públicas, estabelecendo alianças e participando de diversas redes a fim de maximizar sua contribuição para o desenvolvimento local.

12.5 ( ) Não sabe

12.6 ( ) Não quis responder

13 Você participa de ações desenvolvidas pela empresa?

1 ( ) sim 0 ( ) não

14 Considerando-se que sim na anterior, como você participa?

---



---



---

15 Cite os locais onde a empresa desenvolve as ações sociais?

---



---



---

16 Considerando o período de 1990 a 2004, como forma de concretizar sua ação social, a empresa. Marque uma alternativa.

16.1 ( ) Faz doações de produtos e recursos financeiros, cede instalações, mobiliza o trabalho voluntário de seus empregados e/ ou desenvolve projetos sociais próprios.

16.2 ( ) Além de doações e/ou projetos sociais corporativos, cede horas de seus empregados ou equipamentos para atividades ligadas a esses projetos.

16.3 ( ) Além de apoio material, possui projeto estruturado pelo qual cede suas competências técnicas, tecnológicas e gerenciais para fortalecer os projetos sociais (corporativos ou realizados por terceiros).

16.4 ( ) Além de apoio material e aporte de consciências envolve as organizações ou lideranças locais no desenho e na implementado dos projetos sociais, e intercede perante outros organismos públicos ou privados, pela concretização desses projetos.

16.5 ( ) Não sabe

16.6 ( ) Não respondeu

## ANEXO C - TERMO DE CONSENTIMENTO

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL – UNISC  
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DESENVOLVIMENTO REGIONAL  
MESTRADO E DOUTRADO

Aluno: David Lorenzi Junior

Professores Orientadores: Dra. Marília Patta Ramos

Dr. Dieter R. Siedenberg

Pelo presente termo buscamos seu consentimento para coletar, junto a sua organização, informações necessárias para a elaboração de um estudo descritivo que pretende identificar como ocorrem a Inovação, a Capacitação Profissional e a Responsabilidade Social nos engenhos de arroz da região Central do Rio Grande do Sul. A coleta dos dados necessários à pesquisa dar-se-á por meio da aplicação de um questionário anônimo junto aos engenhos de arroz.

Por meio deste termo, ....., declaro que fui informado a respeito dos objetivos da pesquisa bem como da forma pela qual os dados disponibilizados por mim serão utilizados. Tenho conhecimento também de que, em qualquer momento, poderei solicitar informações e modificar minha decisão se assim o desejar.

Declaro, por fim, que recebi do presente Termo de Consentimento.

_____	_____	_____
Assinatura do Entrevistado	Nome	Data

_____	_____	_____
Assinatura do pesquisador	Nome	Data

Este formulário foi lido para \_\_\_\_\_ em \_\_\_\_\_  
pelo \_\_\_\_\_ (nome do pesquisador) enquanto eu  
estava presente.

_____	_____	_____
Assinatura de testemunha	Nome	Data