

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

EDNA SOARES DE OLIVEIRA

**GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA: A CONTRIBUIÇÃO DA
COOPER-RUBI PARA O MUNICÍPIO DE RUBIATABA**

RUBIATABA-GO

2006

FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

EDNA SOARES DE OLIVEIRA



GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA: A CONTRIBUIÇÃO DA COOPER-RUBI PARA O MUNICÍPIO DE RUBIATABA

Monografia apresentada à Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba como requisito para para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas, sob a orientação do professor Cláudio Roberto dos Santos Kobayashi.

25197
Soares

Tombo n°	12812
Classif.:	331
Ex.:	1
Origem:	d
Data:	07-5-07

RUBIATABA-GO

2006

FICHA CATALOGRÁFICA

Oliveira, Edna Soares de

Geração de emprego e renda: a contribuição da Cooper-Rubi para o município de Rubiataba / Edna Soares de Oliveira – Rubiataba - GO: FACER, 2006.

p.

Orientador: Cláudio Roberto dos Santos Kobayashi (Especialista)
Monografia (Graduação em Administração de Empresas)
Bibliografia.

1. Geração de emprego 2. Mercado de trabalho 3. Administração de Empresas
I. Marra, Uenio Ricardo Braga. II. Faculdade de Ciências e Educação de Rubiataba.
III. Título.

CDU331

Elaborada pela Bibliotecária Célia Romano do Amaral Mariano CRB1/1528

FOLHA DE APROVAÇÃO

EDNA SOARES DE OLIVEIRA

GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA: A CONTRIBUIÇÃO DA
COOPER-RUBI PARA O MUNICÍPIO DE RUBIATABA

COMISSÃO JULGADORA
MONOGRAFIA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE GRADUADO PELA
FACULDADE DE CIÊNCIAS E EDUCAÇÃO DE RUBIATABA

Orientador



Prof. Cláudio Roberto dos Santos Kobayashi

Especialista em Agronegócio

2ª Examinadora



Prof.ª Dra. Fernanda Regina do Nascimento

Doutora em Administração Agrícola

3ª Examinadora



Prof.ª Msc. Geruza Silva de Oliveira

Mestre em Sociologia

Rubiataba, 13 de dezembro de 2006

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho ao meu pai Alaercio Soares de Paula e a minha mãe Lindalva Helena de Oliveira Soares, ao meu esposo Adevaír Antônio Mendanha, pelas orações e por estarem comigo em todos os momentos dando forças e incentivando-me nas horas de desânimo e de dificuldades.

AGRADECIMENTO

Agradeço imensamente a DEUS, por estar comigo em todos os momentos de minha vida e por ter me dado forças para que conseguisse alcançar os meus objetivos.

RESUMO

O presente trabalho identifica a contribuição da Cooper-Rubi, enquanto geradora de emprego e renda no município de Rubiataba, analisado a partir da pesquisa efetuada, abordando a importância econômica da empresa em relação aos índices de emprego e renda gerados no município.

Os principais índices de geração de emprego e renda no município, foram abordados levando-se em consideração toda a sazonalidade da empresa Cooper-Rubi, onde identificou-se a grande importância da mesma, tanto no período da safra quanto na entre - safra.

Palavras-chave: Geração de Emprego, Renda, índices

Lista de Gráficos

Gráfico 1 – Número Funcionários – Safra.....	26
Gráfico 2 – Percentual dos Funcionários – Safra.....	27
Gráfico 3 – Número de Funcionários – Entressafra.....	27
Gráfico 4 – Percentual dos Funcionários – Entressafra.....	28
Gráfico 5 – Número de Funcionários – Safra e Entressafra.....	29
Gráfico 6 – Média Salarial – Safra.....	30
Gráfico 7 – Participação do Percentual dos Setores.....	31
Gráfico 8 – Média Salarial – Entressafra.....	31
Gráfico 9 – Participação Salarial – Entressafra.....	32
Gráfico 10 – Média Salarial - Safra e Entressafra.....	33
Gráfico 11 – Número de Funcionários sem a participação da Cooper-Rubi.....	34
Gráfico 12 – Número Funcionários (Total 5.760).....	35
Gráfico 13 – Média Salarial – Total Mensal.....	36
Gráfico 14 – Perspectivas Futuras de Média Salarial – Cooper-Rubi.....	36
Gráfico 15 – Perspectivas Futuras – Média Salarial.....	37

SUMÁRIO

RESUMO

LISTA DE GRÁFICOS

1 Introdução.....	9
1.1 Objetivos.....	11
1.1.1 Geral.....	11
1.1.2 Específicos.....	11
1.2 Justificativa.....	12
2 Referencial Teórico.....	13
2.1 Projeto.....	13
2.2 Geração de Emprego e Renda.....	13
2.3 Crescimento Econômico.....	16
2.4 Satisfação das Pessoas com Relação aos Empregos Fornecidos.....	19
3 Metodologia.....	22
3.1 Tipo de Pesquisa.....	22
3.1.1 Coleta de Dados.....	23
4 Resultado e Discussões.....	25
5 Conclusão.....	38
Referências Bibliográficas.....	39
Anexos.....	41
Apêndices.....	

1 INTRODUÇÃO

Através da história, podemos observar o crescimento do município de Rubiataba - GO, devido há empresas que auxiliaram no fornecimento de trabalho aos indivíduos residentes nessa cidade.

Esse crescimento decorre tanto de micro-empresas, de confecções, calçados, como também de lojas comerciais, lanchonetes, supermercado e até mesmo de indústrias de porte maior, como é o caso da Empresa Cooper- Rubi, que em nosso município possui capacidade de gerar um grande número de empregos, que auxiliam na sobrevivência de grande parte da população. Portanto este trabalho tem o objetivo de Identificar a participação da Cooper- Rubi, enquanto geradora de emprego e renda no município de Rubiataba.

Foi realizada uma pesquisa sobre a geração de emprego e renda nos seguintes setores do município: comércio, os funcionários públicos, os municipais e a Cooper-Rubi. Não foram pesquisados os funcionários que trabalham na informalidade, e os autônomos.

Na Cooper-Rubi foi analisado o número de funcionários e a média salarial que a empresa dispõe, tanto no período da safra quanto na entressafra. Foi pesquisada a perspectiva futura da empresa para: 2007, 2008, 2009, 2010.

No comércio foram pesquisados o número de empresas e funcionários existentes no município, e a média salarial dos mesmos. Já os funcionários municipais e estaduais, estes foram coletados o número de funcionários e a média salarial.

Após ter realizado as pesquisas, foram feitas as análises dos resultados, onde a pesquisa demonstrou que a empresa Cooper-Rubi está em segundo lugar, tanto no que se refere a geração de emprego quanto a renda.

O presente projeto será realizado, abordando os seguintes capítulos:

Capítulo 1 – Introdução - relata o assunto que estudaremos e discutiremos no decorrer do trabalho. Abordando a justificativa e os objetivos do projeto.

Capítulo 2 - Referencial teórico - apresenta-se os conceitos sobre o tema estudado.

Capítulo 3 – Metodologia - apresenta-se os conceitos metodológicos para se desenvolver a pesquisa.

Capítulo 4 – Resultado e Discussões - relatam os resultados encontrados a partir da pesquisa.

Capítulo 5 – Conclusão - que se chegou ao concluir o projeto.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Geral

- ✓ Identificar a participação da Cooper-Rubi, enquanto geradora de emprego e renda no município de Rubiataba - GO.

1.1.2 Específicos

- ✓ Levantar a quantidade de emprego e renda gerado pela Cooper – Rubi e demais empresas do município
- ✓ Analisar e Comparar os resultados do levantamento
- ✓ Divulgar os resultados obtidos através deste estudo, para os atores envolvidos nas políticas públicas de geração de emprego e renda.

1.2 JUSTIFICATIVA

Observando o desenvolvimento do município de Rubiataba, onde vários empregos são gerados através do comércio, e também das empresas existentes, entre elas destaca-se a Cooper-Rubi, que é responsável por grande parte dos empregos gerados. Sabe-se que é através dos empregos, que ocorre o desenvolvimento de um município, portanto deve-se dar mais valor nas fontes geradoras de empregos. Por isso é importante saber qual é a contribuição de uma indústria de grande porte como a Cooper – Rubi, para o desenvolvimento do município.

Justifica-se o presente projeto, pela vontade de se tornar público, qual a importância desta empresa em relação a geração de emprego e renda no município de Rubiataba, uma vez que nada neste sentido foi apresentado ou divulgado até o presente momento.

A condição de pequeno município e a proximidade junto às secretarias municipais e até mesmo ao executivo, permite ao pesquisador apresentar seu projeto aos atores envolvidos na política de geração de emprego e renda, para que este sirva de base e sustentação para futuras formações de política, assim como, permitirá o trabalho conjunto em organizações não governamentais visando o mesmo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 PROJETO

Segundo Keelling (2002, p. 3), projeto é “um esforço temporário empreendido para criar um produto ou serviço único. Isso implica um prazo temporário empreendido para criar um produto ou serviço único”.

Conduzir um projeto exige capacitação em todas as disciplinas da administração, mas a natureza de curto prazo da natureza desta espécie de trabalho exige aplicação especial, disciplina e técnica. A concentração de esforços pede um tipo bastante especial de gerente de foco da atividade gerencial (KEELLING, 2002).

E nesse sentido KEELLING (2002, p. 4), afirma que “um projeto é planejado, financiado e administrado como uma atividade distinta e, estando divorciado do trabalho de rotina, a perspectiva é rigidamente definida, limitada por tempo e recursos, e os objetivos do projeto são mais específicos” com duração curta ou de longo prazo, empreendimentos baratos e ambiciosos. Mas a constante mudança em nossa sociedade tem resultado em avanços extraordinários em termos de novos negócios, fazendo com que cada vez mais pessoas estejam direcionadas à elaboração e administração de projetos.

2.2 GERAÇÃO DE EMPREGO E RENDA

Para Ramos (2003, p. 2 – 4 – 6 - 7/19) O crescente desemprego que acontecia no Brasil e no restante do mundo no transcurso dos anos 80, começou a ser combatido através do desafio de uma série de políticas que passaram a denominar-se, genericamente, de “Políticas de Emprego” ou “Políticas de Emprego e Renda”. Esse tipo de estratégia tem seus fundamentos teóricos e suas diferenças com as

ações que, anteriormente, eram vistas como as mais eficazes para elevar as oportunidades de emprego.

O processo histórico destas “Políticas de emprego” tem como ideologia duas principais linhas, as chamadas matrizes teóricas, que são divididas em duas: o Modelo Clássico e o Modelo Keynesiano.

a) **Modelo Clássico** – supõe que o livre funcionamento dos mercados sempre vai possibilitar atingir um ponto de equilíbrio no mercado de trabalho no qual o preço da mão-de-obra (salário real) permite que a oferta de trabalho se iguale a sua demanda, viabilizando o pleno emprego.

b) **Modelo Keynesiano** é a crescente discrepância entre a teoria e a realidade, está na base da decadência de um paradigma teórico e o surgimento de outro. Essa Revolução Científica (substituição da hegemonia de um paradigma por outro), estudada por Kuhn no caso das ciências exatas, pode ser estendida às ciências sociais.

Com o transcorrer dos anos, o modelo clássico parecia relegado a ser um capítulo estudado nos cursos de história do pensamento econômico e o paradigma keynesiano parecia ser superior em termos teóricos e oferecia, em termos práticos, uma gama de alternativas de gestão macroeconômica ausente no modelo clássico. Os resultados práticos, por outra parte, eram contundentes. Os ciclos, característicos das economias de mercado, pareciam integrar a história. A “ciência econômica” teria gerado instrumentos de gestão da conjuntura que a situação usual do mercado de trabalho seria situar-se sempre muito próximo do pleno emprego, com oscilações mínimas em torno dele.

Mas as novas exigências de qualificação diante do processo de mundialização, e por outro lado à possibilidade das empresas privadas de conviverem com a busca da competitividade internacional paralelamente à implementação de políticas estabilizadoras se tornaram cada vez mais necessárias para enfrentar os graves problemas macroeconômicos. Porém com relação específica à qualificação profissional, observa-se que os países em desenvolvimento e desenvolvidos, tem uma tendência histórica em direção à participação crescente no mercado de trabalho. Este aumento reflete primeiramente nos aspectos da evolução de valores sociais, como o aumento da escolaridade e da aceitação do trabalho feminino fora

do ambiente doméstico. Em segundo lugar, reflete também a modernização dos processos produtivos, que refinaram e aumentaram a divisão de tarefas, como precisão e habilidade manual.

À medida que o mundo se torna mais interligado e os negócios se tornam complexos e dinâmicos, o trabalho está cada vez mais ligado ao aprendizado, e já não basta ter uma única pessoa aprendendo pela organização toda. Simplesmente não é mais possível que a cúpula 'resolva' e todos tenham que seguir as ordens do 'grande estrategista'. As melhores organizações do futuro serão aquelas que descobrirão como despertar o empenho e a capacidade de aprender das pessoas em todos os níveis da organização (SENGE apud RAMOS, 2006, p. 12).

Segundo Ramos (2006), atualmente as Políticas de Emprego parecem muito abrangentes, mas ainda é preciso uma ampliação. Assim, podemos analisar as principais ações que tendem a elevar o nível de emprego, geralmente atuando sobre o contingente de trabalhadores:

a) *Formação Profissional* – esta talvez seja a Política Ativa mais popular, tanto no Brasil como nos países mais desenvolvidos. É uma Política Ativa dado que se parte da suposição que ao elevar a qualificação ou formação de um indivíduo aumentam suas chances de encontrar emprego (se estava desempregado) ou de não perder o que já possui (se estava empregado).

b) *Intermediação* – este tipo de ação engloba uma série de atividades que visam um ajuste entre a oferta e demanda de trabalho mais fluido. Entre essas atividades podemos mencionar o levantamento das vagas oferecidas pelas firmas (faixa etária requerida, perfil educacional e de qualificação, salário, perspectivas profissionais, etc.) e as características dos indivíduos que procuram emprego (também faixa etária, qualificação, etc.). Gerenciar esse banco de dados e por em contato a oferta e demanda pode reduzir o desemprego, dado que torna mais rápida a compatibilização entre os recursos humanos requeridos pelas firmas e as aspirações e possibilidades dos indivíduos que procuram emprego.

c) *Apoio aos Micro e Pequenos Empreendimentos* - esta é uma política extremamente popular, especialmente, ainda que não unicamente, nos países subdesenvolvidos. O apoio ou ajuda aos pequenos empreendimentos podem abranger diversas ações, que vão desde crédito dirigido até ao apoio para o

desenvolvimento tecnológico, design, identificação de novos canais de comercialização, etc. As justificativas para este tipo de ações são de diversas ordens.

Observando todos os aspectos, podemos perceber que a formação profissional tem, talvez, maior apelo popular e está vinculada à potencialidade em termos de geração de empregos e renda. Sustenta-se que as micro e pequenas empresas são as que mais empregam (quando comparadas com as grandes empresas) e, dessa forma, ajudar a seu desenvolvimento promove, indiretamente, a geração de novos empregos e conseqüentemente a maior renda.

Contudo, não obstante essa potencialidade, as micro e pequenas firmas enfrentam uma série de restrições para sua consolidação e desenvolvimento que requereriam políticas públicas específicas. Por exemplo, seu acesso ao crédito estaria limitado devido aos pequenos fundos que demandam e a falta de garantias. A pesquisa e desenvolvimento são impossíveis de ser financiadas por micro empresas, fato que requer disponibilizar tecnologia mediante o setor público (ou financiado por ele). Poderíamos estender os exemplos, mas fica mais ou menos evidente que o surgimento, consolidação e sobrevivência das pequenas firmas não é um fato trivial e, nesse sentido, dado o mencionado suposto potencial em termos da geração de empregos, deveria merecer uma política específica.

2.3 CRESCIMENTO ECONÔMICO

Segundo Gonzaga (2006), a função da demanda por trabalho no Brasil é responsável por fornecer a quantidade de trabalhadores que uma determinada firma estaria disposta a contratar em um determinado período, dado o seu custo salarial real e o volume de vendas (produção). De acordo com esta função, se o custo salarial aumenta, a firma tende a contratar menos trabalhadores. Se o volume de vendas é muito alto, a firma tende a contratar mais trabalhadores. Alguns exemplos bastante conhecidos são as mudanças de estação, no mercado de vestuários e as festas de final de ano para o mercado em geral. Em virtude da demanda por

trabalho, o número de empregos temporários aumentam significativamente alguns permanecendo por longo tempo; oportunizando assim, a efetivação de muitos trabalhadores. Nestes casos, o nível de emprego cresce equivalente ao que a firma escolhe para cada nível de vendas e custo salarial, supondo que ela está maximizando seus lucros.

Os modelos tradicionais de demanda por trabalho consideravam apenas a dimensão estática deste processo de escolha da quantidade de trabalhadores empregados pelas firmas. Ou seja, a hipótese era de que a firma poderia ajustar, sem custo algum, a quantidade de trabalhadores à quantidade desejada. Os únicos custos associados à mão-de-obra nestes modelos estáticos eram os custos salariais (a soma dos salários e benefícios indiretos).

Na visão de Oliveira e Carneiro (1999), no Brasil, a produção intelectual que investiga esse tema ainda é pequena. Corseuil et al apud (GONZAGA, 2006), analisaram as taxas de desemprego regionais no Brasil, ao tratarem da questão da existência ou não de um diferencial persistente nas seis regiões metropolitanas do país cobertas pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do IBGE, aponta os fatores idiossincráticos das regiões.

Na análise constataram as taxas de desemprego seguem tendência semelhante àquela observada para todo o país, mas que não existe perfeita sincronia entre elas, o que implica movimentos aparentemente desiguais com diferenciais persistentes, à medida que os ciclos econômicos ocorrem. Embora tal padrão de comportamento seja comum, essas flutuações não ocorrem de maneira perfeitamente coordenada e pode-se observar substanciais divergências nas diferenças regionais das flutuações de empregabilidade.

Esses dados foram extraídos da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e possibilitam a construção de uma série com periodicidade mensal, além de cobrir todos os estados brasileiros. Sem dúvida, essa série também apresenta problemas e algumas restrições, como, por exemplo, limitar-se a empregados formalizados, cujas empresas tenham respondido a RAIS.

Para Oliveira e Carneiro (1999), os resultados obtidos com a utilização da metodologia sugerida em Pesaran et al, (1996) apud (ANDRADE, 1998) são compatíveis com a literatura pertinente. Tanto para o Brasil, quanto para os Estados

Unidos, Reino Unido ou mesmo Canadá, as flutuações do indicador de emprego (ou desemprego, para alguns estudos) na maioria das unidades administrativas seguem a trajetória nacional, o que revela para a existência de determinantes gerais que definem o comportamento do processo de empregabilidade, mas com diferenciais permanentes entre essas unidades.

Essa constatação tem efeito direto sobre a escolha da política de emprego mais adequada. Entre as políticas de emprego, existem aquelas tidas como ativas, ou seja, que procuram incentivar diretamente a criação de postos de trabalho e a inserção do trabalhador naqueles postos desocupados, e outras consideradas passivas, que atuam na oferta de trabalho e procuram reduzir ou mesmo aliviar os problemas do desemprego.

Assim, Ramos (2006), afirma que dependendo da conjuntura econômica observada, pode-se privilegiar políticas ativas de emprego para estados com elasticidades menores que no caso de uma fase de expansão (o que reduziria disparidades regionais), ou privilegiar estados com elasticidades maiores, porém em fases contracionistas (o que poderia acelerar a criação de novos empregos).

Uma possível extensão deste estudo poderia ser feita por meio de um corte setorial, em que se buscaria testar a hipótese de equilíbrio de longo prazo para as flutuações das taxas de emprego nos diversos setores da economia. Desta forma pode-se ir além, e testar também a tese levantada por Martin apud (ANDRADE, 1998), que atribui, à composição setorial, a principal razão para as diferentes demandas por trabalho e taxas de desemprego no Brasil.

Uma das conclusões dos estudos sobre a questão do trabalho, na sua dimensão dinâmica, é que uma firma ao deixar de contratar a mão-de-obra qualificada (de altos custos de seleção e treinamento), certamente o aumento das vendas de seu produto não serão permanente. Porém, esta situação pode ser tolerada no caso da firma acreditar que o aumento de vendas seja temporário, neste caso, acontece dispensa dos novos trabalhadores contratados, e em muitos casos, decide não contratá-los.

Isto é particularmente notado no caso em que as firmas têm outros fatores de produção mais flexíveis, como a possibilidade de variar o número de horas trabalhadas de seus empregados sem custos excessivos, ou a possibilidade de

contratar mão-de-obra temporária, de menor custo de demissão. Mesmo no caso em que as firmas percebam o aumento de vendas como permanente, o custo de contratação de novos trabalhadores pode ser tão alto que pode não compensar admiti-los.

Mas infelizmente, no Brasil, poucos esforços têm sido feitos para melhorar o nível de emprego numa firma, e para estimar os seus parâmetros. Em geral, a demanda por trabalho é versão estática, levando sempre em consideração os custos de demissão e contratação e suas conseqüências sobre a velocidade de ajuste do emprego. O processo de determinação do emprego industrial no Brasil tem sido tradicionalmente aplicado, o que tem emperrado o seu progresso até o momento.

2.4 SATISFAÇÃO DAS PESSOAS COM RELAÇÃO AOS EMPREGOS FORNECIDOS

Para Chiavenato (1989, p. 41):

O elemento básico são as pessoas, cujas interações compõem a organização... As interações constituem a expressão das pessoas e podem ser descritas em quatro diferentes níveis, tornando-se menos pessoais à medida que se tornam mais elevadas:

- a) Interações individuais;
- b) Interações entre indivíduos e organização;
- c) Interações entre a organização e outras organizações;
- d) Interações entre a organização e seu ambiente total.

Assim, é possível considerar, de maneira ampla, que todas as nossas atividades acontecem em um contexto de grupo e, nele, qualquer trabalhador é tão influenciado que o seu desempenho pode ser sensivelmente alterado. Por outro lado não basta simplesmente colocar as pessoas juntas para que se alcance um bom desempenho. É preciso que cada pessoa aprenda como interagir de maneira a compartilhar informações, confrontar diferenças e cooperar com os seus pares.

Na empresa moderna é nítida a preocupação e importância dos grupos para o alcance de melhores resultados, e isto ocorre em todos os níveis da hierarquia. Os grupos se formam nas empresas com base no agrupamento por função (por tarefas que os seus membros executam) ou no agrupamento por fluxo de trabalho (desde o início do trabalho até sua conclusão).

A gerência que conhece as fases de desenvolvimento de um grupo sabe que não pode cobrar resultados enquanto os indivíduos que trabalham juntos não tenham resolvido algumas questões entre eles. Assim, é possível diferenciar um grupo de uma eficaz equipe de alto desempenho.

Considera-se um grupo como duas ou mais pessoas que interagem entre si de tal forma que cada uma influencia e é influenciada pelas demais. Existem, em um grupo, algumas distinções, como: as pessoas consideram-se membros, identificam-se umas com as outras, interagem freqüentemente, têm papéis interdependentes e compartilham normas comuns.

Uma equipe de alto desempenho apresenta características distintivas, como um alto grau de interdependência entre seus membros. Estes têm elevado grau de responsabilidade no desempenho de diversas funções e, além disso, as diferenças entre os membros em termos de experiência e conhecimento são aproveitadas de tal forma que elas interferem nos resultados e desempenho final.

Vários são os fatores que podem impedir um bom rendimento do grupo, como o seu tamanho, o grau de motivação de seus membros, a falta de coesão, dificuldades de comunicação e até mesmas normas restritivas ao seu bom funcionamento. Algumas providências são eficazes quanto ao bom funcionamento de um grupo, a saber: favorecer a integração das pessoas, observar a liderança voltada para a tarefa, tanto quanto os fatores de manutenção do grupo que dizem respeito às questões sociais; classificar papéis e expectativas; intensificar os valores e respeito às normas; bem como favorecer, sempre, uma maior coesão das pessoas, pois "tanto a organização como seus membros estão envolvidos em uma mútua adaptação" (CHIAVENATO, 1989, p. 44).

Apesar de decadente, ainda prevalece, em muitas empresas, um padrão para ingressar ou ocupar determinados cargos na empresa. Por exemplo, o padrão para

ocupar cargos de gerência geralmente era o de homens brancos. Mulheres e negros ocupavam cargos de menor importância na hierarquia.

Hoje essa concepção está mudando. Já se encontram negros em cargos expressivos nos diferentes segmentos do mercado de trabalho e as mulheres já vêm ocupando cargos mais elevados na hierarquia, nas áreas públicas, privadas e política, antes só ocupada por homens.

Potencialmente, a empresa aberta para o diferente, para o novo, tem mais possibilidade de gerar mais resultados. Apesar de ser ainda um tema bastante novo nas empresas brasileiras e não se ter estudos mais comprovadores de que a diversidade é a responsável por gerar maiores e melhores resultados, as empresas têm caminhado nesta direção.

Entende-se que um ambiente constituído por profissionais de diferentes formações, com diferentes histórias de vida, tem maior chance de fazer uma leitura de mundo muito mais abrangente, visualizar ângulos não percebidos por muitos, apresentar idéias originais e usar referências pouco comuns. O fato de a empresa ter entre seus membros pessoas diferentes não a torna mais inovadora. É preciso que se criem espaços para a inovação. Só então as diferenças se complementarão e serão geradoras de novos conhecimentos. Falar de diversidade é falar de inclusão de minorias, não sustentada por um protecionismo, mas baseada nas competências.

3 METODOLOGIA

3.1 TIPO DE PESQUISA

O presente trabalho foi realizado, tendo como base a pesquisa exploratória de natureza qualitativa.

Segundo Gil (2002, p.41) "A pesquisa exploratória tem como objetivo, proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir uma hipótese".

Para Mattar (2005, p.85) "A pesquisa exploratória visa prover o pesquisador de um maior conhecimento sobre o tema ou problema de pesquisa". Por isso é apropriada para os primeiros estágios da investigação quando a familiaridade, o conhecimento e a compreensão do fenômeno por parte do pesquisador são geralmente insuficiente.

Segundo Roesch (1999, p. 154)

A pesquisa qualitativa é apropriada para a avaliação formativa, quando se trata de melhorar a efetividade, de um programa ou plano, ou mesmo quando é o caso da proposição de planos, ou seja, quando se trata de selecionar as metas de um programa e construir uma intervenção.

Para Samara e Barros (2002, p. 31) "A pesquisa qualitativa tem como característica principal, compreender as relações de profundidade. Sendo atribuída a análise qualitativa das informações obtidas. Esta é realizada a partir de entrevistas individuais, ou discussões em grupo."

Para Lakatos (2001, p. 165) "A etapa da pesquisa em que se inicia a aplicação dos instrumentos elaborados e das técnicas selecionadas, a fim de se efetuar a coleta de dados previstos".

3.1.1 Coleta de Dados

Para o levantamento de dados foram utilizados as técnicas de entrevistas e observação não participativa.

Segundo Gil (1994, p. 113) "A entrevista é definida como a técnica em que o investigador se apresenta frente ao investigado e lhe formula perguntas, com o objetivo de obtenção dos que interessam à investigação".

As entrevistas foram as seguintes: 2 entrevistas na Cooper-Rubi; 2 na prefeitura; 1 na ACIR e 1 na subsecretaria regional de educação de Rubiataba. Feitas na Cooper-Rubi, onde entrevistou-se os senhores: Paulo Henrique de Souza (Assistente administrativo de RH) e Adão Moreira da Silva (Gerente Administrativo).

Na primeira quinzena do mês de outubro/2006 as entrevistas tiveram a finalidade de coletar dados sobre o número de empregos que a Cooper-Rubi oferece no período de safra e entressafra. Uma vez que a atividade principal é sazonal, devido à exploração da cana de açúcar. Os dados foram obtidos junto ao Sr. Paulo Henrique de Souza.

Ainda neste período, foram realizadas entrevistas, junto à prefeitura de Rubiataba, no Departamento Pessoal com o Sr. Lincoln Braga, (Chefe do Departamento de Pessoal), tendo por objetivo obter informações sobre o número de empregos gerados, pois sabe-se que este órgão em cidades pequenas, influencia em muito o quesito estudado. A entrevista com o Sr. Ermínio Orlando da Cunha (Chefe do Departamento Financeiro), teve a finalidade de obter informações sobre a renda.

Já no que se refere aos funcionários públicos estaduais, estes foram coletados junto ao subsecretário regional de educação de Rubiataba o Sr. Teodoro Ribeiro de Araújo, tanto o número de funcionários quanto a média salarial.

Na segunda quinzena do mês de outubro/2006, as entrevistas tiveram a finalidade de obter dados, sobre as médias salariais, as quais foram realizadas junto ao Sr. Adão Moreira da Silva (Gerente Administrativo).

Na entrevista realizada junto ao Sr. Alessandro Soares Bento, presidente da Associação Comercial e Industrial de Rubiataba, apurou-se o número de empresas comerciais e industriais do município, dado importante para se estipular a amostra,

para determinar o número de empresas que seriam observados no presente projeto, visando a futura comparação e cruzamento de informações.

Segundo Gil (1991, p. 97), amostragem ou amostra de pesquisa “abrange um universo de elementos tão grande que se torna impossível considerá-los em sua totalidade, por essa razão o mais freqüente é trabalhar com uma amostra, ou seja, uma pequena parte dos elementos que compõem o universo”.

Foram efetuadas entrevistas em 10% das empresas, onde obteve-se os dados referentes a geração de emprego, levando-se em consideração somente os empregos formais. Contudo, para o quesito renda gerada pelo emprego, preferiu-se a utilização da média salarial, no município, divulgada pelo IBGE, no ano de 2005.

No início do mês de novembro/2006, as entrevistas tiveram a finalidade de obter dados sobre as perspectivas futuras de geração de emprego e renda, ou seja, identificar quais são as projeções até o ano de 2010, e por isso, houve a necessidade de se voltar a entrevistar o Sr. Adão Moreira da Silva.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

A pesquisa demonstrou a importância da empresa Cooper-Rubi, para o município, pois a mesma contribui em 29% dos empregos gerados, ou seja, um percentual representativo para um município que tem 18.965 habitantes, e que tem características básicas sedimentadas no agronegócio.

A Cooper-Rubi, também é responsável por 32% no quesito geração de renda derivado do salário formal.

Abaixo serão apresentados os números apurados na pesquisa, ressaltando-se que, não foram verificados os números referentes à informalidade, os autônomos (médicos, dentistas, advogados, etc.) e os donos de propriedades rurais e seus respectivos funcionários.

Premissas:

O estudo em relação aos dados coletados na Cooper-Rubi, foram trabalhados em dois momentos, respeitando-se a questão da sazonalidade da mesma, por isso os gráficos, apresentados levam em consideração o período de safra e entre-safra. Onde a safra refere-se a época de produção da empresa, a qual recebe a matéria-prima agrícola (cana de açúcar), e a transforma em álcool e tem a duração de aproximadamente 8 meses (abril a novembro). Já a entressafra, tem uma duração de 4 meses, e neste período a empresa encontra-se em inércia produtiva, concentrando seus esforços na manutenção dos equipamentos da indústria e preparação das áreas para o plantio da cana de açúcar.

A estrutura organizacional da Cooper-Rubi é a seguinte:

Área Administrativa/indústria, abrangendo o quadro societário, os departamentos administrativos e de suporte às atividades industriais, e a área industrial propriamente dita, área Agrícola, abriga colaboradores envolvidos no transporte da cana de açúcar do campo até a indústria e mais, os profissionais de supervisão de campo e especializados em máquinas agrícolas (fiscais de campo, operadores de motocana e trator) e a área Rurícola, envolvendo somente os colaboradores responsáveis pelo plantio e corte da cana de açúcar;

O gráfico1 demonstra o número de empregos que são oferecidos pela Cooper-Rubi, dividido por: área administrativa/indústria, agrícola e rurícola, no período da safra.

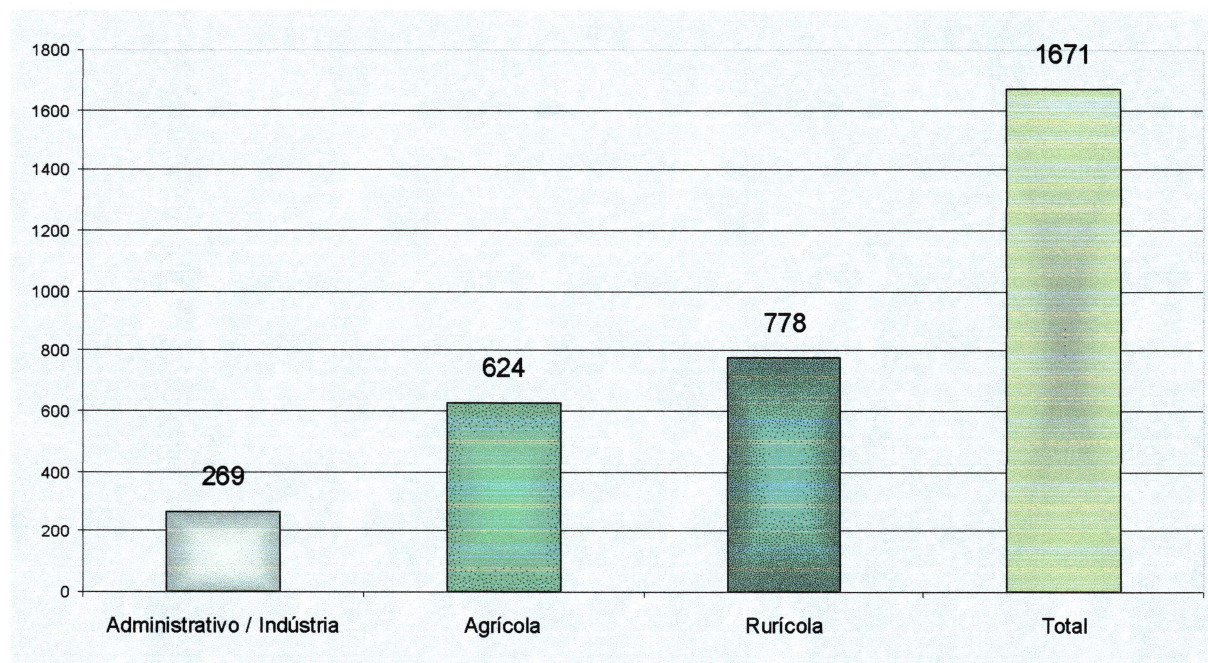


Gráfico 1: Número de Funcionários – Safra.

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se notar que o total de empregos gerados pela Cooper-Rubi no período da safra, corresponde a 1671 colaboradores, sendo 269 na área administrativa/indústria, 624 na área agrícola e 778 na área rurícola.

Percebe-se que as áreas agrícola e rurícola respondem pelo maior número de funcionários, pois como já dito, a empresa atua no seguimento agroindustrial e suas atividades de campo respondem pela maior estrutura de pessoal, principalmente o corte da cana, o qual não é mecanizado, e que demanda um número grande de trabalhadores para prover a indústria de matéria-prima.

Conforme pode-se observar de maneira muito clara, no gráfico de nº2 as áreas agrícola e rurícola são responsáveis por 84% da mão-de-obra, no período da safra.

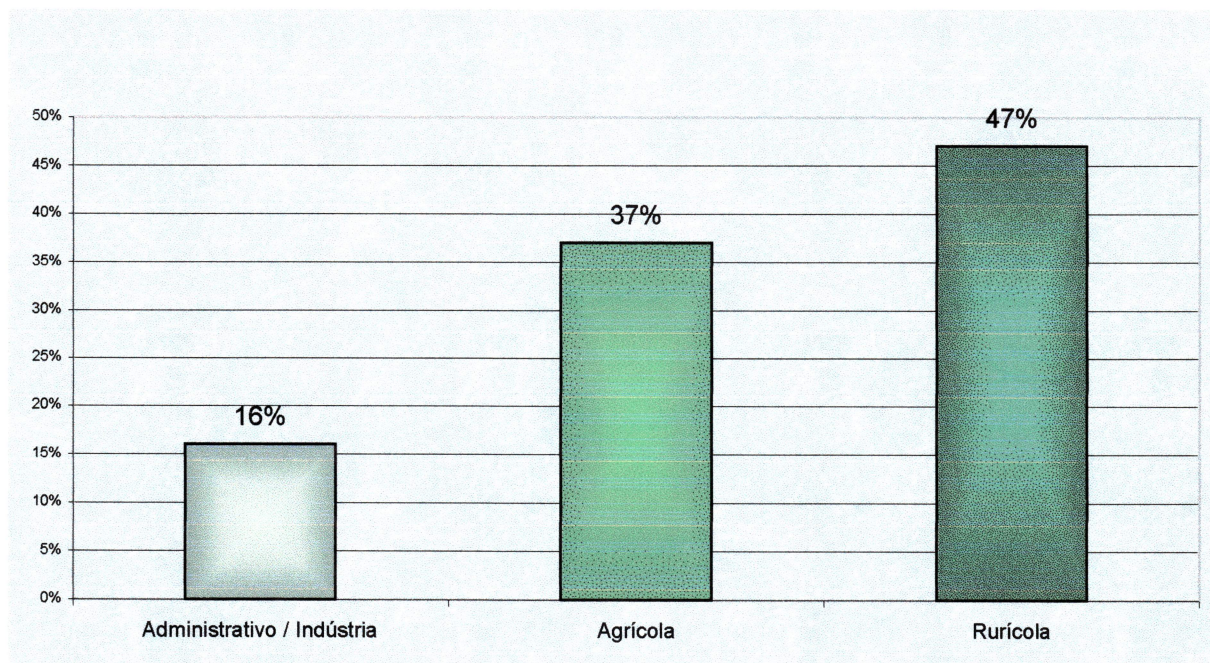


Gráfico 2: Percentual dos Funcionários - Safra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

O gráfico retrata a condição da empresa no período da entre-safra.

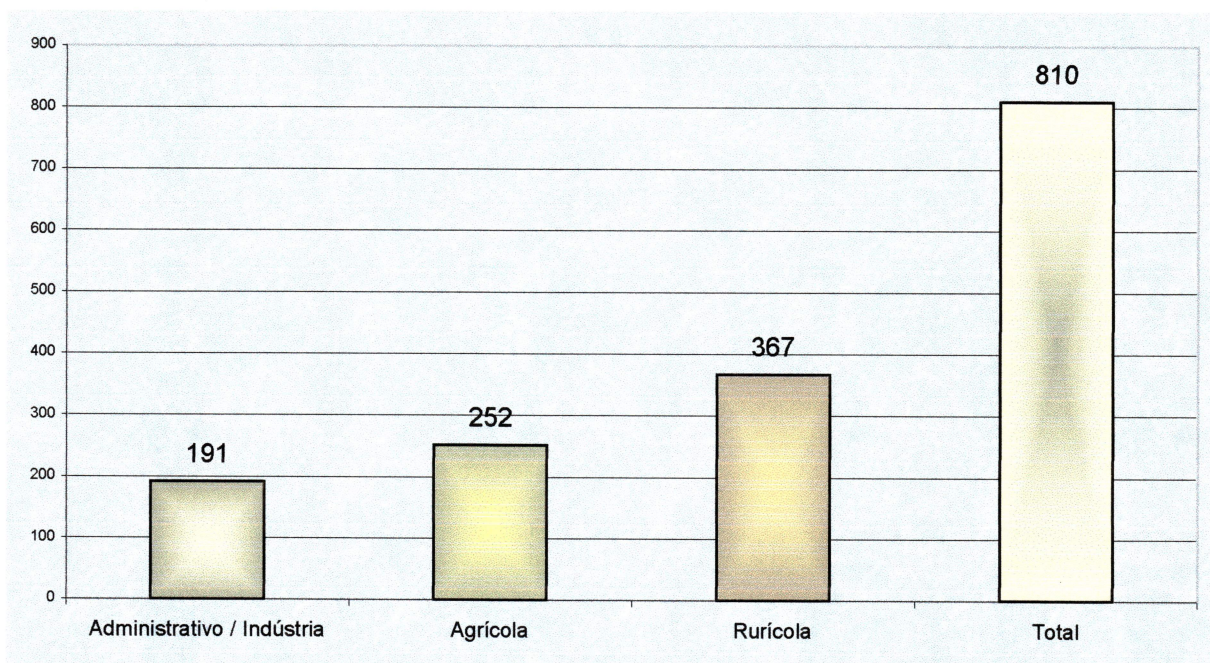


Gráfico 3: Numero de Funcionários – Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se perceber no gráfico, que o total de empregos gerados pela empresa Cooper-Rubi no período da entressafra, corresponde a um total de 810

colaboradores, sendo 191 na área administrativa/indústria, 252 na área agrícola e 367 na rurícola.

Observemos no gráfico, a participação dos funcionários no período de entressafra.

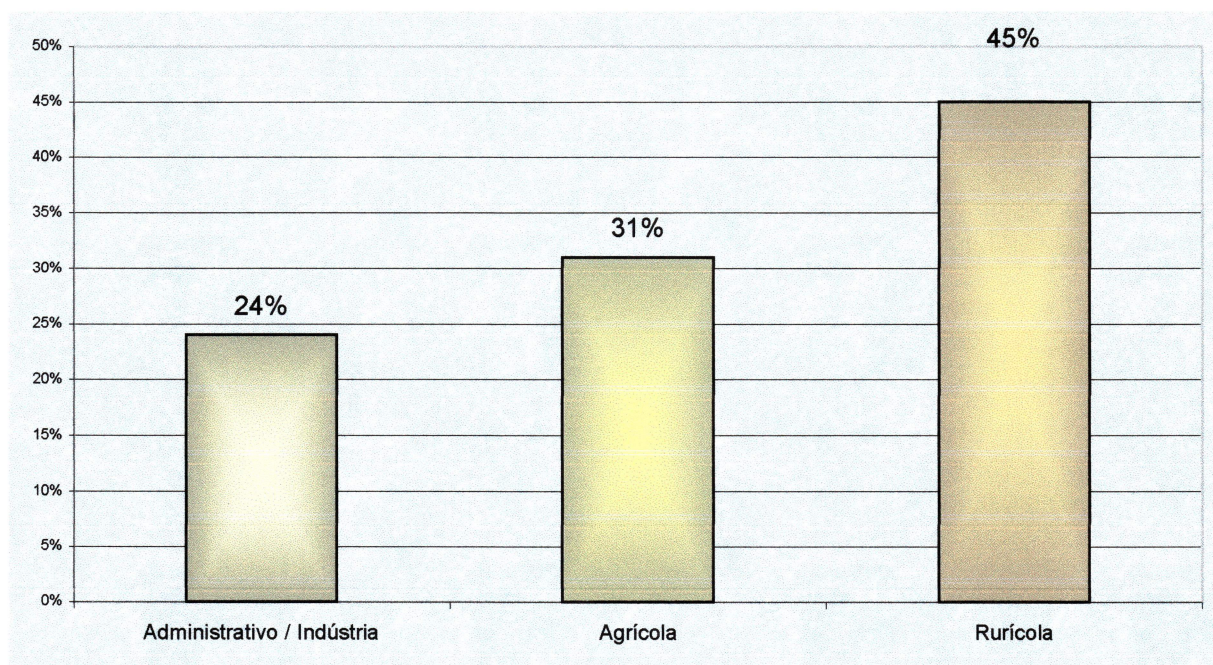


Gráfico 4: Percentual dos Funcionários - Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Observa-se que no período de entre-safra o percentual da participação das áreas agrícola e rurícola cai para 76%, contudo é ainda a parcela de maior representatividade para a empresa. Assim nota-se que a empresa em questão tem uma tendência de gerar postos de trabalhos voltados para a área agrícola.

No gráfico cruzou-se as informações referente ao número de funcionários da safra e entressafra.

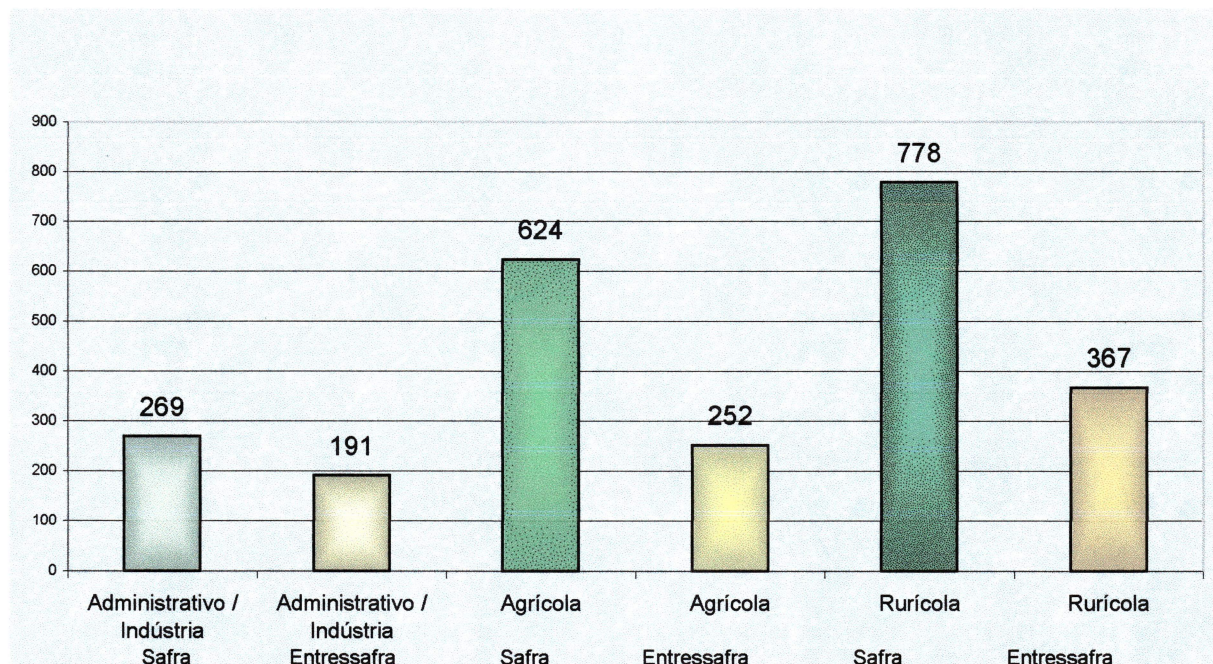


Gráfico 5: Número de Funcionários – Safra e Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se notar que, com relação ao setor administrativo/indústria que na época da safra, o número de funcionários é de 269 e na entressafra 191. Na área agrícola, no período da safra 624 funcionários, e na entressafra 252. Na área rurícola, no período da safra 778 funcionários e na entressafra 367. No período da entressafra, o número de funcionários, em todos os setores, diminui devido a paralisação parcial da empresa.

No gráfico, foi analisada a questão da média salarial mensal da empresa, no período da safra.

Observemos a média salarial da empresa em todos os setores:

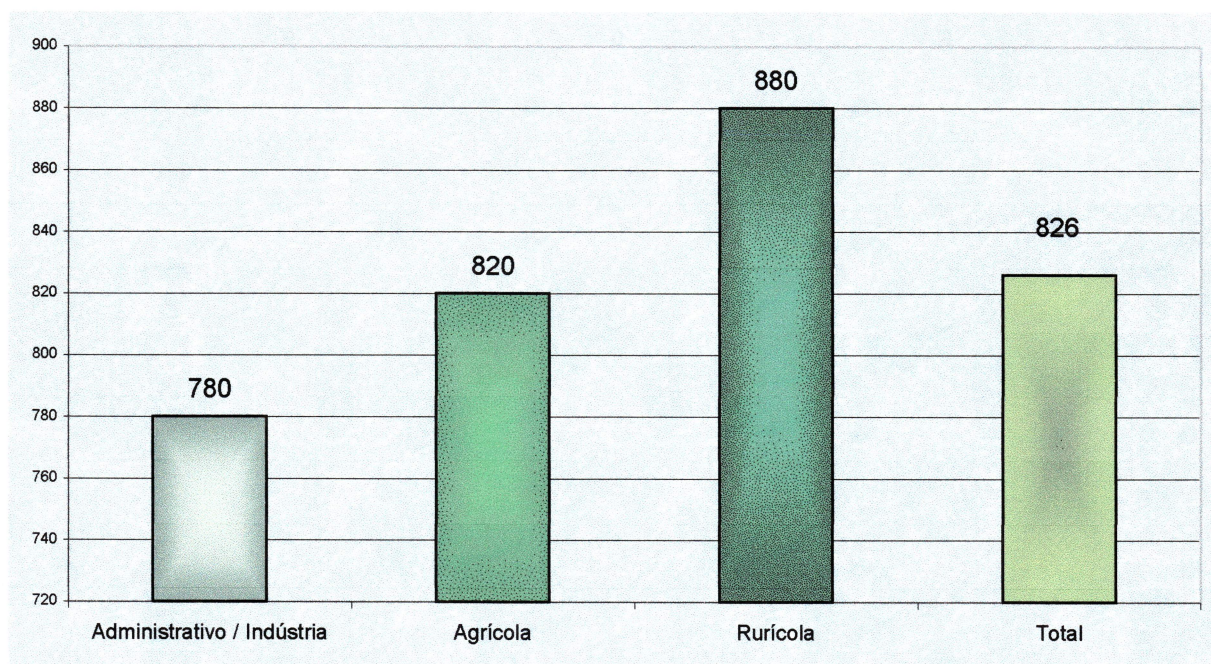


Gráfico 6: Média Salarial- Safra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Podemos perceber, em relação à média salarial no período da safra, que a área rurícola mantém uma média de R\$ 880,00, na área agrícola a média salarial é de R\$ 820,00, enquanto na área administrativa a média salarial é de R\$ 780,00. Nota-se que as áreas agrícola e rurícola mantêm, no período de safra, as maiores médias salariais da empresa, uma vez que os salários são acrescidos de percentual variável de acordo com a produtividade.

Conforme pode-se observar, que os setores agrícola e rurícola são responsáveis por 69% da participação do percentual, ficando o administrativo com 31%.

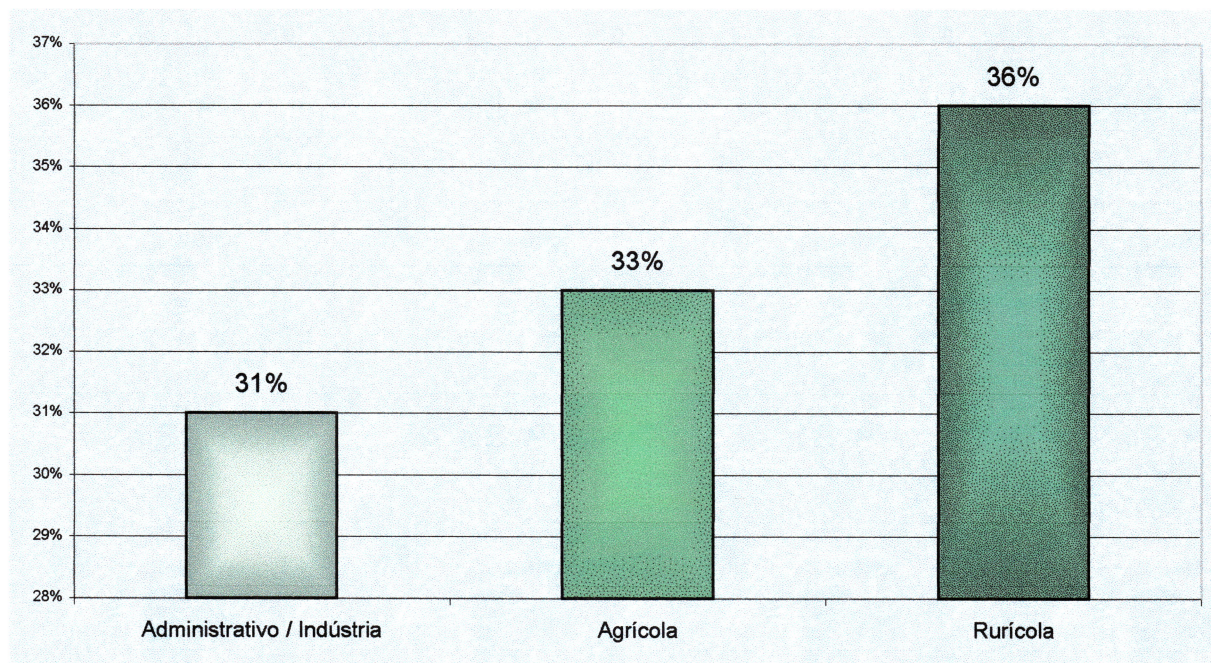


Gráfico 7: Participação do Percentual dos Setores

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No gráfico, referente ao período da entressafra, a média salarial aumenta na área administrativa/indústria, e reduz nas demais.

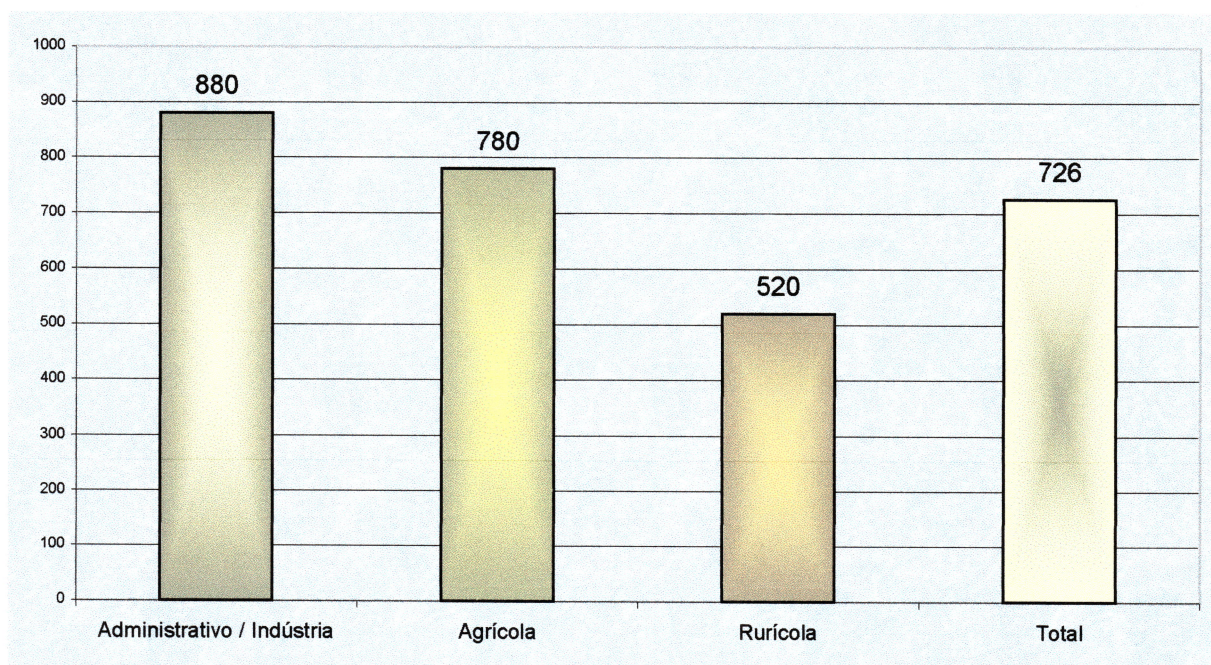


Gráfico 8: Média Salarial - Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No que diz respeito ao gráfico acima, nota-se um aumento considerável no valor da média salarial da parte administrativa/industrial, o valor de R\$ 880,00, crescimento este, devido à redução de 78 funcionários, permanecendo um número maior técnicos especializados, pois nesse período é feita a manutenção de todo o equipamento da industrial. Já nas áreas agrícola e rurícola, esse valor diminui devido a não incidência de percentual variável.

O gráfico demonstra a participação do percentual média salarial no período de entressafra. A área administrativa é responsável por 40%, e as áreas agrícola e rurícola são responsáveis por 60% do percentual da média salarial.

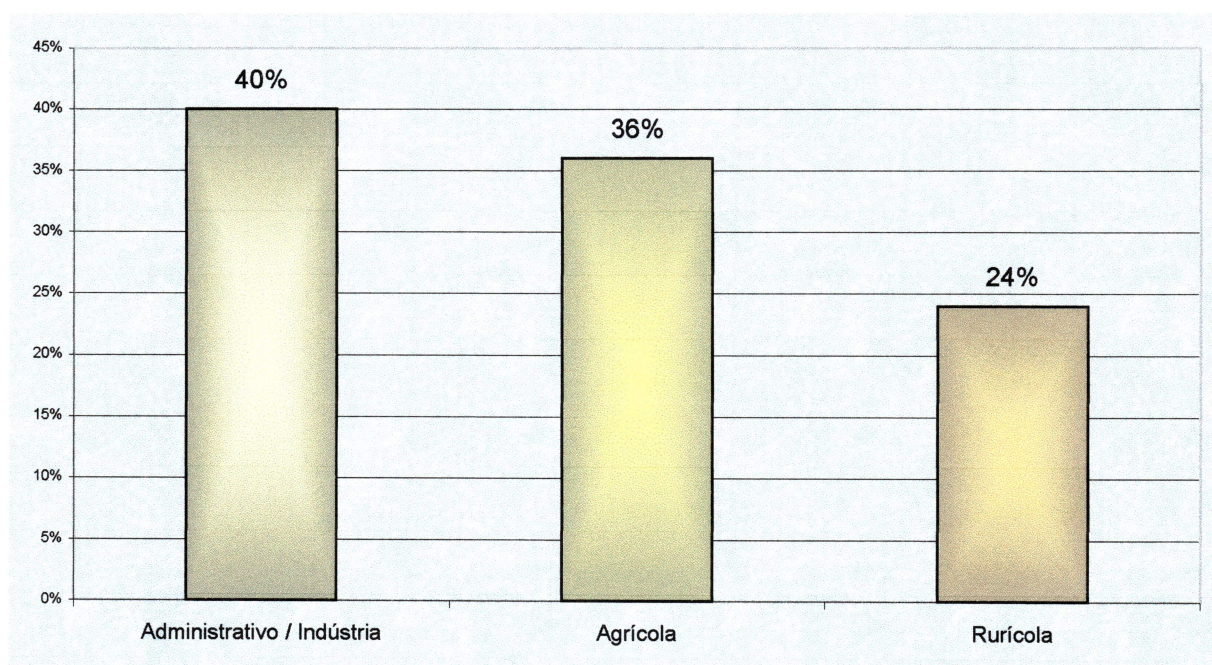


Gráfico 9: Participação Salarial - Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No gráfico10, cruzou-se as informações referente as médias salariais nos períodos da safra e entressafra.

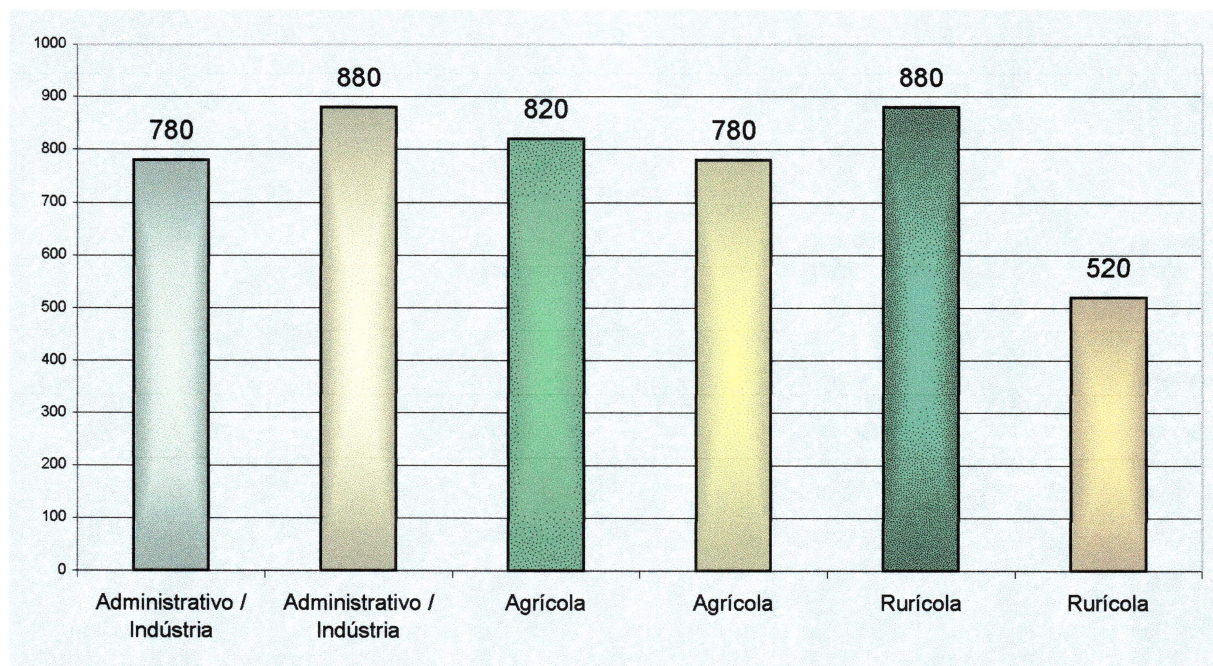


Gráfico 10: Média Salarial – Safra e Entressafra

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se notar no gráfico anterior, com relação ao setor administrativo/indústria que na época da safra, a média salarial é de 780 e na entressafra 880. Na área agrícola, no período da safra a média salarial é de 820, e na entressafra 780. Na área rurícola, no período da safra a média salarial é de 880 funcionários e na entressafra 520.

No gráfico 11 pode-se perceber claramente a participação de empregos gerados na cidade de Rubiataba, onde: Comércio 79%, Funcionários do Município 13% e Funcionários do Estado 8%.

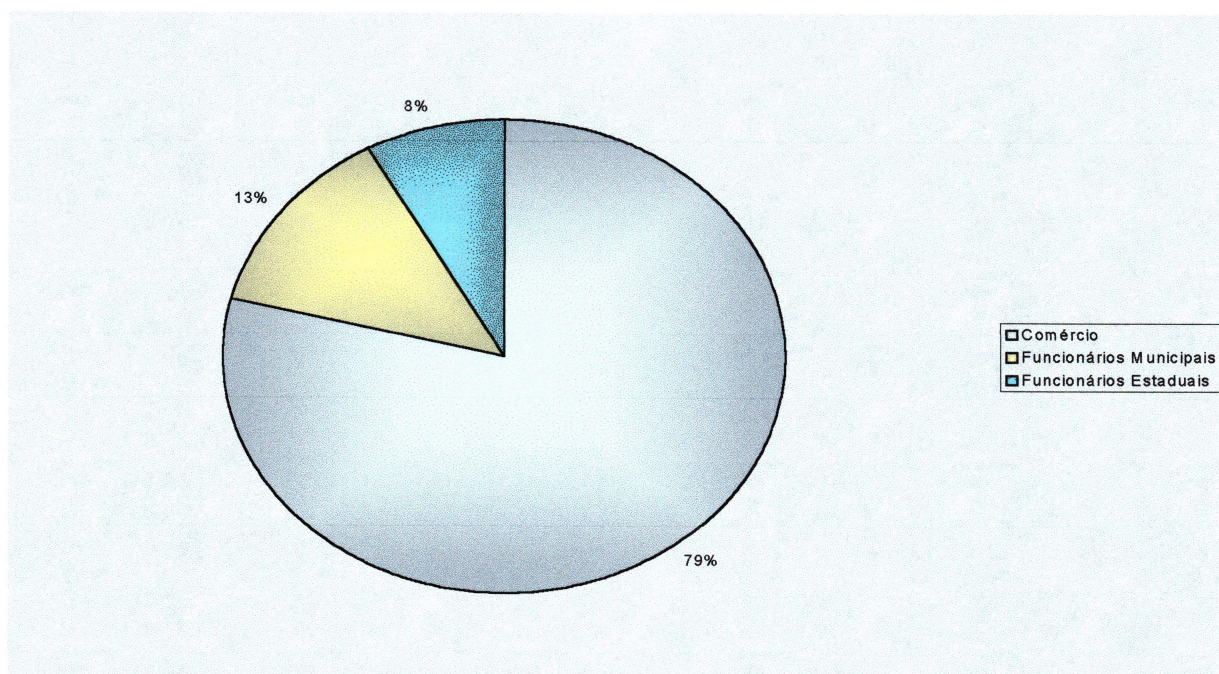


Gráfico 11: Número de Funcionários sem participação da Cooper-Rubi

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No gráfico de nº 11, foi analisado o fator geração de emprego na cidade de Rubiataba, excluindo-se os funcionários que trabalham na informalidade (fazendas, domésticas, etc.) os autônomos (médicos, dentistas, advogados, etc.) e os donos de propriedades rurais e seus funcionários e excluindo-se a Cooper-Rubi.

No gráfico 12, pode-se perceber, que o percentual de empregos gerados pela empresa Cooper-Rubi, pelo comércio local, e pelas áreas municipal e estadual, num total de 5.760 postos de trabalho formais, a Cooper-Rubi participa com 29% ou 1.671 postos gerados na safra, o comércio local participa com 56%, a Prefeitura municipal participa com 9% e o Governo estadual participa com 6%.

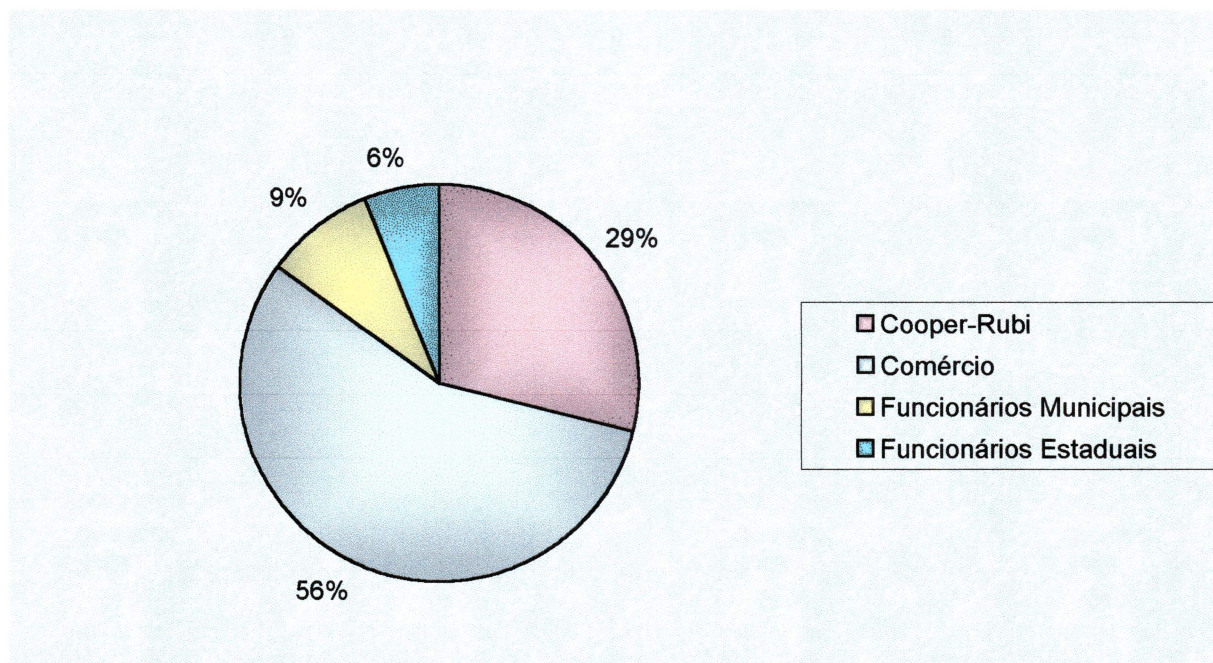


Gráfico 12: Número de Funcionários (Total 5.760)

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se perceber que a empresa Cooper-Rubi participa, enquanto geradora de emprego, com 29% dos funcionários empregados no município. O comércio local participa com 56% dos empregos gerados (supermercados, farmácias, marcenarias, panificadoras, etc.) não estando relacionados os funcionários que trabalham na informalidade. Os funcionários estaduais equivalem à 6% (professores, diretores, policiais, agência rural, etc.) enquanto que os municipais (funcionários da prefeitura, professores, diretores, serviços gerais, etc.) participam com 9% do total dos empregos da cidade de Rubiataba.

No gráfico de 13, percebe-se que no que tange à composição de geração de renda, a Cooper-Rubi e o comércio local, são os que contribuem com as maiores médias de renda do município. Vejamos a seguir:

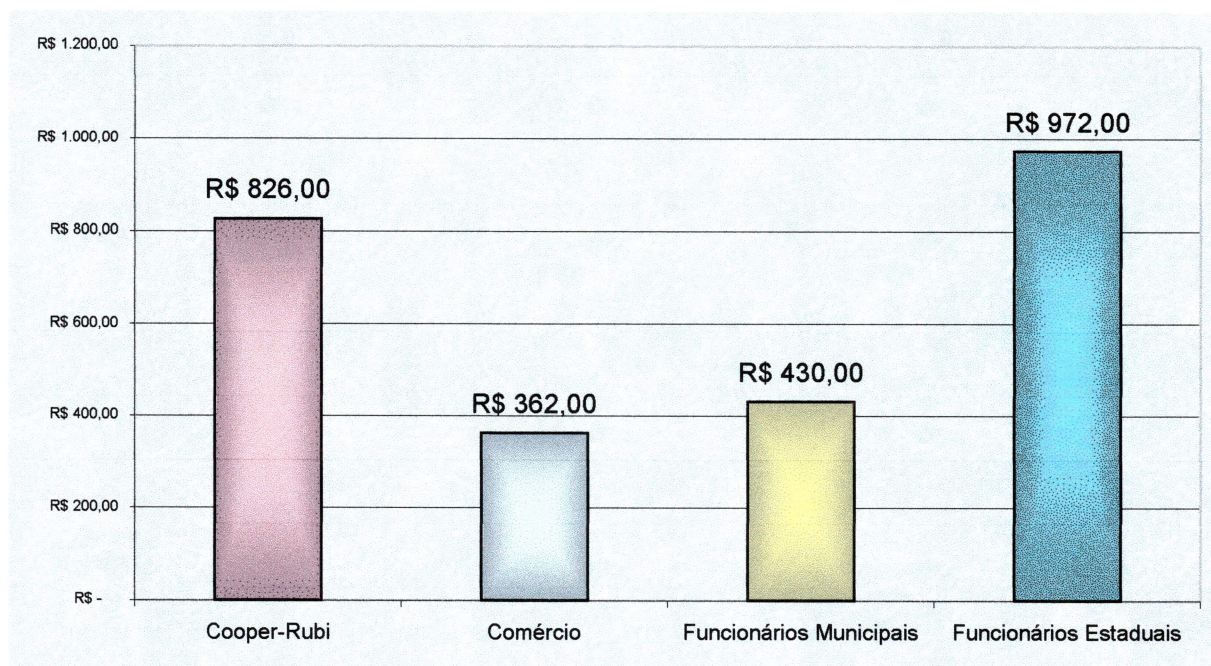


Gráfico 13: Média Salarial – Total Mensal

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No gráfico 14 referente as perspectivas futuras da empresa Cooper-Rubi, a respeito do número de funcionários, para os anos de 2007, 2008, 2009, 2010.

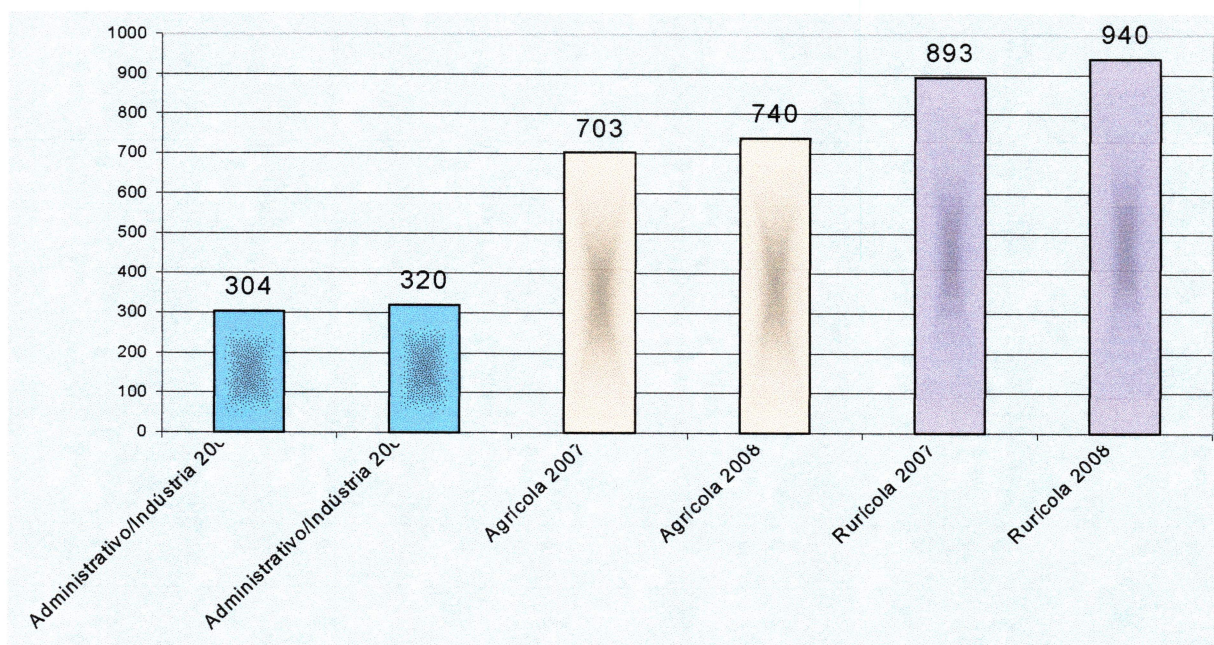


Gráfico 14: Perspectivas Futuras de Média Salarial – Cooper-Rubi.

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

No gráfico acima pode-se observar que no ano de 2007 o número total de funcionários da Cooper-Rubi será de 1900, a área administrativa/indústria, contará com 304 funcionários, a área agrícola com 703 e a rurícola com 893; a partir do ano de 2008, esse valor estabilizará em o 2000 funcionários, sendo administrativo/indústria 320, a área agrícola 740 e a rurícola 940, pois a indústria não tem perspectiva de crescimento após essa data.

No gráfico15, as perspectivas futuras da empresa Cooper-Rubi, referente a média salarial.

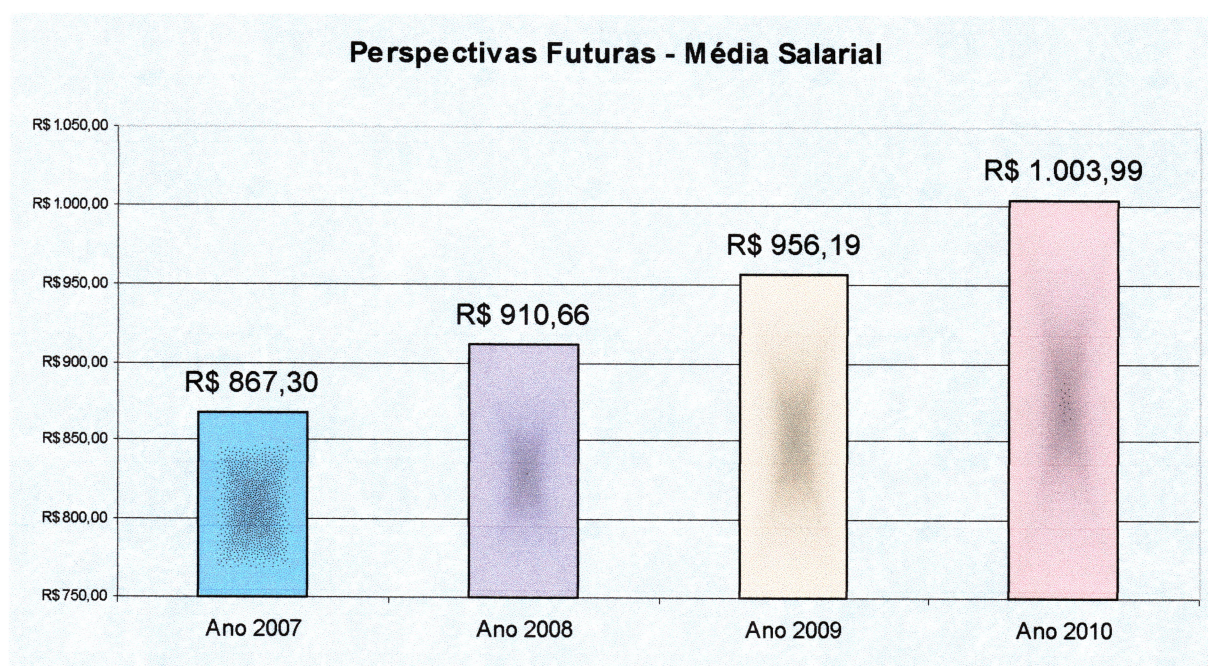


Gráfico15: Perspectivas Futuras - Média Salarial

Fonte: Elaborado pela autora, 2006.

Pode-se observar de maneira muito clara que a perspectiva para crescimento da média salarial é de aproximadamente 5% por ano na Cooper-Rubi. No que diz respeito ao comércio o crescimento é de 3%. Já os funcionários municipais e estaduais, estes permanecem estáveis.

5 CONCLUSÃO

Ao término deste trabalho, pôde-se concluir que a Cooper-Rubi, é uma empresa de grande porte, responsável pelo equilíbrio e termômetro econômico do município e região, tendo em vista que são contratados trabalhadores de Rubiataba e cidades circunvizinhas.

É uma empresa que oferece a possibilidade empregos de várias naturezas, desde o engenheiro agrônomo, químico, administrador de empresas até os cortadores de cana. Assim como há possibilidade de empreendedores, iniciarem e desenvolverem empresas para atendimento específico das demandas geradas pela mesma.

Ao afirmar que a Cooper-Rubi é um termômetro econômico no município, foi baseado na pesquisa realizada na empresa e comparada com os setores do município, onde esta contribui gerando 29% dos empregos no município, e tem a segunda maior média salarial que corresponde a R\$ 826,00, contribuindo assim de maneira clara para melhorar a qualidade de vida da população em geral, ou seja, o cidadão tem um bom emprego, ele consome mais, tem melhores moradias, pagam mais impostos, cuida melhor da alimentação e da saúde, e no final há crescimento no município e região.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ ANDRADE, Aurélio de Leão. **Aprendizagem e desenvolvimento organizacional: uma experiência com o modelo da Quinta Disciplina**. Porto Alegre: UFRGS - Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção - Universidade Federal do Rio Grande do Sul - Escola de Engenharia - PPGEP, Porto Alegre, 1998.
- ALVIM, Carlos Feu. **Crescimento econômico 1997 a 2010**. Disponível em: <<http://ecen.com/eee9/crsc9710.htm>> . Acesso em 11 nov. 2006.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na empresa**. São Paulo, Atlas, 1989.
- _____. **Administração de empresas**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.
- CASAROTTO FILHO, Nelson. **Projeto de negócio: estratégias e estudos de viabilidade**. São Paulo: Atlas, 2002.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.
- GONZAGA, Gustavo. **Emprego industrial no Brasil: uma análise de curto e longo prazos 1997**. Disponível em: < <http://www.econ.puc-rio.br/pdf/td381.pdf>>. Acesso em: 19 nov. 2006 .
- KEELING, Ralph. **Gestão de projetos: uma abordagem global**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 4. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2001.
- MATTAR, Fauze Najib. **Pesquisa de marketing**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- OLIVEIRA, Carlos Wagner de Albuquerque; CARNEIRO, Francisco Galvão. **A dinâmica do emprego no Brasil: uma análise alternativa de co-integração 1999**. Disponível em: < http://www.ipea.gov.br/pub/td/td_99/td_692.pdf >. Acesso em: 19 nov. 2006.

PAGE-JONES, Meilir. **Gerenciamento de projetos**: guia prático para restauração da qualidade em projetos. Tradução Tânia Mara Salviati. São Paulo: McGraw-Hill, 1990.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágios e de pesquisa em administração**. 2ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

•RAMOS, Carlos Alberto. **Políticas de geração de emprego e renda**, Disponível em:< <http://www.unb.br/face/eco/cpe/TD/277Fev07CARamos.pdf> >. Acesso em: 01 out. 2006.

SAMARA, Beatriz Santos e BARROS, José Carlos. *Pesquisa de Marketing: Conceitos e metodologia*. 3ª ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

TREVISAN, Rosi Mary. **Comportamento organizacional**, Coleção Gestão Empresarial. Disponível em: <http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/caphumano/1.pdf>. Acesso em: 05 out. 2006.

Revisado por