

## **O PAPEL DAS EMPRESAS ORIZÍCOLAS NA PROMOÇÃO DO DESENVOLVIMENTO NA REGIÃO DOS CONSELHOS DE DESENVOLVIMENTO CENTRAL E JACUI CENTRO, RIO GRANDE DO SUL, BRASIL**

Marília Ramos, PhD em Sociologia, Professora do Mestrado e Doutorado em Desenvolvimento Regional da Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil

David Lorenzi Junior, Mestre em Desenvolvimento Regional pela Universidade de Santa Cruz do Sul, Brasil e professor do SENAC/RS e Faculdades Dom Alberto, Brasil

### **Resumo**

O presente artigo tem como objetivo descrever como as empresas orizícolas, as quais são a base econômica da região central do RS, estão trabalhando com a inovação, a capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais). Foi pesquisada a totalidade de engenhos existentes nos municípios que integraram a pesquisa, assim como cento e setenta e cinco empregados destes engenhos, selecionados através de amostragem. Especificamente, verificamos que a inovação, assim como a capacitação profissional e a responsabilidade social não são prioridades para estas empresas. Cabe ressaltar, que um aspecto positivo foi que, para grande parte dos administradores dos engenhos há interesse que seus empregados continuem os estudos. Já no que se refere aos dados levantados junto aos empregados, as respostas nos levam a inferir que há uma concordância no que os primeiros versaram e o que foi dito pelos empregados sobre capacitação profissional e a responsabilidade social (ações sociais). Constatamos na pesquisa uma tendência dos engenhos de arroz na região pesquisada em não se modificarem por meio de inovações, assim como não capacitarem seus empregados e desenvolverem a responsabilidade social (ações sociais), aspectos estes que podem afetar negativamente o crescimento econômico e social da região.

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

### **Abstract**

The present article 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 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 employees. From the data collected among the employees, we can infer that there is an accordance 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 employees and to develop the social responsibility (social actions). And this can explain the negative economical and social growth of the studied area.

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

## 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 artigo, 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 texto 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 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 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).

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 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>1</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>2</sup>.

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 Conselhos Regionais de Desenvolvimento (COREDES) Central e Jacuí Centro, do Estado do Rio Grande do Sul?

## 1.1 Caracterização da Região em estudo

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

---

<sup>1</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>2</sup> Todos os conceitos são trabalhados/aprofundados no decorrer da dissertação.

capita (PIB) e o Índice de Desenvolvimento Socioeconômico (IDESE)<sup>3</sup> respectivamente.

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

Municípios	Índice de desenvolvimento Sócio-econômico [IDESE/ 2002]	Produto Interno Bruto/Per capita em R\$ [PIB/2002]	COREDE
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

Fonte: FEE (2005), elaborado pelos autores.

<sup>3</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 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).

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.

Schumpeter (1997) definiu empreendedor como aquele que tem a capacidade de realizar novas combinações, ou seja, inovar, a partir de materiais e forças produtivas antigas. Ou seja, o autor associou muito claramente o empreendedor à inovação, ao fato de criar coisas novas e diferentes.

Além disso, o empreendedor deve proporcionar ao seu empregado a capacitação profissional para que este tenha o conhecimento necessário para desenvolver suas atividades profissionais, bem como agir em parceria com comunidade onde está inserido, por meio de ações sociais.

## **1.2 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. No entanto, nos deteremos neste texto apenas em quatro atividades 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 diretores

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: elaborada pelos autores.

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: elaborada pelos autores.

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: elaborada pelos autores.

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 diretores 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: elaborada pelos autores.

### 1.3 A 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>4</sup> e por conseqüência o desenvolvimento do meio do qual fazem parte<sup>5</sup>.

No entanto, identificamos na Tabela 05, que 45,5% dos diretores 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 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 conseqüência isso refletiria no crescimento da empresa e da sociedade.

TABELA 05 - 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: Elaborada pelos autores.

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 06 verificamos que para os diretores 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.

<sup>4</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>5</sup> Não cabe aqui julgar se só visam lucro ou algo mais, mas sim verificar suas ações nos contextos regionais onde se inserem.

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 06 - 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	100,0
Total	11	100,0	

Fonte: Elaborada pelos autores.

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 7, 72,7% dos administradores entrevistados, declararam que a capacitação envolve apenas diretores e trabalhadores antigos<sup>6</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 engenhos 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 07 – Abrangência da capacitação nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</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
Total	11	100,0	

Fonte: Elaborada pelos autores.

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

<sup>6</sup> Mais de 3 anos de empresa.

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 da Tabelas 8; 8.1 e 8.2, verificamos que 54,5% dos diretores dos engenhos a consideram de média importância. Enquanto que 45,5% a consideram de baixa importância.

TABELA 8 - Importância atribuída à formação escolar nos engenhos 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
Total	11	100,0	

Fonte: Elaborada pelos autores.

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 8.1 - 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	
Total	11	100,0	

Fonte: Elaborada pelos autores.

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 8.2 - 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: Elaborada pelos autores.

### 3.2 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 Nitrofértil. 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.

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 9 que mais da metade dos engenhos, 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 diretores dos engenhos 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 engenhos 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 09 - Participação do público interno na gestão dos engenhos, entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</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 dialogo 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: Elaborada pelos autores.

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 10, verificamos que 54%, ou seja, mais da metade dos diretores 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>7</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 10 - Participação do público interno em sindicatos e relacionamento da empresa com seus representantes nos engenhos entre 1990 e 2004.

	<b>Frequência</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

<sup>7</sup> Salientamos que seria difícil os pesquisados responderem diferente, por isso na sequência do capítulo apresentamos a visão dos empregados sobre este aspecto.

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: Elaborada pelos autores.

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 11, 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 11 - 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 assuntos	2	18,2	100,0
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborada pelos autores.

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 12 nos informam que mais da metade dos diretores dos engenheiros 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 12 - Comprometimento dos engenhos com a melhoria da qualidade ambiental entre 1990 e 2004.

	<b>Freqüência</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 pelos autores.

## **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 elas.

Neste ambiente alguns aspectos organizacionais como a inovação, a capacitação profissional e a responsabilidade social evoluem continuamente. Tendo em vista os dados encontrados nesta pesquisa, 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.

Considerando 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 diretores 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.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

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.al. *Managin the cities the new urban contex*. Jhon Wiley Chichester, 1995.

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.

BOISIER, S. El desarrollo territorial a partir de la construcción de capital sinérgico. *Estudios Sociales*. Santiago de Chile, n.99, 1999.

- BRUNO, L. *Educação, capacitação e desenvolvimento econômico*. São Paulo: Atlas, 2001.
- 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.
- COHEN, D. A empresa e sociedade. *Revista Exame*. Edição Especial - A empresa do novo milênio, fasc.V, p.88,2000.
- DELUIZ, N. *Formação do trabalhador: produtividade & cidadania*. Rio de Janeiro: Editora Schape Ed. 1995.
- FERRAZ, E. *O Motor da Inovação*. *Exame* Ed. 776, ano 36, n.20, 02/10/2002.
- FERNÁNDEZ, Victor Ramiro. *Desarrollo regional, espacios nacionales y capacidades estatales: redefiniendo el cenário local*. Santa Fé (AR): Ediciones UNL - Universidad Nacional del Litoral,2003.
- 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](http://www.fee.rs.gov.br)> Acesso em: 28 set. 2005.
- 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).
- 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](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](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: KOTLER, P; ARMSTRONG, G. *Princípios de Marketing*. Trad. Arlete Símmille Marques e Sabrina Cairo. 9º. ed. Rio de Janeiro: Prentice Hall, 2003.

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.

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](http://www.mtb.gov.br).arquivo 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.

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.

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.

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.

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.

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

