

Vol. 3, n. 2
Edição 6
Jul. – Dez. 2018



Departamento de Economia
Universidade de Brasília (UnB)

ISSN: 2525-6750



Eco da Graduação

Departamento de Economia

Universidade de Brasília

Corpo Editorial

Editores Responsáveis

Daniela Freddo

Andrea Cabello

Natália Corado

Juliano Vargas

Membros

Niara Carnaúba

Tatiana Frossard

Amanda Lana

Sumário

Sobre as fontes de financiamento da industrialização brasileira no final do século XIX à metade do século XX 5

Niara Carnaúba, Tatiana Frossard, Daniela Freddo

A Teoria do Valor Trabalho sob a Perspectiva Clássica 29

Samuel Dourado De Macedo

TEMOS VAGAS! Um Estudo dos Resultados dos Processos de Recrutamento e Seleção via Plataformas Digitais 43

Janayna Souto Leal, Marina Feitosa da Silva, João Batista Soares Neto

Comportamentos de Cidadania Organizacional: uma visão dos colaboradores do setor de transporte de Santa Maria/RS 69

Bruna Bianchim, Cláudia Keller, Talita Posser, Viviam Costa, Vânia Costa

Commercial Multilateralism and South American Industrial Development: a panel data analysis 91

André Abdala



Sobre as fontes de financiamento da industrialização brasileira no final do século XIX à metade do século XX

Brazilian sources of industrial finance in the late nineteenth century and the beginning of the twentieth century

Niara Dezotti Carnaúba*
Tatiana de Matos Frossard**
Daniela Freddo***

Resumo

Este artigo tem como principal intuito analisar a literatura sobre a relação entre o sistema monetário brasileiro e o seu processo de industrialização entre o final do século XIX e a metade do século XX. Para tanto, busca-se defender, consoante à visão keynesiana, a importância de um sistema monetário bem consolidado na provisão de fundos para o financiamento de longo prazo. Dessa forma, tenta-se demonstrar, por meio da conjuntura brasileira da época, que - no Brasil - não houve um alinhamento entre o sistema monetário e industrial, sendo, portanto, necessário obter outras formas de financiamento para a industrialização.

Palavras-chaves: Sistema Monetário; Brasil; Financiamento; Keynes; Industrialização; Bancos; Estado.

Abstract *This article aims to analyze the literature on the relationship between the Brazilian monetary system and its process of industrialization between the late nineteenth and the mid twentieth century. In order to do so, it is sought to defend, according to the Keynesian view, the importance of a well-established monetary system in the provision of funds for long-term financing. Moreover, it is tried to demonstrate, through the Brazilian conjuncture of the time, that - in Brazil - the monetary and the industrial system were not aligned, therefore, it was necessary to obtain other forms of financing the industrialization of the country.*

Keywords: *Monetary System; Finance; Brazil; Keynes; Industrialization; Banks; State.*

* Graduada em Ciências Econômicas do Departamento de Economia / UnB, e-mail: ndcarnauba@gmail.com

** Graduada em Ciências Econômicas do Departamento de Economia / UnB, e-mail: tatifrossard@gmail.com

*** Professora Adjunta do Departamento de Economia / UnB, e-mail: danielafreddo@unb.br

1. Introdução

Neste artigo, busca-se analisar a literatura sobre a relação entre o sistema monetário brasileiro e seu processo de industrialização entre o final do século XIX e a metade do século XX. Conforme a visão keynesiana, um sistema financeiro bem desenvolvido é condição necessária ao financiamento de longo prazo para investimentos no desenvolvimento econômico de uma nação. Contudo, no caso brasileiro, há indícios de que não houve um alinhamento entre o sistema financeiro e o industrial. Desse modo, o cerne do artigo é entender como foi possível o Brasil industrializar-se nessa época dada a insuficiência do sistema monetário e financeiro.

Para tanto, o artigo divide-se em mais cinco seções, além da conclusão. Na segunda seção deste trabalho, será explicada a importância do sistema financeiro para o financiamento do investimento por meio da visão keynesiana. Investigam-se a importância do financiamento de curto e de longo prazo e da taxa de juros, destacando-se o papel dos bancos, do mercado secundário e do Estado.

Na terceira, tece-se um panorama do sistema financeiro brasileiro da época e discute-se como é que foi possível o Brasil iniciar o desenvolvimento das indústrias apesar de possuir um sistema financeiro insuficiente. Na seguinte, abordam-se os impactos da crise de 1929 na industrialização do Brasil e os fatores que propulsionaram esse processo. Por fim, na quinta seção, debatem-se políticas econômicas industrializantes da primeira Era Vargas.

2. Importância do sistema financeiro no financiamento da industrialização

Os principais textos que marcaram a discussão sobre financiamento no Brasil de fins do século XIX até a Era Vargas foram escritos entre as décadas de 1970 e especialmente 1980, no bojo de um amplo debate sobre as saídas para o nacional desenvolvimentismo que dava sinais de esgotamento após o ciclo de modernização imposto pela Ditadura Militar. Dentre as perspectivas teóricas que mais se destacaram durante este debate, a mais importante é a influência de John Maynard Keynes e sua obra publicada durante os anos 1930, que mudou a forma de concepção da moeda, dos bancos e do papel do financiamento na formação das decisões de

Investimento em uma economia moderna. Keynes (1931) distinguiu dois circuitos de circulação monetária: o industrial e o financeiro, sendo que o primeiro referia-se aos que produzem a riqueza real e o segundo aos que a financiam. Quanto aos financiadores, é importante destacar a distinção entre mercados primários e secundários. Mercados primários relacionam-se à colocação inicial de um título, ou seja, à sua primeira operação de compra¹. Já os mercados secundários são aqueles que permitem a negociação contínua de papéis emitidos no passado². Dessa forma, são os mercados primários que contribuem com maior peso no financiamento do investimento, visto que neles são canalizados os recursos para a esfera real da economia. A importância dos mercados secundários está no fato de eles darem liquidez aos papéis, títulos e ações existentes, ao permitirem a renegociação de ativos emitidos pelo mercado primário, e assim - como será visto posteriormente - reduzirem os riscos de um possuidor reter um ativo, permitindo-lhe renegociá-lo quando desejar. O mercado secundário garante a existência de dinamismo no mercado primário.

Nesse viés, os intermediários financeiros, como os bancos, são fundamentais no financiamento do investimento de uma economia. Sendo assim, busca-se argumentar que um sistema financeiro bem desenvolvido, capaz de atender as demandas de *finance* e *funding*, como será visto, do setor produtivo é uma condição necessária para o desenvolvimento econômico de um país.

Diferentemente dos neoclássicos, Keynes (1936), na “Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda”, afirma que, para iniciar o processo de investimento, o investidor não precisa necessariamente de poupança prévia, mas sim de meios de pagamento. Por meio deles, obter-se-á poupança, visto que o gasto do investimento gera renda, que por consequência, gera poupança. Contudo, nada garante que esta será alocada no financiamento de longo prazo na esfera real ou se será destinada a compra de papéis no mercado secundário na esfera financeira. Devido aos riscos que esse financiamento do investimento implica, as poupanças tendem a se destinar a outras finalidades, o que pode gerar a descontinuidade do processo de investimento.

Devido a essa dupla necessidade do financiamento, de curto prazo e de longo prazo, Keynes (1937) aborda o Circuito *Finance* - Investimento - Poupança - *Funding*,

¹ Carvalho et al (2000)

² Carvalho et al (2000)

no qual o *finance* tem o papel de viabilizar o processo produtivo no curto-prazo, e o *funding* de viabilizar no longo-prazo por meio da emissão de títulos. Nesse viés, Gurley e Shaw (1955) destacam a importância de haver instituições apropriadas para atender a demanda por financiamento, seja por mercado de capitais, seja por crédito bancário. Dessa forma, um sistema financeiro eficiente libera o investidor da necessidade de utilizar recursos próprios e permite a ampliação do investimento, provendo *finance* e *funding*.

Quanto ao *funding*, Carvalho et al (2000) ressaltam que parte significativa das necessidades de financiamento no crescimento estão associadas ao financiamento de longo prazo. Investimentos produtivos são, geralmente, aplicações em ativos que têm prazos longos de maturação. Ao financiar a aquisição de ativos de longos prazos, bancos comerciais e investidores expõem-se a riscos. No caso dos bancos, sujeitam-se ao risco de inadimplência, liquidez e juros. Já os investidores, caso financiem a curto prazo, submetem-se a contínuas rolagens de seu financiamento de curto prazo, sujeitando-se a juros, o que aumenta o risco de inadimplência aos bancos. “Essa vulnerabilidade dos bancos é maior quanto menor for o tamanho de mercados interbancários e de títulos”³. Dessa forma, os bancos ampliam os depósitos conforme a percepção de vulnerabilidade. Em períodos de crescimento, a percepção de risco de *default* e liquidez tende a crescer, o que torna os bancos mais seletivos na concessão de créditos.

Os fundos concedidos para o *funding* advêm dos empréstimos bancários ou da emissão de títulos ou participação nas empresas. Portanto, dependem do tamanho do mercado primário de capitais, o que, por sua vez, depende do grau de organização e volume das transações no mercado secundário. Isso se deve ao fato de o último permitir ao emissor do título a colocação com custos menores e ao investidor a liquidez.

Outro ponto a ser destacado quanto ao financiamento de longo prazo é a taxa de juros, a qual muitas vezes é utilizada pelos Bancos Centrais no combate à alta inflação. Ademais, a elevação da taxa de juros é um meio de se atrair capital externo. Contudo, altas taxas de juros tendem a dificultar o financiamento de longo prazo, visto que não apenas aumenta o risco de *default*, mas também, pelo ponto de vista

³ Carvalho et al (2000) - p. 331

keynesiano, aumenta o custo de oportunidade do investimento, tornando, possivelmente, mais rentável aplicar o dinheiro em títulos e ações no mercado secundário do que investir. Nesse viés, a alta taxa de juros pode ser vista como um entrave ao investimento. Como destaca Tavares (1972), um problema fundamental da economia brasileira, na época, é o fato de não haver reconversão do capital financeiro em capital produtivo, visto que o capital financeiro pode destinar os recursos no financiamento do consumo privado ou público e não na capacidade produtiva.

Ademais, como já exposto, deve-se considerar que não há garantias de que os recursos excedentes da economia sejam destinados ao aumento da capacidade produtiva. Para que o investimento exista, ele não depende apenas de autofinanciamento ou de disponibilidade de crédito, “mas, sobretudo, das relações existentes no mercado entre a estrutura da taxa de lucro e de juros e da rentabilidade esperada de novos investimentos (expectativas de rentabilidade e risco)”⁴. Elevadas diferenças entre a taxa de lucro empresarial e a taxa de rentabilidade de títulos financeiros podem causar perturbações no mercado e gerar crises.

Portanto, após a realização do investimento, a forma como a poupança resultante é alocada (se é em títulos de curto prazo ou de longo prazo) determina o grau de fragilização financeira de uma economia⁵. Tal alocação, por sua vez, depende da existência de instituições que administrem riscos e da existência de mercados especializados em títulos financeiros de prazos distintos.

Além disso, nesse panorama de incertezas, a atuação dos governos no mercado financeiro surge como forma de controlar o grau de fragilidade financeira e reduzir o grau de incerteza do mercado e a instabilidade macroeconômica. Sendo assim, a atuação do Estado confronta a tendência do mercado de agir no curto prazo, disponibilizando crédito para atividades que seriam preteridas pelas instituições financeiras privadas por terem ativos de baixa liquidez.⁶

Nessa abordagem teórica, o Estado, além do papel de supervisão do mercado financeiro, teria o propósito de reduzir as incertezas e as falhas de mercado, seus efeitos financeiros e macroeconômicos, e, quando não fosse possível essa redução das falhas e incertezas, compensar esses efeitos. Essa intermediação financeira tende a

⁴ Tavares (1972) - p.236

⁵ Carvalho et al (2000)

⁶ Jennifer Hermann (2011)

melhorar funcionamento do mercado financeiro, aumentando recursos para o setor produtivo e ocasionando crescimento econômico.⁷ Os desafios de aplicar essa *démarche* ao processo de desenvolvimento econômico brasileiro são amplificados pelas especificidades históricas do país, sua inserção periférica e a permanência de instituições cujo objetivo é garantir o padrão de acumulação do subdesenvolvimento. Nesse sentido, a teoria keynesiana pode fornecer uma importante chave de interpretação da história econômica brasileira, buscando reconstruir os mecanismos, as instituições e a relação, ou ausência dela, entre a formação econômica do país, a necessidade histórica de industrializar-se e a constituição de um sistema financeiro nacional capaz de cumprir esta tarefa, incorporando o ciclo completo de *finance and funding*.

Por se tratar de uma teoria de “país maduro”, é evidente que a aplicação dela ao subdesenvolvimento demanda uma série de adaptações, pois o ciclo de *finance and funding* raramente está completo no espaço nacional. O ponto central de contato entre teoria econômica e história brasileira no último terço do período novecentista é a constituição do assalariamento pelo fim do sistema escravista. O processo de abolição na ex-colônia foi o mais longo e tardio de todos os países latino-americanos, e isso criou especificidades profundas ao funcionamento da economia tipicamente capitalista. Em pouco tempo, a demanda por moeda pelo simples motivo transacional explode pela introdução do trabalho assalariado, em pequena parte pelo próprio processo de abolição, mas em grande medida pela substituição exógena de trabalhadores por meio de intensos fluxos imigratórios.

Associada à mobilização de guerra contra o Paraguai, o Império viu a demanda por moeda corroer as bases de sustentação da sociedade agrário-exportadora e da monarquia, uma crise social que, no entanto, somente será finalmente superada na década de 1930, passada uma experiência republicana por completo. Essas tensões no interior de uma sociedade – que, tardiamente, estavam “preenchendo” com trabalho moderno o vazio mercado de trabalho da escravidão – vão direcionar o ciclo monetário de financiamento do investimento por caminhos estranhos à literatura convencional sobre sistemas financeiros nacionais.

⁷ Everton Nunes da Silva; Sabino da Silva Porto Júnior (2006)

3. Panorama do sistema financeiro entre os séculos XIX e XX

“Para que possamos entender [...] as qualidades e limitações de cada tipo de sistema financeiro, e sua evolução, é preciso conhecer as razões materiais que levaram à criação de cada tipo de sistema, e principalmente, sua história e a da sociedade em que se insere, porque estas pesarão decisivamente no processo de formação do setor.” – Fernando J. Cardim de Carvalho

Como explicitado acima, a tensão maior que organizou a economia brasileira, no final do século XIX, foi o fim do escravismo e a rápida constituição de uma sociedade assalariada. O padrão monetário internacional, no entanto, impunha limites profundos à expansão do sistema financeiro brasileiro. A partir da crise monetária de 1875, o Brasil reduziu as emissões de papel-moeda para que a moeda brasileira pudesse manter o padrão-ouro. “A política monetária do governo imperial nos anos 80, traumatizada pela miragem da “convertibilidade”, por um lado, conduziu a um grande aumento da dívida externa e por outro manteve o sistema econômico em regime de permanente escassez de meios de pagamento” (FURTADO (1959), p. 245). Entre 1880 e 1889, a quantidade de moeda em circulação reduziu de 216 mil para 197 mil contos, enquanto que a soma das importações com as exportações aumentou de 411 mil para 477 mil contos⁸. Essa restrição monetária dificultava a criação de bancos e de instrumentos financeiros impessoais, os quais, conforme Haber (1991, p. 569), durante grande parte do século XIX, eram praticamente inexistentes no Brasil.

Havia apenas uma bolsa de valores no Rio de Janeiro, fundada no início do século, mas entre 1850 e 1885, com somente uma empresa de manufaturas listada. Em relação ao setor bancário, Haber ressalta que bancos formais eram tão escassos que poderiam ser considerados inexistentes. Em 1888, o Brasil possuía 26 bancos, cuja soma de capitais dava 145.000 contos. Vale destacar também que apenas 7 dos 20 estados do país na época possuíam bancos, sendo que metade dos depósitos situavam-se no Rio de Janeiro (HABER (1991), p. 569).

⁸ Furtado (1959)

Tal cenário mudou em 1888 com a aprovação da reforma bancária, cujo intuito era descentralizar a emissão com a criação de bancos emissores no Rio de Janeiro e em São Paulo⁹. “O governo emprestaria determinada quantia de dinheiro aos bancos, sobre a qual não seriam cobrados juros. Os bancos poderiam repassar esse dinheiro, a juros de 6%, na forma de empréstimos hipotecários aos fazendeiros, desde que entrassem com parte igual no negócio” (SIQUEIRA (2007), p.88).

Com o advento da República Velha, não só foi permitida a outros bancos a emissão de moeda com lastro em títulos do Tesouro, mas também foi permitido aos bancos efetuarem operações de bancos de investimento, podendo subscrever títulos e ações¹⁰. Além disso, foi-lhes autorizado engajar em qualquer atividade financeira que desejassem¹¹. Em vista disso, houve um aumento no número de bancos no país, os quais passaram a comprar títulos de empresas na bolsa do Rio de Janeiro¹².

Haber (1991) salienta que, no primeiro ano do Encilhamento¹³, houve quase a mesma quantia de negócio na bolsa dos 60 anos anteriores. A quantidade de bancos listados na bolsa do Rio de Janeiro saltou de 13 em 1888 para 39 em 1894. Apesar de a existência de muitos desses bancos ter sido de curta duração, durante sua vida útil promoveram a expansão do crédito, principalmente, para a indústria têxtil (HABER (1991), p. 570).

Além disso, durante esse período, o número de empresas manufatureiras em bolsas cresceu de forma significativa. Em 1888, apenas 3 indústrias têxteis eram listadas na bolsa do Rio de Janeiro. Já em 1894, esse número subiu para 18. Diferentemente do efeito sobre os bancos, o Encilhamento não levou à falência dessas novas empresas, que continuaram crescendo obtendo financiamentos da bolsa de valores. Em 1904, eram 25 manufaturas têxteis listadas no Rio de Janeiro e em 1914, 54 (HABER (1991), p.570).

Quanto aos bancos, com a crise da bolha especulativa, o governo retornou às medidas restritivas do passado. Enquanto que, em 1891, 68 operavam no Brasil, em 1906 operavam apenas 10, sendo que o capital total desses bancos alcançava um nono

⁹ Siqueira (2007)

¹⁰ Siqueira (2007)

¹¹ Haber (1991) - p. 570

¹² Haber (1991) - p. 570

¹³ Encilhamento é como se designa esse período de euforia na bolsa de valores do Rio de Janeiro, cuja consequência foi uma crise financeira profunda.

do dos bancos de 1891¹⁴. Em 1918, havia 51 bancos operando no Brasil e 80 filiais do Banco do Brasil por todo país¹⁵. Apesar desse crescimento, Haber (1991, p. 571) salienta que os dados disponíveis não demonstram que o setor bancário estava financiando as indústrias têxteis, que continuavam se capitalizando no mercado de capitais:

“Despite this growth, the banking system appears to have lent very little of its investable capital to industry. For this reason, Brazil's textile industrialists issued bonds to raise loan capital. By 1911 the bonds of 19 of the country's major textile manufacturers were traded on the Rio exchange. An analysis of the balance sheets of 22 large-scale Rio de Janeiro and Federal District firms in 1915 indicates that they were able to raise significant amounts of capital through public debt issues.”

De acordo com o que foi exposto, percebe-se que as indústrias têxteis se financiaram majoritariamente na bolsa de valores. Dessa forma, o que indica que os mercados de capitais tiveram uma maior importância nesse processo de financiamento do que o crédito bancário.

3.1. Quais recursos possibilitaram a industrialização brasileira entre o final do Século XIX, início do século XX?

Como apontado na seção anterior, os meios de financiamento industrial de *finance* e, especialmente, de *funding* eram insuficientes no final do século XIX, início do XX no Brasil. Contudo, havia indústrias sendo fundadas no país. Dessa forma, o intuito desta terceira seção é entender como é que foi possível o Brasil se industrializar na época apesar de possuir um sistema financeiro insuficiente.

Para João Manuel Cardoso de Mello (1982), “o processo de acumulação de capital do complexo cafeeiro e sua diferenciação urbano-rural explicariam não somente o surgimento da indústria como também sua articulação com o movimento cíclico da própria economia cafeeira”¹⁶. Nesse viés, para o autor, a economia cafeeira criou as condições básicas para o nascimento do capitalismo industrial no Brasil ao gerar uma massa de capital monetário; transformar a própria força de trabalho em

¹⁴ Haber (1991) – p. 571

¹⁵ Haber (1991) - p. 571

¹⁶ Tavares (1975) – p. 97

mercadoria e por fim, promover a criação de um mercado interno de proporções consideráveis¹⁷. Dessa forma, o complexo exportador cafeeiro, ao acumular, gerou o dinheiro que se transformou em capital industrial, criando as condições necessárias para tal transformação (MELLO (1982)).

Essa conversão do capital monetário em industrial nasceu, inicialmente, da necessidade de ter meios de reprodução física para a força de trabalho. Para isso, “a economia cafeeira se assegurou dos meios de produção necessários quer ao seu núcleo produtivo, quer, especialmente, ao seu seguimento urbano e supriu a grande indústria produtora de bens de consumo assalariado dos bens de produção e dos *wage goods* indispensáveis ao seu surgimento”¹⁸.

Mello (1982) salienta que as condições de realização foram extremamente oportunas. A partir de 1886, os preços internacionais do café subiram, passando de 10,7 centavos por libra para 20 em 1890¹⁹. Esse aumento de preço foi impulsionado tanto pelo aumento da demanda com o crescimento dos mercados mundiais quanto pela queda da oferta com as “quebras” de safra de 1887-1890. Contudo, tal aumento de preços foi “absorvido” pela valorização do câmbio.

Em 1891 e 1894, o cenário muda com a desvalorização da taxa de câmbio devido à redução do vigor da demanda externa. Mello (1982) salienta que essas desvalorizações estão intimamente ligadas ao prolongamento e à aceleração da expansão cafeeira nesse período e à defesa das taxas de lucro entre 1895 e 1898, sendo isso resultado da própria dinâmica da economia cafeeira. Para Furtado (1959), tal fenômeno de desvalorização cambial estimulou a acumulação cafeeira ao “socializar” as perdas, transferindo renda dos que importavam aos que exportavam. Porém, Mello (1982) discorda ao afirmar que o capital cafeeiro é tanto agrário quanto industrial e mercantil, sendo constituído por um núcleo produtivo integrado.

Quanto a isso, Flávio Versiani (1980) analisa que as repetidas variações cambiais no final do século XIX impulsionaram o desenvolvimento industrial no Brasil. Para ele, essas flutuações geravam incerteza nos importadores quanto à taxa a que teriam liquidar certa transação. Nesse sentido, tais incertezas estimulavam os

¹⁷ Mello (1982) – p.99

¹⁸ Mello (1982) – p.126

¹⁹ Mello (1982) – p.127

comerciantes a diversificarem as suas atividades, buscando investimentos que compensassem os efeitos negativos das desvalorizações cambiais.

Por isso, era interessante para os importadores investirem na produção nacional dos mesmos bens que compravam do exterior. Em momentos de desvalorização da moeda, o aumento nos preços de importação efetuava um efeito protecionista para os fabricantes locais, estimulando a produção interna²⁰. Já em períodos de valorização cambial, facilitavam a importação de equipamentos para a indústria²¹. Desse modo, Versiani (1980) afirma que houve uma alternância entre períodos de aumento da indústria e períodos de expansão da capacidade produtiva cafeeira.

Tavares (1975) ressalta que se estabelece uma interdependência entre café e indústria pelo fato de que o último garante o custo de reprodução da mão de obra do complexo cafeeiro mesmo nas etapas de declínio do café. Além disso, esse suporte entre ambos busca manter a taxa de acumulação global, quando esta começa a cair, ao caírem os preços do café. Ademais, o setor industrial depende do capital cafeeiro, pois este para se expandir depende da capacidade para importar gerada no setor exportador e depende do mercado, previamente, criado por esse último.

Sendo assim, Mello (1982) afirma que “a burguesia cafeeira não podia deixar de ser a matriz social da burguesia industrial, porque única classe dotada de capacidade de acumulação suficiente para promover o surgimento da grande indústria”²². Os lucros obtidos entre 1889 e 1894 não encontravam plena aplicação na economia cafeeira e, portanto, foram investidos em projetos industriais²³. Para que esses fossem atrativos, bastava que assegurassem uma rentabilidade positiva.

Logo, o complexo exportador cafeeiro criou as bases para desenvolvimento industrial. Isso se deve ao fato de que, ao promover o crescimento da renda interna, o café criou um mercado interno para bens manufaturados (SUZIGAN, 1986). Além disso, promoveu o desenvolvimento de estradas de ferro e investimentos em infraestrutura, criando um sistema de distribuição e transporte de manufaturas. Por fim, promoveu a imigração, aumentando a oferta de mão de obra. Com isso

²⁰ Versiani (1980)

²¹ Versiani (1980)

²² Mello (1982) – p. 143

²³ Mello (1982)

estabeleceu-se a interdependência entre a acumulação cafeeira e o investimento industrial, em que a primeira criou as bases e os meios para a criação e perpetuação da segunda e esta as bases para a reprodução material da primeira (SUZIGAN, 1986).

4. O impacto da crise de 1929

Os efeitos da crise mundial de 1929 foram transmitidos à economia brasileira pelo comércio internacional e pela redução de oferta de crédito externo. Assim, nos anos da Grande Depressão, houve uma redução na procura por importações, uma vez que as rendas real e monetária se contraíram ao passo que os preços relativos dos produtos importados aumentaram. A oferta interna passou, então, a cobrir parte dessa demanda por produtos que antes eram importados, estimulando a produção interna. As atividades ligadas ao mercado interno passaram a absorver parte dos capitais afugentados do setor cafeeiro, que se encontrava em situação precária, fruto da queda drástica do preço do café no comércio internacional à época da Grande Depressão. Essa transferência de capitais conferiu às atividades ligadas ao mercado interno outro impulso de crescimento além dos seus maiores lucros.²⁴

Nessa época, o preço de se importar equipamentos era muito alto devido à desvalorização do câmbio, então, a expansão da produção se deu por parte do aproveitamento da capacidade produtiva ociosa já instalada no país. Além disso, com a Grande Depressão, muitas fábricas fecharam as portas em países mais desenvolvidos e atingidos pela crise, o que barateou o custo de equipamentos de segunda mão advindos desses países.

A Grande Depressão ocasionou, também, o fim do padrão ouro-divisas. Ou seja, além de proporcionar uma queda generalizada de atividade econômica, ela foi responsável por uma desarticulação da economia mundial, passou-se a ter uma predominância de acordos bilaterais de comércio e um grande aumento do protecionismo, em que cada país buscava saídas nacionais para a crise.

Tornou-se evidente que depender da exportação de poucos produtos agrícolas era uma fragilidade que tornava o Brasil vulnerável aos efeitos da crise mundial. Inicialmente, as medidas tomadas no país tinham por objetivo neutralizar a crise.

²⁴ Furtado (1959)

Após algum tempo, puderam ser notadas as possibilidades que se abriram para a industrialização como possibilidade de desenvolvimento do país. Observou-se, então uma preocupação cada vez maior com a industrialização.

O quadro depressivo das contas externas imediatamente no pós-1929 no Brasil também influenciou o mercado de câmbio e os fluxos externos. Assim, o controle de câmbio foi introduzido em 1931 com o objetivo de racionar as divisas, mas teve um efeito indireto de proteção à indústria nacional.

Foi por meio deste que se instituiu o chamado monopólio cambial que seria realizado pelo Banco do Brasil, que controlava e executava a política cambial conforme diretrizes do Governo Federal. Criou-se o controle cambial, direcionando a utilização das divisas conforme a política de industrialização por substituição de importações.

A forte desvalorização cambial, junto com a política de controle de importações, foi importante para explicar o aumento do saldo da balança comercial e permitiu o desvio da demanda por produtos internacionais para produtos domésticos, o que desempenhou um papel significativo na retomada do nível de atividade após 1932.

Verificou-se uma importância significativa do sistema bancário no repasse de recursos para o setor industrial. A evolução do setor industrial implicou o remodelamento do sistema bancário que na época era composto apenas do Banco do Brasil (exercendo papel de banco central), bancos nacionais privados e poucos bancos estrangeiros. A participação do Estado fez-se necessária para a modernização desse sistema. Nesse viés, a crise mundial, advinda da Grande Depressão, encaminhou o Brasil para a industrialização e proporcionou uma expansão e mudança do papel do Estado na economia brasileira.

A inflação funcionou como importante mecanismo de financiamento, com os preços industriais crescendo relativamente mais do que aqueles de outros setores da economia, era possível que as empresas nacionais seguissem aumentando a produção via lucros investidos.²⁵

²⁵ Tavares (1972)

Entretanto, como resultante do conflito distributivo provocado pelo financiamento do investimento urbano-industrial em meio a uma sociedade agrário-exportadora, a espiral inflacionária surge de uma série de reações em cadeia que levam a antecipar e extrapolar-se a tendência inflacionária esperada. Nesse cenário, as possibilidades de a inflação servir como mecanismo de financiamento tendem a se esgotar e deixa de ser possível utilizar-se as modificações de preços relativos a favor de determinados setores.²⁶

5. Políticas econômicas do governo de Vargas e seu nacional-desenvolvimentismo

Peláez (1972) e Villela & Suzigan (1973) acreditavam que a política do governo federal da época era basicamente assentada nos postulados econômicos voltados à austeridade nas contas públicas e ao controle da emissão de moeda, como também na condução de uma política cambial favorável ao setor exportador de produtos agrícolas. Já a visão de Celso Furtado era de que a recuperação da economia brasileira, manifestada a partir de 1933, não se deveu a nenhum fator externo, mas sim “à política de fomento seguida *inconscientemente* no país e que era subproduto da defesa dos interesses cafeeiros” (Furtado, 1959), sua análise era, então, que o governo provisório teria adotado políticas macroeconômicas inconscientemente pré-keynesianas.

Para Furtado (1959), o governo, ao perceber de forma prática e objetiva a importância do café na pauta de exportações, incentivou a colheita, mesmo ciente que haveria superprodução e depois queimou parte do produto. Essas medidas foram financiadas por meio da expansão monetária, dada a escassez de financiamento externo na conjuntura de crise. Também, valendo-se de sua condição “semimonopólica” na oferta internacional do café, desvalorizou o câmbio, medida imprescindível para no curto prazo segurar os preços.

As atividades ligadas ao mercado nacional cresciam em razão de seus maiores lucros e também por atrair capitais transferidos de outros setores da economia. A condução de recursos para a indústria foi feita pela intermediação do sistema

²⁶ Tavares (1972)

bancário. Este captou recursos sobrantes de toda a economia para de estimular a produção voltada para o mercado interno.

Inicialmente, as necessidades da indústria e da produção em geral eram supridas pelas carteiras de operações comerciais do Banco do Brasil e dos bancos privados, que expandiam suas aplicações por meio do uso do redesconto. Com o tempo, surgiria a necessidade de estruturar-se no país o crédito especializado industrial e agrícola. A estruturação do crédito especializado com a criação da Carteira de Crédito Agrícola e Industrial do Banco do Brasil foi de importante auxílio adicional à indústria. O aperfeiçoamento da Carteira de Redescontos e da Caixa de Mobilização Bancária também foram medidas adotadas para que o sistema de crédito pudesse cumprir sua função para com a indústria.²⁷

No governo provisório, houve o surgimento de normas legais e regulamentares que visavam ao aperfeiçoamento do sistema de crédito devido à preocupação com o problema bancário. Esforçava-se em buscar a evolução do sistema bancário brasileiro, a fim de transformá-lo no principal esteio da produção nacional. Atribuía-se grande importância à criação de bancos especializados, principalmente voltados para o crédito industrial.²⁸

Houve uma grande expansão dos empréstimos bancários, concedido por bancos comerciais nacionais e pelo Banco do Brasil. Desenvolveu-se uma arrojada política de crédito nos bancos, em que suas operações ativas eram aumentadas através do incremento de crédito sem reforçar, na mesma proporção, os encaixes e o capital. Havia carência de recursos externos já que o comportamento dos bancos estrangeiros era, na época, muito retraído devido à guerra e às políticas nacionalistas do governo e o mercado de títulos era extremamente fraco.²⁹

Uma das medidas que proporcionou um auxílio adicional à indústria foi o Decreto n 24.575, julho de 1934 que regulava a organização dos bancos de crédito industrial e dava outras providências. Segundo o legislador (Aloysio Pontes, 1945 apud Mendes de Oliveira, 1996), o desenvolvimento industrial do país dependia de organização própria que, por meio do alongamento do crédito, permitia intensificar e aperfeiçoar a produção e esse amparo só poderia assentar sobre uma organização

²⁷ Geraldo de Beauclair Mendes de Oliveira (1996)

²⁸ Geraldo de Beauclair Mendes de Oliveira (1996)

²⁹ Geraldo de Beauclair Mendes de Oliveira (1996)

bancária especializada na concessão da sistemática de crédito industrial. Para proporcionar o desenvolvimento de certas indústrias e estimular medidas de estímulo ao comércio exterior, foi criado, em 1934, o Conselho Federal do Comércio Exterior. Essa medida foi considerada uma das primeiras tentativas de planejamento econômico no Brasil.

No panorama mundial, a América do Sul também se encontrava em clima de tensão, a situação internacional havia mostrado a vulnerabilidade de países fracos e pouco desenvolvidos, e tanto Vargas como Oswaldo Aranha, defendiam a ideia de transformar o Brasil em uma potência regional. Para tanto, fazia-se necessário um fortalecimento da indústria e um robustecimento da economia. O Brasil começa a abandonar sua posição como sociedade agrária para se tornar industrializado.³⁰

Apesar de terem sido tomados novos caminhos e medidas, não se via a adoção de uma coerente e coordenada política de desenvolvimento. A política econômica no início do governo de Vargas, não era, então, a expressão de um nítido projeto nacional-desenvolvimentista, que só viria a aparecer no início do Estado Novo, em que se passou a ter uma definição mais clara pela industrialização, em meados de 1937. O discurso de Vargas, que antes possuía uma posição descrente quanto à industrialização, era agora defensor de um desenvolvimento calcado na indústria.³¹

Simultaneamente, no âmbito da política econômica externa, Vargas procurava aproveitar os espaços abertos pelo acirramento das disputas entre Alemanha e Estados Unidos, procurando obter vantagens com uma aproximação comercial e militar com a Alemanha, mas também procurando articular a participação do capital norte-americano no processo de desenvolvimento.

Foi a partir do Estado Novo, que o governo Vargas passou a conjecturar um caminho nacionalista para o desenvolvimento do país. Para Vargas, com a diversificação e transformação da economia brasileira, fazia-se cada vez mais clara a necessidade de uma ampla ação estatal na economia. Para ele “[A administração] Precisa acompanhar, adaptar-se aos novos aspectos das atividades produtoras, concorrer e não entrar sua expansão” (Vargas, 1938-1947, v.5, p.170). Encontra-se,

³⁰ Francisco Luiz Corsi (1999)

³¹ Francisco Luiz Corsi (1999)

então, uma política de desenvolvimento calcada na indústria, em que os projetos de desenvolvimento iam surgindo à medida que iam se colocando as dificuldades.³²

Em seus discursos, Vargas reproduzia a ideia da necessidade da intervenção do Estado para o desenvolvimento industrial e econômico. “Na época em que os fins sociais são preponderantemente econômicos, em que se organiza de maneira científica a produção e o pragmatismo industrial é elevado a limites extremos, assinala-se a função do Estado, antes, e acima de tudo, como elemento coordenador desses múltiplos esforços, devendo sofrer, por isso, modificações decisivas” (Vargas, 1938, v.1, p. 192).

Dentre as principais medidas utilizadas por Vargas, além de seu ferrenho discurso nacionalista, encontravam-se a adoção de uma política externa mais independente, a articulação de um esquema interno de acumulação de capital centrado na Carteira de Crédito Agrícola e Industrial do Banco do Brasil, no fundo de investimento formado por meio da taxação das operações cambiais e na mobilização dos recursos das caixas de aposentadorias, o desenvolvimento da indústria de base, dos transportes e da energia (com o Plano Nacional de Obras Públicas e Reaparelhamento da Defesa Nacional), a declaração da moratória da dívida externa e a reintrodução do monopólio cambial.³³

Com a crise mundial, houve um declínio dos empréstimos internacionais e uma redução dos investimentos diretos externos. Para países devedores, como o Brasil, que dependiam desses recursos externos para fecharem o balanço de pagamentos, isso teve um impacto bastante negativo, levando a uma queda grande das importações e a suspensão do pagamento das dívidas externas.

O governo buscou forçar empresários a utilizar as reservas cambiais acumuladas para investimentos novos que substituíssem importações e que para isso adiassem mesmo decisões de consumo corrente de “produtos suntuários” em moeda local. Evitando seu gasto em com finalidades supérfluas.³⁴

Credores externos e exportadores estrangeiros foram afetados com a decretação da moratória de dívidas externas e acumulação de atrasados comerciais,

³² Francisco Luiz Corsi (1999)

³³ Francisco Luiz Corsi (2008)

³⁴ Bastos (2007)

ao mesmo tempo em que bancos estrangeiros foram afetados pela nacionalização do sistema financeiro previsto na Constituição de 1937.³⁵

A declaração da moratória evitou que o governo gastasse grande parte das divisas no pagamento da dívida externa, e alinhado ao monopólio cambial, com uma taxa sobre as operações cambiais, permitiu a manutenção do patamar de importações, dando continuidade ao processo do crescimento econômico.

Com a redução de capitais estrangeiros, era necessária a construção de mecanismos que mobilizassem e direcionassem o capital nacional para financiar o desenvolvimento da indústria. A principal fonte de financiamento industrial eram os lucros acumulados, havia uma grande carência de créditos de longo prazo e uma dificuldade de ampliar a obtenção de recursos para o financiamento do gasto público. Mesmo as medidas de criação da Carteira de Crédito Agrícola e Industrial (Crai), o fundo de investimento originado dos impostos sobre as operações cambiais, a flexibilização da legislação referentes aos fundos dos Institutos de Aposentadoria e o Plano Especial eram insuficientes para o financiamento calcado em capitais nacionais.³⁶

No relatório da Missão Cooke, missão técnica norte-americana enviada ao Brasil em 1942 sob a chefia de Morris Llewellyn Cooke, fez-se presente o fato de que o desenvolvimento industrial no Brasil ainda era primitivo, as indústrias eram, em geral, de pequeno porte e com enfoque principal na transformação de matérias primas. O relatório apontou que um dos principais obstáculos ao desenvolvimento das indústrias brasileiras era a ausência de uma tradição de fundos nacionais para investimento.³⁷

Havia, na época, um intenso debate entre o uso de capitais externos ou não no financiamento do processo de industrialização do Brasil. No entanto, mesmo Vargas, que tentava desenvolver um sistema de financiamento centralizado principalmente nos capitais nacionais, não abandonava a ideia de o capital estrangeiro ser fundamental nesse processo que o país vivia, mas propunha uma regulação do investimento estrangeiro no país. A indústria de bens de capital brasileira, dada a sua pequena proporção, também dependia de recursos externos, que eram escassos

³⁵ Bastos (2007)

³⁶ Francisco Luiz Corsi (1999)

³⁷ A Missão Cooke no Brasil, relatório (1949)

devido à crise internacional. Vargas, então, não descartava o capital externo, apenas defendia que este deveria submeter-se às leis brasileiras, sem almejar lucros exorbitantes, contribuindo para o desenvolvimento do país.³⁸

O desenvolvimento calcado em apenas capitais nacionais não era impossível, mas acarretaria em um caminho muito mais difícil e prolongado. A questão fundamental para o debate sobre o financiamento do investimento na época é que o circuito de *finance and funding* nacional precisava ser completado pelo aporte qualitativo e quantitativo do capital internacional. Foi nesse âmbito de buscar auxílio externo como saída que se deu a Missão Aranha. Essa missão veio, então, com o intuito de superar as dificuldades presentes no projeto de Vargas e acabou por implicar em uma perda de um desenvolvimento com maior autonomia.³⁹

Oswaldo Aranha defendia que o processo de desenvolvimento industrial e econômico do Brasil dependia do financiamento com capitais externos, no caso o norte-americano, em suas palavras:

“Só temos motivos para acreditar que o programa Vargas de industrialização do país continue a ser executado com crescente ajuda norte-americana. [...] É isso essencial e não devemos medir sacrifícios para manter e desenvolver esse concurso, pois a indústria é hoje a primeira defesa contra o perigo exterior e interior na vida de qualquer país.” (OA 43.01.23; Aranha apud HILTON, 1994, p. 411).

A proposta da missão era um empréstimo para saldar atrasados comerciais em troca da liberalização do câmbio para o comércio, créditos para formar reservas de um futuro banco central, créditos para investimentos como siderurgia e transporte além de discussões com foco em uma maior cooperação militar entre os dois países. Para os Estados Unidos, era uma importante forma de diminuir a influência alemã e assegurar sua influência no Brasil. A estratégia era, então, um alinhamento aos Estados Unidos em troca de recursos para financiar o desenvolvimento do país.

³⁸ Francisco Luiz Corsi (1999)

³⁹ Francisco Luiz Corsi (1999)

Os resultados da Missão Aranha foram bem modestos, mas ela foi de grande importância para mudar o projeto de desenvolvimento autônomo calcado em capitais nacionais, para um projeto de desenvolvimento associado ao capital estrangeiro.⁴⁰

Ao final do Estado Novo, com o intuito de evitar a criação imediata de um banco central devido ao contexto econômico da época, buscou-se um estágio intermediário com a missão de planejar a organização de um futuro banco central no país. Foi criada, pelo Decreto-Lei nº 7.293, de 2 de fevereiro de 1945, a Superintendência da Moeda e do Crédito (Sumoc) que instituiu a autoridade monetária brasileira. Seu conselho era composto por representantes do Banco do Brasil e do Ministério da Fazenda e suas funções eram de assessoria, controle e fiscalização bancária. Em seus anos iniciais, a Sumoc dedicou-se, sobretudo, a questões relacionadas à reorganização da rede bancária e à regulamentação de capitais externos.

6. Conclusão

Neste artigo, argumentou-se que um sistema financeiro sólido é imprescindível para o processo de industrialização de um país por ser capaz de fornecer recursos para financiamentos de curto e longo prazo. No caso do Brasil, puderam-se observar as dificuldades apresentadas durante o processo de industrialização quando o sistema financeiro não enfrentou em tempo as modificações institucionais necessárias para o seu bom desenvolvimento (TAVARES, 1972).

Como exposto na terceira seção, conforme Haber (1991), durante grande parte do século XIX, instituições designadas a mobilizar fontes impessoais de capital eram praticamente inexistentes no Brasil. Contudo, com a reforma bancária de 1888, tal cenário mudou. A quantidade de bancos listados na bolsa do Rio de Janeiro saltou de 13 em 1888 para 39 em 1894 e a quantidade de indústrias têxteis listadas na bolsa de valores do Rio de Janeiro saltou de 3 em 1888 para 18 em 1894⁴¹.

⁴⁰ Francisco Luiz Corsi (1999)

⁴¹ Haber (1991)

Porém, com a crise da bolha especulativa gerada pelo Encilhamento, o governo retornou às medidas restritivas do passado, reduzindo a quantidade de bancos em operação. Haber (1991) conclui que os dados disponíveis não demonstram que houve financiamento, por parte dos bancos, na indústria têxtil. Por isso, os capitalistas têxteis brasileiros enfrentaram dilemas para aumentar a quantidade de capital emprestado.

Apesar dessa incapacidade de o sistema financeiro prover fundos ao investimento, houve indústrias sendo fundadas e ampliadas no Brasil nessa época. O financiamento para tal, como destaca Mello (1982), foi pautado no reinvestimento dos lucros obtidos na produção cafeeira. Nesse viés, para esse autor, a economia cafeeira criou as condições básicas para o nascimento do capitalismo industrial no Brasil ao gerar uma massa de capital monetário; transformar a própria força de trabalho em mercadoria e por fim, promover a criação de um mercado interno de proporções consideráveis.

Com a Grande Depressão, os países menos desenvolvidos, como os da América Latina, foram marcados por uma maior intervenção do Estado na economia. Os Estados, neste artigo, tiveram como enfoque o Brasil, procuraram inicialmente neutralizar a crise. Adotaram-se controles de câmbio e importações, políticas creditícias e monetárias expansivas, regulação de estoques para os principais produtos de exportação e revisão do pagamento de dívidas externas. E só mais adiante, adotou-se um enfoque maior em políticas de industrialização.

Vargas esboçou, no início do Estado Novo, um projeto de industrialização calcado no capital nacional, adotando várias medidas já supracitadas. No entanto, esse projeto de desenvolvimento apenas com o capital nacional, apesar de possível, era muito mais custoso e distante. Vargas viu-se na necessidade de buscar, também, capitais estrangeiros. Com o alinhamento aos Estados Unidos, o projeto de desenvolvimento mais autônomo, esboçado entre 1937 e 1939, ficava mais distante. Vargas não via esse alinhamento como uma subordinação do Brasil aos Estados Unidos, mas sim como uma busca por um salto qualitativo na industrialização e por um papel de destaque do Brasil na região da América do Sul.

Dessa forma, no final do século XIX e início do XX, a industrialização brasileira só foi possível devido ao financiamento dado pelo reinvestimento dos lucros da produção cafeeira, a qual criou as condições básicas para tal. Era a inversão

do circuito *finance and funding* que criava um impedimento físico à expansão em larga escala da indústria até a década de 1930. Na Era Vargas, a industrialização do país mudou de qualidade, impulsionando o financiamento via novas instituições monetárias de apoio ao desenvolvimento industrial, especialmente após o Estado Novo. O assalariamento da sociedade pós-escravista finalmente vai se completar na Era Vargas, o que, não obstante, trouxe problemas profundos e novos desafios, como o financiamento via espiral inflacionária, a desvalorização cambial e posteriormente, a inevitável presença do capital internacional pela figura dos empréstimos externos financiadores dos investimentos nacionais.

Referências

- A missão Cooke no Brasil** (1949); Relatório dirigido ao presidente dos Estados Unidos da América pela missão técnica americana enviada ao Brasil. Tradução do Centro de Estudos de Problemas Brasileiros da Fundação Getúlio Vargas.
- ABREU, M. (2012). **A economia brasileira 1930-1964**. Texto para discussão, No. 585, Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), Departamento de Economia, Rio de Janeiro.
- ALMEIDA, J. G. (1980). **As Financeiras na Reforma do Mercado de Capitais: o descaminho do projeto neoliberal**. Dissertação (Mestrado) – IFCH/Universidade Estadual de Campinas (Unicamp).
- BASTOS, P. (2006). **A construção do nacional-desenvolvimentismo de Getúlio Vargas e a dinâmica de interação entre Estado e mercado nos setores de base**.
- BASTOS, P. (2010; 2012) **Ortodoxia e Heterodoxia econômica antes e durante a Era Vargas. A Era Vargas: desenvolvimentismo, economia e sociedade**. São Paulo: Editora Unesp.
- BELLUZZO, L.G.M.; ALMEIDA, J.G. (2002) **Depois da Queda: a economia brasileira da crise da dívida aos impasses do real**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- CARRARO, A.; FONSECA, P. (2003). **O Desenvolvimento Econômico no Primeiro Governo de Vargas (1930-1945)**. Anais do V Congresso Brasileiro de História Econômica, Minas Gerais, n. 2003, p.1-16.
- CARVALHO, F. et al (2000; 2007). **Economia Monetária e Financeira: Teoria e Política**. Rio de Janeiro: Editora Campus.
- CORSI, F. (2008). **Política externa, projeto nacional e política econômica ao final do Estado Novo**.

- CORSI, F. (1999) **O projeto de desenvolvimento de Vargas, a Missão Oswaldo Aranha e os rumos da economia brasileira.** *A Era Vargas: desenvolvimentismo, economia e sociedade.* São Paulo: Editora Unesp, 2012.
- FIORI, J. **Reforma ou sucata: o dilema estratégico do setor público brasileiro.** São Paulo: JESP/FUNDAP, nov., 1991.(Texto para discussão, n.4).
- FURTADO, C. (1959; 2007). **Formação Econômica do Brasil.** São Paulo: Editora Nacional.
- GOLDENSTEIN, L. (1994). **Repensando a dependência.** Tese (doutorado) Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia.
- GURLEY, J. e E. SHAW (1955). *Financial aspects of economic development*, AER 45 (Sep), p. 515-538.
- HABER S. H. (1991). **Industrial Concentration and the Capital Markets: A Comparative Study of Brazil, Mexico, and the United States, 1830-1930.** *The Journal of Economic History*, vol. 51, nº 3 (Sep., 1991), p. 559-580.
- HERMANN, J. (2011) **Bancos públicos em sistemas financeiros maduros: perspectivas teóricas e desafios para os países em desenvolvimento.** *Revista de Economia Política* 31 (3), 2011.
- KEYNES, J. M. (1931; 1963). *Essays in Persuasion.* New York: W. W. Norton e Company.
- KEYNES, J. M. (1936; 1982). **Teoria Geral do Emprego, do Juro e da Moeda.** São Paulo: Editora Atlas S.A.
- KEYNES, J. M. (1937c; 1973). *The 'Ex Ante' Theory of the Rate of Interest.* In: MOGGRIDGE, D. E. (Org). *The Collected writings of John Maynard Keynes.* London: Macmillan. vol. XXIV.
- MELLO, J. M. (1982). **O capitalismo tardio.** São Paulo: Editora Brasiliense.
- MELLO, R. (2013). **A SUMOC: a precursora do Banco Central do Brasil.**
- NOGAMI, O. (2012). **Economia** - 1.ed. rev. - Curitiba, PR : IESDE Brasil.
- OLIVEIRA, G. B. M. (1996). **Expansão do crédito e industrialização no Brasil 1930 - 1945.** *Boletín de Fuentes América Latina En La Historia Económica*, México DF, v. 6, p. 81-90, 1996.
- PRADO Jr., C. (1942, 2011). **A Formação do Brasil Contemporâneo: colônia.** São Paulo: Companhia das Letras.
- SAES, F. (1989). **A controvérsia sobre a industrialização na Primeira República.** *Estud. av.*, São Paulo, v. 3, n. 7, p. 20-39, Dec. 1989.
- SILVA, E.; PÔRTO JÚNIOR, S. S. (2006). **Sistema financeiro e crescimento econômico: uma aplicação de regressão quantílica.** *Revista de Economia Aplicada*, São Paulo, v. 10, n.3, p. 425-475, 2006.

SIQUEIRA, A. (2007). **A história dos bancos no Brasil: das casas bancárias aos conglomerados financeiros.** Rio de Janeiro: COP Editora.

SUZIGAN, W. (1986). **Indústria brasileira: Origem e Desenvolvimento.** São Paulo: Editora Brasiliense.

TAVARES, M. C. (1972, 1978). **Da Substituição de Importações ao Capitalismo Financeiro.** Rio de Janeiro: Zahar Editores.

TAVARES, M. C. (1975, 1986). **Acumulação de Capital e Industrialização no Brasil.** São Paulo: Editora Unicamp.

VAN DER LAAN, C.; CUNHA, A.; FONSECA, P. (2012). **Os pilares institucionais da política cambial e a industrialização nos anos 1930.** Rev. Econ. Polit. vol.32 nº.4 São Paulo Oct./Dec. 2012.

VERSIANI, F.R. (1980). **Industrialização e economia de exportação: a experiência brasileira antes de 1914.** Rio de Janeiro: Revista brasileira de Economia (jan/mar 1980).

A Teoria do Valor Trabalho sob a Perspectiva Clássica

The Labor Theory of Value Under the Perspective of Classic Thought

Samuel Dourado De Macedo*

Resumo

Este artigo possui duas finalidades precípua: apresentar a teoria do valor-trabalho sob a visão da Escola Clássica, restringindo-se o termo às obras de Adam Smith e David Ricardo, e entender o processo pelo qual a teoria do valor tornou-se um elemento fundamental na explicação do sistema econômico. Essa mudança significativa de importância operacional e conceitual da teoria passa-se em, cerca de, 50 anos entre as obras de Smith e Ricardo. Diante do trabalho de levar à frente o aperfeiçoamento de uma hipótese válida, porém, imperfeita em muitos pontos. Além da importância para o próprio pensamento clássico, a utilização da teoria do valor como substrato para se deduzir o comportamento de outras variáveis econômicas - salários, lucro, renda, etc. - tornou-se *establishment* no período posterior. Consequentemente, dando caráter mais sistemático e lógico àqueles que pretendiam entender o sistema econômico.

Palavras-chaves: Teoria do valor-trabalho; Escola Clássica; Smith; Ricardo.

Abstract

This paper has two main objectives: showing the Labor Theory of Value in the perspective of the Classic Thought and describing the process through which the Labor Theory of Value has acquired a fundamental role towards a better understanding of the economic system. This meaningful change of the theory's operational and conceptual importance has taken place more or less fifty years between Ricardo's and Smith's works. Beyond the relevance to the Classic Thought, the use of the Value Theory as a substrate to deduce the behavior of economic variables – wage, profit, rent – has become the establishment in posterior years. Consequently, it has given a more logic and systematic profile to who wanted to understand the economic system.

Keywords: Labor theory of value; Classic Thought; Smith; Ricardo.

* Graduando em Ciências Econômicas, Departamento de Economia / UnB. E-mail: smdourado2011@gmail.com

1. Introdução

A teoria do valor-trabalho constituiu-se como um dos primeiros esforços científicos, no âmbito da Economia, para se compreender o fenômeno do valor. Embora desprovida de “elegância” teórica, buscava correlacionar o dispêndio do trabalho à formação do valor das mercadorias. Por isso, o desenvolvimento de outras hipóteses relevantes tomando esse axioma como válido.¹ A teoria do valor-trabalho, desde as primeiras bases lançadas por Smith, foi amplamente seguida pelos teóricos do Pensamento Clássico, sem quaisquer evoluções relevantes desde 1776. Razão pela qual, decidiu-se fazer uma análise das obras de Smith e de Ricardo, à medida que “*The Wealth of Nations*” e “*The Principles of Political Economy and Taxation*” são capazes de descrever parte relevante do pensamento clássico, sobretudo, no campo da teoria do valor. Optou-se, por ora, prescindir da análise marxista, que - apesar de ter importância capital - teve de ser afastada, sobretudo, por Marx não se enquadrar na Escola Clássica.

O escrito tem como objetivos a descrição da teoria do valor-trabalho no âmbito da Escola Clássica e, secundariamente, entender como a teoria do valor-trabalho tornou-se fundamental para a explicação do sistema econômico. Em termos gerais, espera-se responder às perguntas: o que foi a teoria do valor-trabalho? Como foi apresentada por Smith e por Ricardo? Qual a sua relevância na Escola Clássica? E como se tornou parte fundamental para o entendimento da Economia? A partir da análise do valor, outros temas - como salários, trabalho, renda, lucro e capital - serão abordados. Com isso, buscar-se-á demonstrar de que forma o valor, a distribuição e a produção tornaram-se interdependentes ao longo do tempo.

2. A teoria do valor trabalho em Smith e Ricardo

A teoria do valor-trabalho surge de um esforço sistemático para se entender o mecanismo de formação de preços;² e, secundariamente, avaliar a flutuação do valor

¹ As teorias de Smith, Ricardo e Marx estão embasadas na correlação do dispêndio do trabalho com o fator de formação do valor.

² Não se buscou distinguir o preço do valor, mantendo-se a habitual confusão entre os clássicos dos respectivos termos. MARX, K. *Filosofia da Miséria*, p.1-2.

de outras mercadorias a partir de um “produto” invariável - ou quase invariável.³ Embora tenha gênese anterior à Escola Clássica, é atribuída a Smith sua formulação em bases modernas.⁴ Em suma, esta afirma que o valor decorre do esforço, isto é, do dispêndio gasto para se obter determinada mercadoria, contanto que disso resulte, necessariamente, uma relação de trocas voluntárias. Portanto, é necessário que haja um “mercado” para que o dispêndio do trabalho possa ser creditado à mercadoria; esta seja monetizada e adquirida diante da troca.

Essa dependência do mercado como fator de validade da teoria do valor-trabalho fez com que Smith deduzisse ser a troca parte inerente da “alma” das sociedades - primitivas ou modernas a ponto do Sr. Engels datar a respectiva teoria em 5 a 7 mil anos de existência.⁵ Essa primeira dedução smithiana - acreditar que a troca faz parte da natureza das coisas - foi seguida no resto da obra para garantir credibilidade e universalidade aos seus pressupostos - as leis objetivas do mercado fazem parte da natureza das coisas.⁶

Superada certa dificuldade da teoria, surge uma limitação imposta pelo próprio Smith: a advertência de que a teoria do valor-trabalho aplicava-se somente à “época de ouro”, isto é, período anterior ao arrendamento da terra, à formação bruta de capital e à variação de estoques. Emerge a questão da sua aplicabilidade em um mundo “extratrabalho”, ou seja, diante da relação com outros fatores de produção. A visão de Smith não se detém nesse problema, até pela certa independência entre gênese do valor e os comportamentos das demais variáveis do sistema econômico, na concepção do autor escocês.

³ “Adam Smith, que definiu com tanta exatidão a fonte original do valor de troca e que, coerentemente, teve que sustentar que todas as coisas se tornam mais ou menos valiosas na proporção do trabalho empregado para produzi-las, estabeleceu também outra medida-padrão de valor, e se refere a coisas que são mais ou menos valiosas segundo sejam trocadas por maior ou menor quantidade dessa medida-padrão. Como medida-padrão, ele se refere algumas vezes ao trigo, outras ao trabalho; não à quantidade de trabalho empregada na produção de cada objeto, mas à quantidade que este pode comprar no mercado” RICARDO, D. *The Principles of Political Economy and Taxation*. Cap I, p. 44-45. Embora tenha se migrado do dinheiro ao trigo e ao trabalho, a questão de um padrão ou medida invariável ainda é um problema para a teoria econômica. SRAFFA, P. Produção de mercadorias a partir de mercadorias, p. 37-39.

⁴ Schumpeter credita a Smith, além da teoria do valor-trabalho desenvolvida por Ricardo, outras duas teorias do valor-trabalho e a teoria do custo. SCHUMPETER, Joseph. História da Análise Econômica; Segunda Parte, p. 233.

⁵ ENGELS, Friederich. Comentários de Friederich Engels ao volume III de Capital. p. 57-59.

⁶ Derrubam-se as salas, mantém-se o edifício do sistema jusnaturalista. Embora não se aplique o *‘justum pretium’*, ainda vigoram outros artificios do jusnaturalismo. SCHUMPETER, J. História da Análise Econômica, p. 132.

Somente cerca de 50 anos após a publicação de “*Wealth of Nations*”, o problema ressurgiu já sobre bases do último grande representante clássico.⁷ “*The Principles of Political Economy and Taxation*” não só afirma a validade da teoria do valor-trabalho no “mundo moderno”,⁸ como também a facilidade de contornar as limitações impostas. Ou seja, bastava entender qual a contribuição de cada um dos fatores de produção ao produto final.

Ricardo, na tentativa de explicar fatores em relação ao produto, chega à conclusão de que, além do trabalho direto, o valor também decorre do trabalho indireto, que de alguma forma, contribui para a produção do bem. Portanto, o dispêndio na confecção de instrumentos também deve ser considerado. O trabalho indireto não é nada mais que capital - aqui Ricardo utiliza o termo referindo-se a bens de capital -, e o valor decorre dessa interação entre “trabalho vivo” e “trabalho congelado”, “morto”.

3. Os preços e o capital fixo e o circulante

Vencidas as limitações impostas pela visão smithiana, Ricardo segrega o capital fixo - capital de longo prazo que atua junto ao trabalho indireto - do capital circulante - capital de curto prazo que atua junto ao trabalho direto.⁹ Qual a relevância dessa distinção? *A priori*, auxilia a entender a contribuição de cada capital sobre o valor; e secundariamente, sugere a determinação do valor das mercadorias. Esse ponto já é suficiente para entender a relação quase simbiótica entre capital e trabalho contida na obra de Ricardo. Isso leva, por exemplo, a duvidar de questões apontadas por Smith e Malthus, ou seja, que, se os salários dobrassem “do dia para a noite”, as mercadorias teriam seu valor elevado na mesma proporção. Essa arma analítica permite agora entender a lógica das flutuações das mercadorias, levando-nos diante da participação cada vez maior do preço de mercado à débil resposta: depende.

⁷ MARX, K. Prefácio à Segunda Edição do Volume I do Capital, ed. MOORE. Londres, 1886, p. 21-23.

⁸ A teoria do valor-trabalho, portanto, não era uma peculiaridade das sociedades antigas, na trivial análise acrítica de Smith. Aplicava-se muito bem às relações travadas no século XIX, época de publicação da obra de Ricardo.

⁹ *Ibidem*, Capítulo I, Seção 4, p. 52-58.

Um aumento salarial levaria ao aumento dos preços das mercadorias? Para Ricardo, não. Os salários não podem aumentar por si mesmos, à medida que se crê na lei dos salários de subsistência, e que flutuações no valor das mercadorias decorrem da maior ou menor quantidade de trabalho envolvida para a sua obtenção. Mas, por um momento, imagine-se que isso tudo não seja considerado; daí se poderia acreditar que haveria, necessariamente, uma proporção entre o aumento dos salários e das mercadorias? Ainda não. Seria necessário perquirir qual a participação de cada um dos capitais no produto final. Podendo-se, somente assim, determinar a proporção da flutuação de dada mercadoria. Quanto maior a participação de capital fixo, menor será o impacto diante de um aumento salarial, pois “trabalho congelado” não reivindica e não usufrui maior poder aquisitivo.¹⁰

4. Os efeitos da mudança do valor do dinheiro

Como pondera Schumpeter, os séculos XVIII e XIX foram predominantemente de triunfo para a análise real, sobretudo, com o desenvolvimento da teoria monetária quantitativa bruta e do mecanismo de ajuste automático.¹¹ Amplamente baseado na noção de moeda “neutra”, ou seja, de que esta seria apenas “aparência”, meio pelo qual as mercadorias circulam e os agregados podem ser mais bem avaliados pelos técnicos - é, em suma, a teoria catalática dos austríacos. É essa noção que moldou também as produções de Smith e de Ricardo ao se referirem à teoria do valor. Para os referidos autores, a premissa segundo a qual o valor decorre do trabalho direto e indireto envolvidos para a obtenção de uma mercadoria independe do meio-circulante - oferta de moeda - que possui cada sistema econômico. Portanto, o aumento do meio-circulante só impactaria nominalmente as variáveis - salários, valor das mercadorias, entre outras -, sem que se altere o produto da terra e do trabalho. É o que se denominou mais tarde de dicotomia clássica.

Diferentemente de Smith, na visão ricardiana, os efeitos da variação do dinheiro devem ser abordados a partir de efeitos internos e externos. Se tomados somente a partir das transações domésticas - desprezando qualquer troca entre

¹⁰ Mesmo com a segregação dos capitais, veem-se claras limitações à proposição de que há uma proporção entre variação do preço das mercadorias e variação do trabalho gasto para obter as mercadorias. SRAFFA, P. *Produção das mercadorias por mercadorias*. Rio de Janeiro. Ed Zahar, 1977. p. 34

¹¹ SCHUMPETER, J. *História da Análise Econômica*, p. 230-300.

países e possibilidade de que o meio-circulante decorra de transações internacionais - impera amplamente a noção de que o meio-circulante nada acrescentaria ao produto ou à distribuição do produto.

No que tange aos efeitos externos, Ricardo é consciente de que o meio-circulante pode ditar a dinâmica das transações internacionais e de que um aumento na oferta de moeda sem a consequente absorção pela demanda decorre de imperfeições subjacentes ao mecanismo de ajuste.¹² Concentremo-nos no último fato para lançar luz ao primeiro. Nas trocas internacionais, os clássicos¹³ acreditavam na validade do mecanismo de ajuste, isto é, que havia um sistema que controlava preços e salários através do fluxo de ouro. Tomem-se dois países hipotéticos “X” e “Y”. O país “X” conseguiu desenvolver sua indústria, reduziu custos, aumentou sua produção; despertando o interesse de “Y” por suas mercadorias, sobretudo, em razão de seu valor relativo ser inferior ao do mercado doméstico do último país. O país “Y” importará as respectivas mercadorias e pagará em ouro. Agora o meio-circulante de “X” aumentou, dado que recebeu ouro como forma de pagamento por suas mercadorias, o que importa - segundo a teoria monetária quantitativa bruta - é o aumento dos preços em “X” e a diminuição de preços em “Y”. Com preços mais altos, “X” começará a importar mercadorias de “Y”. O país “X” pagará em ouro, mantendo as condições constantes, reequilibrando o fluxo de ouro entre os dois países.

A ausência de um equilíbrio entre demanda e oferta de dinheiro pode ser explicada à luz de elementos que restringiam as trocas entre países, ou seja, o fluxo natural de mercadorias e dinheiro entre países. Fato esse que acarretava um acúmulo desordenado de moeda, gerando variações sobre esta. Embora com pequeno impacto sobre o mercado doméstico, o fato tenderia a favorecer determinados países no comércio internacional, até mesmo desestimulando artificialmente a produção nacional de alguns artigos.

¹² Imperfeições não devem ser tidas em relação à própria teoria do mecanismo de ajuste. Ricardo queria se referir às diversas práticas políticas que restringem as trocas comerciais, gerando um potencial lesivo ao fluxo de mercadorias e, respectivamente, de ouro. Ou seja, se não houvesse quaisquer taxas alfandegárias ou cotas, as trocas voluntárias entre os países controlariam a balança comercial, o fluxo de mercadorias e de ouro. Portanto, a abundância ou a escassez de moeda em determinado podem estar relacionadas a políticas que deturpam o “natural” fenômeno de ajuste automático.

¹³ O termo clássico refere-se à trivial divisão da Escola Clássica, advinda da teoria histórica econômica. Mas deve-se excepcionar o nome de Smith, o qual não mostra de forma clara a adesão à teoria do mecanismo de ajuste de Hume.

5. Digressões sobre o trabalho produtivo e o improdutivo

A discussão sobre o trabalho produtivo e improdutivo não é nova em matéria de Economia, nem está adstrita à teoria do valor-trabalho. Se pudéssemos traçar uma linha, rasgar-se-ia a história econômica de Quesnay a Veblen.¹⁴ Mas é especificamente a partir do século XVIII que a questão adquiriu outro relevo. Em um tempo no qual muito se preocupava com as causas do “enriquecimento da nação” e do “desenvolvimento econômico”, é auto evidente o esforço para se determinar as forças produtivas; de modo a buscá-las entre setores, atividades, classes.¹⁵ Visando à determinação dos elementos que impulsionaram a Europa dos séculos XV ao XVIII.

Vale assinalar que o século XVIII também produziu uma dupla visão sobre o trabalho produtivo. Enquanto os escritores que forneceram substrato à teoria fisiocrata - Petty, Cantillon, Quesnay - acreditavam em classes produtivas e estéreis, uma visão mais clássica - Smith - credita à questão do trabalho produtivo a determinados *misters* e funções.

A primeira delas, derivada da escola francesa do século XVIII, tinha como cerne de sua doutrina a crença de que a terra era o único fator de produção capaz de gerar excedente, isto é, produto líquido. Em termos de sociologia de classes, havia apenas duas classes capazes de gerar riqueza no sistema econômico: proprietários de terra e cultivadores. O que se tem aqui, embora de forma tímida, é a aproximação da discussão entre trabalho e valor, não obstante, não tão sistematizado como na Escola Clássica. O que os fisiocratas disseram, ‘*ad nutum*’, era a impossibilidade de determinadas classes gerarem valor, ou seja, de adicionar algo ao valor bruto da produção, ao produto da terra e do trabalho. Manufatureiros, comerciantes poderiam contribuir para a riqueza da nação não através do desempenho de seu *mister*, mas sim, por meio da decisão de consumo ou de poupança de suas rendas disponíveis.¹⁶

¹⁴ “*The Theory of Leisure Class*” pode ser considerada uma teoria sobre o trabalho produtivo e improdutivo.

¹⁵ Isso se deve, sobretudo, diante do desenvolvimento do chamado ‘fluxo circular da renda’ por Cantillon e Quesnay, ainda no século XVIII. É claro que um modelo similar ao “*Tableau Economique*” tem a tendência de se perquirir quais são as classes, os setores que mais contribuem ao desenvolvimento da riqueza. Razão suficiente de se admirar a análise fisiocrata, embora resguarde sectarismos inevitáveis. Entre os modernos, desempenham a mesma função a matriz insumo-produto de Leontief.

¹⁶ SMITH, A. *The Wealth of Nations*. Livro II, Capítulo IX, p. 129-135. Vale notar que o desenvolvimento do fluxo circular da renda com Cantillon e Quesnay deram ênfase em demasia sobre

É claro que Smith dedicou algumas horas do seu tempo para refutar essa proposição “que muito envergara a vara para um lado” através de aporias - partindo das proposições da Fisiocracia até um *reductio ad absurdum*. Foram quatro os argumentos utilizados: a agricultura também só pode aumentar a *richesse* através da parcimônia; cada dispêndio no sistema econômico o impulsiona; não é correto chamar de estéril aquele que repõe as suas próprias despesas; e por último, o trabalho dos fabricantes e comerciantes não “perecem” após sua realização.

Embora Smith tenha refutado a noção de que haja classes ou setores improdutivo, ele mesmo desenvolve sua teoria embasada em igual binômio. Segundo Maurice Dobb, Smith reservou a designação de improdutivo aos ‘servos domésticos’ e servidores que prestam serviços diretos ao patrão/senhor, não constituindo bem ‘vendável’.¹⁷ A necessidade de incorporação do valor através de uma mercadoria é, de longe, algo contestável, assim como os erros que incorreu, por exemplo, Marx ao supor que o “produtivo” nasce de uma relação social, na qual há subordinados que produzem o mais-valor.

6. Discussões sobre a renda

Outro aspecto digno de nota é a discussão travada pela Escola Clássica sobre a renda, a qual envolveu não só a natureza desta, como também, as relações renda-valor das mercadorias. Nota-se de antemão uma divergência entre Smith e Ricardo. Para o primeiro, a renda é tida como “aluguel” de um fator de produção, além de compor o preço das mercadorias - junto aos lucros e salários, no que os economistas posteriores denominaram teoria da adição ou, às vezes, teoria da dedução. É uma visão que entende ser a renda corolário de um estágio de desenvolvimento econômico marcado pela apropriação de terras - o que Schumpeter chamou de “teoria do monopólio da renda”¹⁸, dando até mesmo um caráter institucional-social à remuneração do respectivo fator de produção.

o efeito do consumo sobre o sistema econômico. Consequentemente, a parcimônia era considerada um ‘interrupção’ do fluxo de gastos, atingindo negativamente a economia. Schumpeter chama essa corrente “anti-poupança”. SCHUMPETER, J. História da Análise Econômica. Livro I, p. 225-300.

¹⁷ DOBB, M.. Teorias do valor e da distribuição desde Smith. p.150-250.

¹⁸ SCHUMPETER, J. História da Análise Econômica, p. 250-300.

Em 1817, Ricardo promoveu uma dupla crítica a essa noção, partindo, a priori, do que os economistas haviam considerado como renda até o período. Renda, em definição ricardiana, é simplesmente a compensação pelas forças indestrutíveis da terra, isto é, deve-se separar o que constitui os juros e lucros advindos do “melhoramento” das terras. Uma pergunta um tanto ingênua surge: qual a razão da existência da renda? Smith chegou à conclusão de que decorre de um processo de apropriação da terra e da necessidade de produção de mercadorias. Para chegar à noção de Ricardo, é necessário utilizar um processo indireto. Imaginem-se três fatores naturais: água, ar, terra. Por que os dois primeiros não são remunerados e a terra é o único entre eles sujeito à remuneração? Ricardo responde que a terra é o único limitado. Em termos modernos, o único que possui oferta completamente inelástica; não possui uma uniformidade em sua qualidade e se sujeita a uma ocupação de suas faixas improdutivas *pari passu* ao crescimento populacional. São, portanto, o apanágio de ser limitada, não uniforme e o fator do crescimento populacional que explicam a existência da renda. Ricardo, por exemplo, comenta que, nas colônias – em razão da abundância de terra em relação à população – é comum que não haja, *a priori*, renda.¹⁹ Pode-se citar o caso estadunidense que, inclusive, foi substrato para estudo similar no campo da Economia Internacional.

Apresentada uma das críticas de Ricardo sobre a natureza da renda, restam esclarecer as relações renda-valor das mercadorias, mais especificamente, o porquê de a remuneração da terra não ser elemento constitutivo do preço.²⁰ *A priori*, a renda é corolário, na visão de Ricardo, de determinado período de riqueza e da crescente dificuldade de abastecer uma população crescente com gêneros alimentícios;²¹ pretendendo a teoria do valor-trabalho ser universal, como a renda integraria o valor das mercadorias apenas em um estágio de desenvolvimento econômico? Não seria, por exemplo, aplicável às colônias?

Outro aspecto levantado e que melhor “adentra” a teoria econômica é o entendimento de que quantidades iguais de capital e trabalho devem gerar o mesmo

¹⁹ RICARDO, D. *The Principles of Political Economy and Taxation*, p. 50-100.

²⁰ Em termos gerais, é uma crítica à concepção smithiana das leis de produção e distribuição, ou seja, de que a renda estaria contida no valor das mercadorias, em outras palavras, que a remuneração da terra seria um dos elementos do valor das mercadorias.

²¹ Deve-se lembrar de que o pensamento ‘clássico’ associa o desenvolvimento econômico ao aumento demográfico. Presente já em Smith, a suposição tornou-se um apanágio indispensável da Escola. Clássica a partir da crença inabalável de Ricardo na lei ‘malthusiana’ da população.

produto.²² Essa é uma pedra angular na teoria do valor-trabalho, porém não aplicável à realidade quando considerada a renda como integrante do preço. O que muito ocorria na Europa era a produção divergente entre terras com quantidades iguais de terra e capital aplicadas. A que se devia este fato? Os produtos de terras com menor produtividade teriam maior valor de troca?

O que Ricardo notou foi a necessidade de se retirar a renda como composição do preço, não só se fundamentando na lógica teórica, mas também, em uma perfeição digna da teoria do valor. A não inclusão da remuneração da terra também se alinhou à nova concepção de renda, retirando questionamentos imbróglis da ordem do dia.

7. A relação entre salários e valor das mercadorias

Em *“The Principles of Political Economy and Taxation”*, Ricardo determina como uma das funções precípuas da obra o entendimento da dinâmica do produto às classes - trabalhadores, capitalistas e arrendatários.²³ Em outras palavras, cabia à obra analisar a destinação, a remuneração de cada fator de produção em relação ao produto. Como para Smith e outros economistas, o salário é a remuneração do trabalho, assim como o juro é a remuneração do capital, etc. Para o entendimento da destinação do produto em relação aos trabalhadores, deve-se avaliar o comportamento dos salários.

Mais uma vez, a teoria ricardiana toca em um ponto que muito se assemelha à lógica econômica: a conexão entre os diversos fenômenos econômicos.²⁴ O entendimento da relação salários-valor das mercadorias envolve tomar a remuneração do trabalho a partir de um binômio: de um lado junto à própria teoria do valor-trabalho; de outro, sob a ótica da renda²⁵ e da população. Tudo isso alinhado

²² Não se considerado a “composição orgânica do capital”, isto é, a relação entre capital fixo e circulante, nem proporções divergentes entre capital e trabalho.

²³ “Determinar as leis que regulam a distribuição do produto às classes - capitalistas, arrendatários e trabalhadores - é a principal questão da Economia Política”. Ibidem, Prefácio à obra, p. 39. Segundo o Professor Maurice Dobb, Ricardo acreditava que a Economia era a descrição das leis de “distribuição”. DOBB, M. Teorias do valor e da acumulação desde Smith. Martins Fontes, Brasil, 1973, p. 47-48. De maneira não menos brilhante se expressa Sraffa. SRAFFA, P. *Works and Correspondence of Ricardo*. Ed. Sraffa. Cambridge, 1951. Vol. I, p. 5.

²⁴ “Nada das coisas se mantém isoladas e todas as coisas permanecem unidas”. DU PONT, *The Making of an Admiral. A Biography of Samuel Francis Du Pont*, James M. Merrill. Dodd, Mead, 1986.

²⁵ A relação com a renda seria em relação à remuneração da terra. Não se confundido com o valor destinado ao consumo e à poupança.

à posição apriorística, ou quase axiomática de se supor que os salários eram determinados pela lei de subsistência. Ou seja, na crença de que a finalidade precípua destes era a manutenção do “estoque de operários”;²⁶ não se podendo falar que, por exemplo, uma diminuição dos preços de mercadorias geraria maior consumo e bem-estar aos trabalhadores, à medida que a diminuição do valor das mercadorias implicava menor quantidade de trabalho para adquirir determinado produto, causando um natural arrefecimento dos salários. A subsistência é, para Ricardo, o preço natural do salário. O que não implicava, por exemplo, a completa inexistência de aumentos momentâneos decorrentes de uma demanda por trabalho não totalmente absorvida pela oferta de trabalhadores. Mas como foi assinalada diversas vezes por Ricardo, a tendência era o deslocamento do preço de mercado ao preço natural.

Essa variação momentânea dos salários em alguns casos específicos permite entender a relação das remunerações a partir da renda e da população. Já foi visto a possibilidade de variação salarial pela oferta e demanda por trabalho. Mas quais seriam as implicações sobre o mundo econômico? Um desvencilhamento do preço natural - de subsistência - do preço de mercado, ou ainda, o aumento dos salários reais acima do de subsistência levaria automaticamente ao aumento demográfico - o excedente que recebe o trabalhador permite o aumento da quantidade de membros da família, etc. Esse aumento populacional requereria maior quantidade de meios de subsistência, sobretudo, gêneros alimentícios, de primeira necessidade. Dada a disponibilidade limitada de terras, em tom mais moderno, uma oferta completamente inelástica da terra, o setor agrário não responderia de forma proporcional ao aumento populacional. Dois agentes seriam responsáveis pela desproporcionalidade entre produção marginal e nova população: lei dos rendimentos decrescentes, margem interna e margem externa. Um é corolário do aumento da população que gera, conseqüentemente, maior ocupação das terras disponíveis.²⁷ O outro, da relação entre duas variáveis - fatores de produção -, mantendo-se uma fixa; no qual o comportamento é um produto crescente enquanto a receita e despesa marginais são, respectivamente, crescente e decrescente, tornando-

²⁶ Embora a lei de subsistência já seja devida a Quesnay e Cantillon. SMITH, Adam. Livro I, Capítulo 10, p. 164-184.

²⁷ De modo que a ocupação de terras seja das mais férteis às menos férteis.

se um produto decrescente a partir da inversão do comportamento das duas variáveis.

O resultado para Ricardo seria o aumento da renda e dos preços. Deve-se assinalar que, no entanto, o último fenômeno não decorre do aumento da renda, à medida que esta não entra na computação do valor das mercadorias. Ou seja, não tem poder de influenciar os preços.²⁸ Decorre da maior quantidade de trabalho necessário para se auferir o mesmo produto. Logo, havendo elevação no preço dos gêneros de primeira necessidade, e produzindo um salário abaixo da subsistência; o capitalista cederia ao aumento salarial, fato que impactaria negativamente o lucro.

Isso, para Ricardo, era um movimento natural da economia, ou seja, o longo prazo traria conseqüentemente uma oposição entre lucros, rendas e salários. As leis populacionais e a existência de fatores produtivos primários escassos seriam responsáveis pela maior concentração da renda em relação ao produto. O que, tomando uma teoria da “adição” ou “dedução”, significaria uma menor proporção de rendimento aos capitalistas. Gerando, diante do agravamento da situação populacional, a sucessiva queda na taxa de lucros até que se chegasse ao estado estacionário.

8. Considerações finais

Em síntese, o artigo busca contribuir para o maior entendimento da teoria do valor-trabalho no pensamento clássico, através do diálogo com as obras de Adam Smith e David Ricardo. Concentrando-se nos trabalhos essenciais: “A Riqueza das Nações” e “Princípios de Economia Política e Tributação”. Tentou-se analisar a teoria do valor-trabalho não somente por uma ótica histórica - mera revisão de literatura -, mas também, entender o papel desempenhado na Escola Clássica e sua importância para a evolução da Economia.

²⁸ O valor da mercadoria, em Ricardo, decorre do trabalho direto e indireto envolvidos, ou seja, da relação entre trabalho e capital. A renda não traz impactos diretos ao preço, como também, altos preços de gêneros alimentícios não têm como corolário o aumento da renda. É a maior dificuldade na obtenção das mercadorias, ou seja, a maior utilização do trabalho para adquirir mesma quantidade de produtos que gera um aumento na renda - margem interna e externa da lei dos rendimentos decrescentes.

Mais do que analisar o cerne da teoria do valor-trabalho, que se encontra superada desde o final do século XIX, buscou-se compreender de que maneira, a partir da obra de Ricardo, a teoria do valor tornou-se peça fundamental para entender o sistema econômico. Isto é, passou a ser instrumento interdependente, alinhado às teorias produtivas e distributivas. Viu-se, portanto, no trabalho desempenhado, menção constante aos salários, lucro, juros e renda. O que demonstra um comportamento ricardiano de, a partir da teoria do valor, deduzir o comportamento de variáveis produtivas e distributivas.

Em suma, a teoria do valor-trabalho não é parte do *mainstream* no período contemporâneo. No entanto, seu adequado entendimento é *conditio sine qua non* para compreender a Escola Clássica e os caminhos que transformaram a Economia até o presente. Ou seja, mesmo que o conteúdo operacional esteja superado, a teoria do valor-trabalho trouxe contribuições evidentes ao pensamento econômico.

Referências

- DOBB, M. (1973). **Teorias da riqueza e da distribuição desde Adam Smith**. 1.ed. Rio de Janeiro: Presença.
- DU, P. (1986). ***The Making of an Admiral: A Biography of Samuel Francis Du Pont***, James M. Merrill. Dodd, Mead.
- ENGELS, F. (1886). **Comentários ao Volume III Capital**. Londres: Moore.
- MARX, K. (1886). **Prefácio à Segunda Edição do Capital**. Londres: Moore.
- MYRDAL, G. (1953). ***The Political Element in the Development of Economic Theory***. Londres: Elsevier.
- RICARDO, D. (1982). ***The Principles of Economic Theory and Taxation***. Londres:
Moore.
- SCHUMPETER, J. (1964). **História da Análise Econômica - Volume II**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura.
- SMITH, A. (1982). ***The Wealth of Nations - Livro I***. Londres: Moore.
- SRAFFA, P. (1951). ***Works and Correspondence of Ricardo***. Cambridge: Ed. Sraffa.
- SRAFFA, P. (1977). **Produção de mercadorias a partir de mercadorias**. Rio de Janeiro: Ed. Zahar.



TEMOS VAGAS! Um Estudo dos Resultados dos Processos de Recrutamento e Seleção via Plataformas Digitais

WE'RE HIRING: A Study on the Results of Recruitment and Selection Processes Through Digital Platforms

Marina Feitosa da Silva*
Janayna Souto Leal**
João Batista Soares Neto***

Resumo

No contexto atual, percebe-se que, com a intensa utilização do meio digital por meio do público, as organizações têm recorrido cada vez mais a este ambiente para desenvolver os seus processos seletivos. Logo, este trabalho tem como objetivo geral analisar os resultados dos processos de recrutamento e seleção via plataformas digitais. O estudo adotou uma abordagem qualitativa e a coleta de dados se deu através de um roteiro de entrevistas estruturado com a participação de 4 gestores da cidade de João Pessoa - PB. O método escolhido foi o da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). A análise dos dados se baseou nas seguintes categorias: atração, seleção e contato. Como resultado, constatou-se que, atualmente, as plataformas digitais representam o meio mais efetivo para o recrutamento e seleção de candidatos. Ou seja, conclui-se que esta realidade proporciona os resultados mais imediatos no preenchimento de vagas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Recrutamento; Seleção; Plataformas Digitais.

Abstract

In the current context, it is perceived that with the intense use of the digital medium through the public, organizations have increasingly resorted to this environment to develop their selective processes. Therefore, this work aims to analyze the results of recruitment and selection processes via digital platforms. The study adopted a qualitative approach and data collection was done through a structured interview script with the participation of 4 managers from the city of João Pessoa - PB. The method chosen was that of the content analysis proposed by Bardin (2011). Data analysis was based on the following categories: attraction, selection and contact. As a result, it has been found that currently digital platforms represent the most effective means for recruiting and selecting candidates. That is, it is concluded that this reality provides the most immediate results in filling vacancies in the labor market.

Keywords: Recruitment; Selection; Digital Platforms.

* Administradora. Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ. João Pessoa, Paraíba – Brasil. E-mail: marinafeitosasilva@hotmail.com

** Administradora. Mestre em Administração – UFPB. Docente do curso de Gestão de Recursos Humanos. Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ. João Pessoa, Paraíba – Brasil. E-mail: leal.janayna@gmail.com

*** Administrador. Doutor em Administração – UFPB. Docente do curso de Administração. Universidade Federal da Paraíba - UFPB. João Pessoa, Paraíba – Brasil. E-mail: jnetojp@gmail.com

1. Introdução

O termo “recrutamento e seleção de pessoas no ambiente digital” pode ser entendido como uma técnica de contratação em que as empresas divulgam suas vagas em *sites*, *blogs* e em plataformas, buscando novos colaboradores para exercer cargos ociosos em determinadas áreas ou funções.

Conforme Chiavenato (2015, p. 64), “recrutamento é um conjunto de técnicas e procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos e oferecer competências para a organização”. Este é um dos subsistemas dos Recursos Humanos (RH) mais relevantes para as organizações e, ao mesmo tempo, mais desafiadores, pois é nele em que se procura convocar indivíduos para desempenhar atividades ou tarefas pertencentes a diferentes funções, gerando novas contratações que supram as necessidades das empresas e, conseqüentemente, inserindo os contratados no mercado de trabalho.

Relativamente ao recrutamento, dois tipos podem ser adotados: interno e externo. O primeiro procura trabalhar com as pessoas que pertencem à própria organização, promovendo uma mudança horizontal ou vertical de cargo. No tocante ao externo, buscam-se indivíduos de fora da empresa para fazerem parte do corpo funcional de trabalho da mesma.

Após a realização do recrutamento, parte-se para a seleção. Esta trabalha no intuito de encontrar, dentre os candidatos escolhidos, aquele que possui mais o perfil para assumir a vaga. Entre os métodos de seleção mais utilizados, estão: análises de currículo, entrevistas, testes e dinâmicas.

O processo de recrutamento e seleção via internet é um dos mais adotados no cenário atual, tendo como sua maior base plataformas digitais como Facebook, Instagram, LinkedIn, entre outras, que auxiliam na procura pelos melhores candidatos. Uma das principais características desse estilo é a sua viabilidade, pois a realidade tecnológica faz parte do cotidiano da maior parte da população, facilitando o processo de quem contrata e de quem quer ser contratado. Essa informação pode ser confirmada com os dados mais recentes do IBGE (2017), que apontam que 70,5% da população brasileira possui acesso à internet em seus domicílios, evidenciando a amplitude considerável de pessoas que possuem contato com esta ferramenta, pois,

segundo dados da própria pesquisa, não há uma discrepância em termos de faixa etária no que diz respeito ao uso diário.

Além disso, outra pesquisa mostra que os brasileiros passam, em média, cinco horas por dia conectados à internet, ultrapassando o tempo gasto de uma a duas horas em que estão expostos à televisão, conforme afirma a Pesquisa Brasileira de Mídia 2016 (BRASIL, 2016), em um estudo encomendado pela Secretaria de Comunicação Social da Presidência da República (SECOM) ao IBOPE. Logo, ao conhecer este panorama, as organizações passam a concentrar os seus esforços em um ambiente em que os indivíduos participam ativamente, de modo a ter uma maior atração dos mesmos em seus processos seletivos.

Partindo desse princípio, escolheu-se a cidade de João Pessoa - PB como cenário para realização deste estudo, pois a mesma possui grande adesão de participação no ambiente digital, na divulgação de anúncios de vagas de emprego por meio das plataformas digitais. Percebe-se isto através da grande quantidade de grupos dedicados a esta finalidade como: Empregos Paraíba, RH Voluntário, Empregos João Pessoa, entre outros, que estão hospedados no Facebook e Instagram, por exemplo.

Nesse sentido, o referido trabalho abre a seguinte problemática: **quais os resultados verificados nos processos de recrutamento e seleção via plataformas digitais?**

Para responder essa questão, o artigo tem como objetivo geral analisar os resultados dos processos de recrutamento e seleção via plataformas digitais. No que tange aos objetivos específicos, os mesmos consistem em: identificar as plataformas digitais mais utilizadas e o motivo pelo qual elas são atrativas para o recrutamento; verificar como as plataformas digitais e as páginas dos candidatos influenciam o processo de seleção adotado pelas organizações e examinar a eficácia do contato com o candidato no processo de recrutamento e seleção via plataformas digitais.

Com a intenção de responder ao problema de pesquisa, o artigo irá buscar descrever no referencial teórico os conceitos e a evolução de recrutamento, seleção e a aplicação deles no contexto das plataformas digitais. Em seguida, o

mesmo se subdivide ainda na metodologia, nos resultados alcançados e, por fim, nas considerações finais.

2. Referencial teórico

Nesta seção, serão abordadas as referências literárias que têm como intenção discutir a temática “recrutamento e seleção por meio das plataformas digitais”. Para tal, serão apresentados os pontos: recrutamento, seleção, e por fim, recrutamento e seleção via plataformas digitais.

2.1. Recrutamento

Desde o início dos estudos sobre Recursos Humanos o recrutamento percorreu vários estágios evolutivos, a começar pelo processo de recrutar pessoal por meio de vagas disponibilizadas em jornais, até a mais atual que é via plataformas digitais. Segundo Banov (2015), o recrutamento busca por candidatos potenciais para participarem do processo de seleção que escolherá aqueles que são compatíveis com o cargo em aberto.

Milkovich (2006) reitera que o recrutamento é o processo de identificação e atração envolvendo indivíduos que, dentre eles, serão escolhidos alguns para serem contratados para uma determinada vaga. Este é um dos itens mais importantes para uma organização, pois é nela em que se procura os candidatos mais adequados àquilo que é exigido pela empresa.

Existem dois tipos de recrutamento: interno e externo. De acordo com Pontes (2010), o primeiro é aquele em que os candidatos são escolhidos dentro da própria empresa, isto é, em que os mesmos fazem parte do corpo de trabalho da organização. Já no externo, os candidatos são escolhidos no mercado de trabalho, ou seja, fora da organização. Para Chiavenato (2015), as principais técnicas de recrutamento externo são:

- **Recrutamento *online*:** modalidade em que a organização busca externamente candidatos ao anunciar via *sites*, blogs, páginas em plataformas digitais as descrições e especificações do cargo, e os termos

e condições de emprego em busca da pessoa ideal para assumir tal posição;

- **Consulta a arquivos de candidatos:** aqueles candidatos que se apresentem espontaneamente, é ideal que as empresas estejam sempre de portas abertas para receber esses candidatos mesmo que não tenham vagas em aberto ou aqueles que não foram escolhidos em outros recrutamentos, devem ter um currículo ou uma proposta de emprego. O banco de dados pode ser organizado por cargo, área de atividade, nível do cargo ou competências, dependendo do tipo de cargo e das competências necessárias;
- **Apresentação de candidatos por parte dos funcionários da empresa:** é um sistema de recrutamento de baixo custo para as empresas e baixo índice de tempo. A organização que utiliza desse processo estimulando seus funcionários a apresentarem os candidatos está utilizando um meio eficiente, fazendo com que o funcionário se sinta importante junto à organização e ao próprio candidato e assim ele também se sente responsável juntamente com a empresa pela contratação do candidato;
- **Anúncios em jornais e revistas:** é considerada uma das técnicas de recrutamento mais utilizadas pelas empresas para atrair os candidatos. É mais quantitativo do que qualitativo, porque abrange um público em geral;
- **Agências de recrutamento:** É um dos mais caros, embora seja suprido pelo tempo e rendimento. Algumas agências são especializadas em recrutamentos de engenheiros, pessoal do processamento de dados, secretárias etc.

Se comparado a outras épocas, hoje em dia o recrutamento se tornou um grande desafio devido à quantidade de candidatos disponíveis, mas que, em contrapartida, não possuem a experiência e a competência solicitadas para ocupar as vagas disponíveis. Nesse sentido, esse subsistema se tornou mais estratégico para encontrar os candidatos ideais e que atendam as necessidades das vagas (BANOV, 2015).

Conforme o autor citado no parágrafo anterior, o processo de recrutamento em si envolve quatro etapas:

- **Coleta de dados:** é o detalhamento do cargo, o mapeamento das competências, o tempo disponível para preencher a vaga, a situação do mercado de trabalho etc.;
- **Planejamento:** qual tipo de recrutamento será escolhido (interno, externo ou misto, em que se utiliza o interno e o externo), escolha dos meios de divulgação, previsão dos custos etc.;
- **Execução do recrutamento:** divulgação da vaga;
- **Avaliação de recrutamento:** número de candidatos que responderam ao recrutamento (enviando currículos, preenchendo fichas, ou cadastrando seus currículos no *site*), quantos candidatos estão qualificados para as vagas, e se essas vagas foram preenchidas.

Segundo Marras (2009), o processo de recrutamento se deve à necessidade interna da organização, ou seja, com a abertura de uma vaga. Assim, aquele responsável pela vaga emite um documento chamado requisição de pessoal para dar início ao processo de recrutamento. A requisição pessoal pode estar relacionada a substituição ou aumento do quadro de funcionários. Depois de aprovada a requisição de pessoal, se dá início ao processo.

Para Pontes (2010), esse processo pode ser visto como uma série de etapas, sendo elas de planejamento pessoal, análise de cargos, alistamento de pessoal, sendo um fator importante os custos que os novos funcionários irão gerar. Para este ser considerado bem feito, além do objetivo atingido, ele deve ser capaz de gerar economia para as empresas, visto que haverá mais profissionais capacitados e aptos para assumir o cargo anunciado (GUIMARÃES; ARIEIRA, 2005).

Ao se optar pelo recrutamento externo, as organizações utilizam algumas estratégias, tais como: apresentação espontânea; recrutamento por meio de funcionários; intercâmbio com outras companhias; anúncios em jornais; recrutamento em escolas; internet (PONTES, 2010). Rabaglio (2008) define como principais vantagens do recrutamento externo: aumento do capital intelectual, novas experiências de mercado e novos conhecimentos. Entretanto, o mesmo autor relata que as suas desvantagens são: maior custo operacional, maior prazo, a necessidade do candidato precisar de um treinamento para conhecer a cultura, normas e os procedimentos da empresa. Esse processo deve ser adotado pela empresa de forma clara, sem que haja nenhum tipo de preconceito ou favorecimento.

Em suma, verificada a necessidade de pessoal, deve-se planejar como adquirir os recursos humanos necessários para o alcance dos resultados desejados. Nesse momento, surge o recrutamento. Escolhida a modalidade adotada, interna ou externa, é preciso dar continuidade ao processo, assegurando que o número correto de empregados - com as habilidades, conhecimentos e experiências adequadas - esteja disponível nos lugares certos e no momento certo. Cabe à seleção de pessoal realizar a escolha correta.

2.2. Seleção de pessoal

Após o recrutamento, ocorre a seleção propriamente dita. Segundo Oliveira (2007), a seleção de pessoal pode ser definida como uma das partes mais importantes e decisivas dos Recursos Humanos. Para que se tenha uma boa seleção, é importante que o profissional de RH tenha elaborado uma análise de cargos que colabore com o processo de recrutamento e que se tenha uma seleção correta. Conforme define Moraes (2010), o processo de seleção funciona como uma ferramenta que faz a apresentação do candidato à empresa, sabendo se ele tem o perfil que a empresa procura ou não. Em outras palavras, age como um “filtro”, em que se busca separar os candidatos que possuem as características desejadas pela organização daqueles que não têm o perfil procurado.

Esse processo busca os candidatos que estão mais preparados para exercer a vaga pretendida, ou seja, é importante que a empresa tenha realizado uma pesquisa consistente sobre os seus candidatos para que não ocorram erros na hora da escolha. Vale salientar que este processo varia de acordo com o cargo pretendido e que, normalmente, os processos de seleção têm a finalidade de se chegar ao candidato que mais se adequa ao que é exigido pelo cargo (OLIVEIRA, 2007).

Marras (2009) explica que o processo de seleção é fundamentado em dois fatores: as exigências do cargo e as características do candidato, cujas exigências são os atributos deste em termos de conhecimentos técnicos para efetuar as tarefas, além das habilidades humanas e sociais percebidas nos traços comportamentais do indivíduo.

O selecionador pode usar tanto a entrevista quanto os testes de seleção. A primeira é um dos métodos mais utilizados pelas organizações, pois permite um contato direto com os candidatos para saber se eles estão aptos para exercer o cargo

em questão ou não (OLIVEIRA, 2007). De acordo com Marras (2009), as entrevistas podem ser estruturadas ou não estruturadas. As estruturadas usam questionamentos previamente elaborados, enquanto as não estruturadas não restringem as informações apenas ao roteiro. À medida que a entrevista ocorre, o selecionador tem a liberdade de incluir perguntas novas, caso creia que sejam pertinentes para o processo de seleção. Os candidatos que forem aprovados na entrevista inicial podem avançar para uma segunda fase, mais técnica, em que se busca extrair informações mais específicas para o exercício do cargo ou podem avançar para os testes de seleção, em que a organização procura evidências mais válidas e seguras dos níveis de inteligência, personalidade, características, habilidades, aptidões e realizações do que pode ser obtido através de uma entrevista (CHIAVENATO, 2015).

Desller (2003) defende que os testes de seleção são escolhidos de maneira que tenham relação com as características do cargo, isto é, que possam ser úteis para revelar se o candidato possui as características desejadas para assumir a vaga. É importante ressaltar que os testes devem ser aplicados por selecionadores capacitados e aptos para tal função, pois só um profissional da área pode determinar qual tipo de teste será mais adequado no processo de seleção.

Pontes (2010) afirma que os testes de seleção mais utilizados são:

- **Teste de conhecimento:** visa à avaliação do grau de conhecimentos e habilidades dos candidatos adquiridos por intermédio do estudo ou da prática. Pode ser de forma escrita ou oral, por meio dissertativo ou de testes objetivos dos tipos: alternativa verdadeiro ou falso, múltipla escolha, preenchimento de lacunas, etc.;
- **Teste de desempenho:** objetiva avaliar a capacidade do candidato de fazer certo trabalho;
- **Teste psicológico:** visa à avaliação das características individuais dos candidatos em relação aos requisitos do cargo.

Marras (2009) defende que existem outros tipos de testes:

- **Teste situacional:** avaliação dos candidatos em situações no trabalho;

- **Testes de aptidão e desempenho:** projetados para prever o potencial do indivíduo para executar as tarefas típicas de um cargo. Aplicação de múltiplos testes;
- **Dinâmicas de grupo:** os candidatos são submetidos a um teste que visa avaliar o perfil desse candidato.

Percebe-se que é um processo minucioso, em que vários detalhes devem ser levados em consideração, pois o processo seletivo busca encontrar as pessoas que podem satisfazer as exigências elencadas na descrição e especificação de cargo. E vale ressaltar que é difícil atrair as pessoas certas para dentro da organização, contudo é ainda mais complicado fazer com que as pessoas erradas saiam da empresa, pois além de todo o desgaste emocional que por vezes o processo ocasiona, ainda há as questões relacionadas ao custo financeiro inerente a este tipo de situação. Por isso, tamanho o cuidado para desenvolvê-lo, principalmente quando ele é realizado em um cenário novo e que vem ganhando cada vez mais espaço no mercado de trabalho: o ambiente das plataformas digitais.

2.3. Recrutamento e seleção de pessoal via plataformas digitais

É um dos processos mais atuais utilizados pelas empresas, visto que as pessoas estão cada vez mais conectadas e concentradas na Internet e, conseqüentemente, em plataformas digitais. Nesse sentido, tornou-se uma ferramenta mais ágil e eficiente para conseguir atrair um maior número de pessoas na divulgação das vagas.

Segundo Cassiano, Lima e Zuppani (2016, p. 6), “com o crescente aumento da tecnologia, a frequência da utilização de *sites*, aplicativos, *blogs* e redes sociais passou a fazer parte do cotidiano das pessoas”. A divulgação pelas redes sociais vem aumentando cada vez mais e muitos selecionadores entram em grupos de divulgação de vagas para observar como os candidatos se comportam em suas discussões, e dessa forma, escolherem aqueles que estão mais preparados. Conhecendo este panorama, as organizações passaram a perceber que este ambiente poderia trazer mais candidatos e fornecer mais informações sobre o perfil dos mesmos, com frases como “Temos Vagas” ou “Venha Trabalhar Conosco”, atingindo um determinado público alvo. Seguem abaixo exemplos de anúncios encontrados em plataformas digitais:

Figura 1 - Anúncio retirado do Instagram



Fonte: Instagram (2018).

Figura 2 - Anúncio retirado do Facebook



Fonte: Facebook (2018).

Dessa forma, Gomes (2011) destaca que o recrutamento via plataformas digitais já é uma realidade no Brasil, entretanto, o mesmo deve funcionar de maneira complementar às técnicas tradicionais, sendo utilizado conforme as necessidades da organização em consonância com o mercado, o perfil da vaga e a situação vivenciada pela organização. No entanto, cabe afirmar que, com o surgimento do recrutamento *online*, se tornou mais fácil e acessível para o candidato procurar vagas que se encaixem no seu portfólio e enviar o seu currículo, principalmente porque ele não precisa sair de casa para realizar este procedimento.

Este processo ganhou muito mais agilidade, segundo Formentin et al. (2014) através das plataformas digitais como *Facebook*, *Instagram*, *Twitter*, *Linkedin*, entre outras. Além desses ambientes serem uma vasta fonte de divulgação, também têm a possibilidade de oferecer algumas informações sobre o perfil dos candidatos e a imagem que eles querem passar.

Para trabalhar com o recrutamento *online*, três etapas são essenciais: atrair os candidatos, selecioná-los e manter contato imediato. Algumas de suas principais vantagens são o menor custo e o maior alcance, assim como a facilidade de se obter

respostas rápidas, diferentemente dos meios tradicionais, os quais requerem maior tempo em cada etapa mencionada no início do parágrafo. Reche (2011) ainda explica que o recrutamento *online* é de fácil entendimento e percepção, já que os candidatos podem ter acesso às informações da organização em seus *sites* e páginas em plataformas digitais, ao mesmo tempo em que buscam pelas ofertas de vagas.

Todavia, também existem desvantagens no recrutamento *online*. Uma das principais reside na exclusão daqueles candidatos que não têm acesso à internet ou não possuem conhecimento das suas ferramentas, algumas técnicas de recrutamento e seleção *online*, por exemplo, incluem desde envio de vídeos até jogos, por exemplo (KOSACHENCO, 2015). Além disso, muitos indivíduos sem o perfil desejado se candidatam às vagas ofertadas, gerando trabalho redobrado no processo de recrutamento e seleção, afetando diretamente as empresas, pois estas acabam por receber mais solicitações para as vagas do que o normal, fazendo com que tenham dificuldades em escolher os candidatos que realmente se ajustem às vagas (SILVA; NUNES, 2002).

Diante do exposto, Yokoyama (2016) descreve que, apesar do impacto e dos números interessantes que essa nova modalidade oferece no que concerne a recrutamento e seleção, cabe se atentar que todo esse processo é relativamente novo e os benefícios e riscos que, porventura, possam trazer para as organizações ainda não foram discutidos, resultando em entusiasmo para algumas empresas mais flexíveis e adaptativas e resistência para outras mais conservadoras e tradicionais.

3. Metodologia

Esse estudo tem o propósito de identificar empiricamente a questão dos resultados nas práticas de recrutamento e seleção por meio das plataformas digitais. Optou-se pelo ambiente digital devido ao fácil acesso que os indivíduos possuem a ele, isto é, à ampla concentração de pessoas que têm contato e se conectam no mesmo diariamente, podendo resultar em uma maior probabilidade de encontrar o público-alvo. Em outras palavras, a sua relevância em termos de representatividade é bastante significativa, o que derivou na sua escolha.

Nesse sentido, a investigação adotou uma abordagem qualitativa com o intuito de descrever os resultados relacionados às práticas adotadas de recrutamento e seleção via plataformas digitais. Segundo Marconi e Lakatos (2010), esta é uma técnica que se baseia em analisar e interpretar aspectos, descrevendo o comportamento humano e proporcionando uma análise mais detalhada sobre investigações, hábitos e atitude do comportamento humano, realizando uma análise das compreensões e experiências vividas pelo pesquisador no campo.

A coleta de dados teve como instrumento um roteiro de entrevista estruturado, que, de acordo com Marras (2009), é aquele que usa de questionamentos elaborados de forma prévia, sem a possibilidade de inclusão de futuras questões no decorrer da entrevista. Em decorrência disso, a via utilizada foi o *e-mail*, devido à sua conveniência, já que os gestores entrevistados possuem diferentes horários e demandas, o que, a princípio, dificultava o agendamento de um encontro presencial. Logo, essa via trouxe uma maior facilidade e comodidade na participação dos mesmos na pesquisa. A sua aplicação foi realizada dos dias 14/05/18 a 22/05/2018.

Sobre a seleção dos sujeitos, optou-se por entrevistar 4 gestores da cidade de João Pessoa - PB de empresas de grande porte, com mais de cinco anos de atuação no mercado e de segmentos distintos no intuito de proporcionar uma maior diversificação de contextos aplicados em uma mesma situação e que utilizam as plataformas digitais para o processo de recrutamento e seleção. Os mesmos foram selecionados seguindo a técnica de bola de neve, conhecida também como *snowball sampling*, na qual um entrevistado indica outro possível entrevistado (MALHOTRA, 2012). No quadro abaixo, segue o perfil dos 4 entrevistados:

Quadro 1 – Perfil dos entrevistados

Entrevistados	Gênero	Idade	Escolaridade	Segmento de Atuação	Cargo na empresa
Entrevistado 1	Feminino	40 anos	Técnica de RH	Seguros e Previdência	Gestor de RH
Entrevistado 2	Feminino	34 anos	Pós-graduada	Educação	Gestor de RH
Entrevistado 3	Feminino	28 anos	Pós-graduada	Terceirização de serviços	Gestor de RH
Entrevistado 4	Masculino	40 anos	Pós-graduado	Alimentação	Gestor de RH

Fonte: elaboração própria (2018).

O roteiro utilizado contou com 9 questões subjetivas, baseadas na revisão bibliográfica do referencial teórico, de forma que essas perguntas possam responder ao objetivo geral e específicos da investigação.

E, por fim, para analisar os dados, o método escolhido será o de análise de conteúdo, que segundo Bardin (2011), é um conjunto de técnicas de análise de comunicação que opera sobre procedimentos sistemáticos visando à obtenção de indicadores que permitam a dedução dos conhecimentos referentes às condições destas mensagens. A partir desse princípio, o estudo realizou uma análise nas seguintes categorias: **atração, seleção e contato**. Estas foram elaboradas mediante a revisão bibliográfica feita no referencial teórico. Em seguida, as mesmas serão analisadas na próxima seção do trabalho.

4. Análise dos resultados

A análise dos resultados segue uma ordem de perguntas baseadas nas categorias elaboradas. Seguindo a teoria já estabelecida anteriormente, identificando

os processos de recrutamento e seleção existentes, conforme os objetivos propostos das empresas.

4.1. Atração

De acordo com o questionamento 1: “*Qual a plataforma digital que a empresa utiliza para divulgar as vagas de emprego (Facebook, Instagram, LinkedIn, outros) e como ela faz para tornar o anúncio mais atrativo para os candidatos?*” As declarações dos entrevistados foram as seguintes:

Entrevistada 1: “*Facebook, Instagram, LinkedIn, também uma plataforma que a empresa desenvolveu para que cada gerente divulgue e o candidato se cadastre. Porém, as mais eficazes são as divulgações realizadas nas redes sociais.*”

Entrevistada 2: “*Facebook, Instagram, LinkedIn, recebemos o apoio da equipe da ASCOM (Assessoria de Comunicação) para realizar a divulgação nas mídias mais importantes. Para tornar o anúncio mais atrativo, informamos as principais vagas e a mídia escolhida, influenciando no resultado do recrutamento.*”

Entrevistada 3: “*Utilizamos Facebook, Whatsapp, E-mail, e para complemento contamos com o apoio de perfis que procuram vagas. Também recorremos a consultorias como CEBRAC, SINE, SINTEG, no qual os mesmos possuem uma sistemática de captação.*”

Entrevistado 4: “*Normalmente utilizamos Facebook ou Instagram e colocamos todas as informações mais importantes relativas a vaga no anúncio. Queremos chamar a atenção com o salário, o endereço da unidade que o candidato vai trabalhar, dias e horários de trabalho, entre outras coisas.*”

Diante das entrevistas e da análise realizada, observou-se que as plataformas digitais mais utilizadas pelas empresas são o *Facebook* e o *Instagram*, devido à grande quantidade de pessoas que fazem uso delas como forma de atrair os candidatos para a vaga. Segundo Cassiano, Lima e Zuppani (2016), com o crescente aumento da tecnologia, a frequência da utilização de *sites*, aplicativos, *blogs* e redes sociais em plataformas digitais passou a fazer parte do cotidiano das pessoas. A divulgação nesse ambiente vem aumentando consideravelmente e muitos

recrutadores passam a participar em grupos de divulgação de vagas de emprego para, primeiramente, expor as vagas disponíveis na organização e, em seguida, observar como os candidatos se comportam em suas discussões, e, conseqüentemente, se eles reagem positivamente às mesmas, mostrando interesse ou não.

Já o questionamento 2, “*Utiliza esse ambiente para recrutamento há quanto tempo? Descreva o motivo pelo qual a empresa optou pelo uso dessas plataformas digitais no processo de recrutamento dos candidatos*”, obteve os seguintes relatos dos respondentes:

Entrevistada 1: “Usamos essas plataformas desde 2012 até os dias de hoje, pois com a mudança dos comportamentos das pessoas em busca de oportunidades, modificamos a forma de alcance.”

Entrevistada 2: “Esse ambiente é usado a 3 anos. Percebemos que a maioria dos candidatos utiliza as mídias também para fins de seleção.”

Entrevistada 3: “Desde o princípio. Optamos por tais plataformas pelo simples fato de serem “ágeis”, pois nossas vagas são para “ontem”, portanto precisamos ter currículos dos candidatos o quanto antes.”

Entrevistado 4: “Utilizamos por volta de 1 ano e meio, e decidimos por este tipo de ferramenta porque as pessoas estão sempre na internet e nas suas redes sociais hoje em dia. Então, achamos que esta é a melhor forma para encontrar um maior número de pessoas interessadas em uma vaga de trabalho.”

Nota-se que as empresas utilizam as plataformas digitais para este fim há algum tempo. Elas alegam que devido à demanda de acesso que existem nessas plataformas, assim como a quantidade de pessoas que ficam conectadas nelas, tornam este meio o mais adequado para a divulgação das vagas de emprego das organizações. Corroborando com a afirmação de Reche (2011), que defende que o recrutamento, via plataformas digitais, é cada vez mais utilizado em decorrência da busca por emprego neste meio, o que torna a internet uma ferramenta de ligação entre os empregados e candidatos.

De acordo com o questionamento 3, “*Atualmente, utiliza apenas esta via de recrutamento ou também apela para métodos tradicionais como jornais, agências*

de emprego e estágios, entre outros? Por que utiliza este(s) método(s)?”, os participantes da pesquisa mostraram que:

Entrevistada 1: “Já fizemos anúncios nos jornais, cartazes em locais de grande fluxo, porém sem sucesso. Tentamos também agências terceirizadas para captação, o que deu um bom retorno, mas são muito caras para serem mantidas, visto que, precisamos mensalmente.”

Entrevistada 2: “Sim, a escolha dos meios dependerá do público que queremos atingir. Em poucos casos, como por exemplo, nos cargos mais operacionais, as agências de emprego são acionadas. No processo seletivo de docentes, os jornais e revistas também são utilizados e as consultorias, em casos de aprendizes e estagiários são contratadas.”

Entrevistada 3: “Utilizamos também os métodos tradicionais, pois como o público é de baixa renda/escolaridade, os mesmos recorrem a entrega de currículos, cadastramento em agências de emprego, etc.”

Entrevistado 4: “Atualmente só esta via mesmo, pois achamos que com ela conseguimos atrair mais pessoas para participar dos processos seletivos.”

Observou-se que as empresas utilizam os métodos tradicionais também, apesar de muitas vezes não serem viáveis pelo seu custo e devido ao seu público não ter condições de utilizar a internet e nem ter familiaridade com a mesma. Dessa forma, estas organizações não se sentem tão dependentes ao ambiente digital, diversificando o seu recrutamento por meio de outras vias. Segundo Almeida (2004), esses métodos tradicionais ainda são utilizados da mesma forma que os que estão expostos via digital, com foco em questões como: observar o desempenho dos candidatos e como ele lida com a capacidade de trabalhar em equipe, por exemplo. O que muda é apenas o contexto.

4.2. Seleção

No que concerne a esta categoria, de acordo com o questionamento 4, “*As plataformas digitais são utilizadas de que maneira no processo de seleção do candidato?*”, os entrevistados apresentaram os seguintes depoimentos:

Entrevistada 1: “São utilizadas para captação inicial, com o cadastro e dois testes de personalidade para iniciar a seleção. E Anúncios nas redes sociais para chegar até esse *site* para o cadastro.”

Entrevistada 2: “A Ascom (Assessoria de Comunicação) realiza esse trabalho. Elabora o *post* e divulga.”

Entrevistada 3: “As que utilizamos se tornam porta de entrada, uma vez que publicadas nas redes, chegam a nossa caixa de entrada (*e-mail*), onde é feita uma triagem dentro do perfil da vaga e posteriormente são chamados para o processo seletivo.”

Entrevistado 4: “Nós anunciamos a vaga em grupos de emprego e informamos que até data X estamos recebendo currículos. Informamos um *e-mail* específico para isto e ficamos à espera do recebimento.”

Diante do que foi citado acima pelos gestores, pode-se observar que as plataformas digitais são utilizadas pelas empresas como forma de captar os candidatos para as vagas e que facilita em uma comparação minimamente prévia dos candidatos. O que vai ao encontro da afirmação de Martins et al. (2007), que defende que este meio é utilizado e tem como diferencial a comparação dos perfis dos candidatos de acordo com os requisitos do cargo.

Partindo para o questionamento 5, “*As páginas dos candidatos nas plataformas digitais são analisadas no processo de seleção? Caso sim, quais são os principais itens verificados?*”, os relatos colhidos afirmaram:

Entrevistada 1: “Não, nunca fizemos isso.”

Entrevistada 2: “Sim, realizamos uma triagem no Facebook dos candidatos. Buscamos verificar se as informações emitidas na entrevista são coerentes com os comportamentos do candidato na mídia.”

Entrevistada 3: “Não, os perfis dos candidatos nas redes não são analisados pelo fato do nosso público, a maioria, não ter acesso. Dependendo da vaga, o que é analisado, se assim podemos dizer, são as fotos nos currículos.”

Entrevistado 4: “Sim, são analisadas quando estão abertas, principalmente dos candidatos que achamos que tem potencial. Verificamos os tipos de postagens que ele faz, se acessa muitas vezes, fotos, elementos que possam dar algum tipo de informação.”

Não há uma unanimidade em termos de respostas. Alguns gestores afirmaram que este é um hábito normal, enquanto outros negaram categoricamente a análise das páginas dos candidatos. As empresas que analisam os perfis dos candidatos buscam poder traçar um perfil do candidato e do seu comportamento, de forma prévia, verificando se o mesmo é confirmado com o que é mostrado na entrevista. Segundo Chiavenato (2008), a busca pelos perfis dos candidatos se deve ao fato de que nem sempre as informações passadas nas entrevistas são verdadeiras. Em outras palavras, nem sempre confirmam aquilo que está inserido no currículo ou nas suas contas pessoais registradas nas plataformas digitais.

A pergunta 6, *“Descreva com detalhes o que mais o incentiva a usar as plataformas digitais para o processo de seleção dos candidatos.”*, trouxe como declarações:

Entrevistada 1: “O alcance é maior, rápido e sem custo.”

Entrevistada 2: “Praticidade, rapidez na disseminação da vaga e maior alcance das pessoas.”

Entrevistada 3: “Nossa demanda de vaga é grande, por esse fator, precisamos ser ágeis na captação de candidatos. Uma vez que lançado na rede, inúmeras pessoas são alcançadas com mais rapidez. Dessa forma, a captação se torna bem ágil, fazendo com que o processo seletivo seja menos denso e cansativo para ambas as partes.”

Entrevistado 4: “São rápidas e gratuitas, o que facilita muito. O retorno é mais eficiente que os métodos mais antigos de recrutamento e seleção.”

Como pode ser observado nas respostas acima, a rapidez, maior alcance de pessoas e o acesso gratuito geram incentivos para as organizações realizarem maior uso das plataformas digitais. De acordo com Rodrigues (2014), ao escolher este meio, evita-se a necessidade de currículos em papéis e o arquivamento desnecessário de papéis, permitindo uma análise mais rápida e proporcionando, inclusive, um banco de dados com aqueles currículos mais interessantes, se for do desejo da empresa.

4.3. Contato

Relativamente a esta categoria, o questionamento 7, “*Realiza o contato com o candidato por qual via: telefone, e-mail, ou pela própria plataforma digital? Justifique o porquê da sua escolha.*” trouxe os depoimentos:

Entrevistada 1: “Por telefone para chamar para o primeiro contato”.

Entrevistada 2: “O contato inicial é via telefone. Em seguida, agendamos a entrevista via *e-mail* e caso não seja eficaz encontrar o candidato optamos pelo mais informal (Facebook). Apenas os candidatos do LinkedIn são convocados através dessa plataforma, o Whatsapp, também é viável”.

Entrevistada 3: “Utilizamos o contato telefônico pela praticidade da resposta à seleção. Muitas vezes ligamos para o candidato comparecer no mesmo dia a empresa, dependendo da demanda das vagas. Utilizamos também o *e-mail* para outros fins, como captação e envio de documentos.

Entrevistado 4: “Telefone, e em seguida *e-mail* para formalizar nosso interesse. Telefonamos primeiro para tentar fechar logo a participação do candidato no processo seletivo”.

Diante do exposto, é possível observar que as empresas utilizam o telefone como forma de contato inicial com os candidatos, em seguida vem o *e-mail*, o que é um dado curioso, tendo em vista que apesar de ainda utilizarem os métodos tradicionais, as plataformas digitais são as mais procuradas por estas empresas a fim de divulgarem as suas vagas de emprego. Segundo Lotz (2015), é importante que a empresa apresente a forma de contato, para despertar o interesse dos candidatos e que esta forma se mostre como a mais ágil e acessível para os fins a que se destinam. Logo, o telefone parece ser, segundo os entrevistados, aquele que mais se adequa à situação citada pelo autor.

A pergunta 8, “*Acredita que o contato com o candidato melhorou após o uso das plataformas digitais para o processo de recrutamento e seleção? Por que?*” apresentou as seguintes afirmativas:

Entrevistada 1: “Na verdade não faz diferença, pois não olhamos as redes sociais para avaliar, e sim entrevista individual. Agora para recrutar, faz toda diferença por causa da

mudança de comportamento das pessoas na busca de oportunidades”.

Entrevistada 2: “Sim, por conta da rapidez”.

Entrevistada 3: “Por vezes sim, justamente pela agilidade da resposta. Quando uma vaga é aberta, logo em seguida precisamos ter candidatos a vaga, e o uso das plataformas nos traz de imediato tal resposta”.

Entrevistado 4: “Sim. É muito mais fácil encontrá-lo. Temos mais opções de contato, o que sempre é um facilitador no processo”.

Segundo os respondentes, foi possível observar que o contato direto com os clientes melhorou, devido à rapidez na entrega de informações que este meio proporciona. Conforme Ferreira (2014), inicialmente, a empresa deve considerar como e quando serão feitos os contatos com os candidatos para que possa, assim, ter uma informação mais detalhada e saber se o candidato está interessado em participar do processo. A partir daí ela pode perceber e medir se há interesse ou indiferença por parte candidato, com base na velocidade com que ela é respondida. Diante do exposto pelos entrevistados, percebe-se que este ambiente se apresentou viável por proporcionar respostas em um tempo adequado.

E, por fim, o questionamento 9: “*A demora ou rapidez do candidato já foi determinante na hora de escolher um candidato? Explique como.*” trouxe os seguintes depoimentos:

Entrevistada 1: “Sim, pois como temos prazos a cumprir, quanto mais rápido temos o acesso do candidato em nossa plataforma, mais tempo conseguimos para realizar todas as etapas da seleção.

Entrevistada 2: “Não, isso não influenciou. Quando o candidato realmente é bom estamos dispostos a insistir um pouco mais nele”.

Entrevistada 3: “Sim, captamos pessoas dentro do perfil: vivacidade, pulso firme, esforçado, dedicado, etc. Entretanto, se o candidato estiver dentro do perfil dos nossos contatos, logo é selecionado para outras etapas do processo seletivo, caso contrário, não daremos continuidade às próximas etapas”.

Entrevistado 4: “Em alguns casos, sim, quando precisamos preencher uma certa vaga com urgência. Ao ter dois candidatos

com potencial, em que eles tenham currículos bem parecidos, acabamos por optar por aquele que se mostrou mais disponível no contato”.

Diante das respostas da maior parte dos entrevistados, nota-se que esse processo foi decisivo para a escolha dos candidatos, devido à demanda para preenchimento das vagas. De acordo com Lotz (2015), através do imediatismo com que o candidato responde ao contato da empresa, é possível perceber se o mesmo está interessado e se, de fato, é compatível com a vaga existente, sendo mais uma forma de se obter respostas se foi um recrutamento acertado ou não.

5. Considerações finais

Este estudo buscou investigar o seguinte problema de pesquisa: **quais os resultados verificados nos processos de recrutamento e seleção via plataformas digitais?**

No intuito de responder tal questionamento, procurou responder aos objetivos específicos elaborados para este trabalho. No que concerne ao primeiro - identificar as plataformas digitais mais utilizadas e o motivo pelo qual elas são atrativas para o recrutamento - percebeu-se que o *Facebook* e o *Instagram* foram as plataformas digitais mais citadas pelos entrevistados. Os mesmos alegam que estas, atualmente, são mais eficazes na divulgação das vagas e oferecem um retorno mais veloz para o fim abordado.

Já o segundo objetivo específico - verificar como as plataformas digitais e as páginas dos candidatos influenciam o processo de seleção adotado pelas organizações - os respondentes apontaram que tanto as plataformas digitais quanto às páginas dos candidatos são elementos determinantes no que concerne à captação dos candidatos. Em via de regra, as duas funcionam como ferramentas que fornecem bastante informações sobre os candidatos, e em um momento em que o recrutador não possui muitas referências dos indivíduos, as plataformas e as páginas podem auxiliá-los com dados a mais no processo seletivo.

E com relação ao terceiro objetivo específico - examinar a eficácia do contato com o candidato no processo de recrutamento e seleção via plataformas

digitais - notou-se que, em um primeiro momento, os entrevistados acreditam que o telefone é o meio mais eficaz e, em seguida, o *e-mail*. Assim, vê-se que as plataformas digitais funcionam mais como uma espécie de vitrine para o indivíduo estar conectado ao ambiente digital e, conseqüentemente, no espaço das plataformas e que o possibilite a acompanhar diversas situações, inclusive a divulgação de vagas de emprego. No entanto, ao se falar dos recrutadores e das organizações, de um modo geral, estas ainda preferem os meios de contatos mais tradicionais, talvez como forma de oficializar melhor o desenvolvimento do processo seletivo.

Por fim, ao verificar o objetivo geral deste estudo - analisar os resultados dos processos de recrutamento e seleção via plataformas digitais - foi constatado, por meio das respostas dos entrevistados, que, atualmente, as plataformas digitais representam o meio mais efetivo no tocante ao recrutamento e à seleção de candidatos para vagas de emprego. Em outras palavras, estas simbolizam a realidade mais recorrente e que, na visão dos gestores, trazem resultados mais imediatos e presentes nos processos seletivos desenvolvidos pelas organizações.

Sobre os fatores limitadores, pode-se destacar que o tempo escasso para realizar a pesquisa foi o maior deles e que acabou por resultar em um outro: a disponibilidade dos gestores para responderem as entrevistas em um período hábil. Houve grande demora deles na resolução e envio das questões, o que refletiu no número de respondentes.

Como proposta de sugestão para estudos futuros, este trabalho sugere que esta mesma pesquisa possa ser realizada, porém focando em empresas com segmentos específicos. Organizações do ramo da educação, hotelaria, saúde, educação, comércio, entre outros. No caso deste estudo, optou-se por se diversificar os ramos de atuação dos gestores, mas, para outros, seria interessante se concentrar em áreas específicas para se obter resultados mais direcionados e centralizados.

Referências

ALMEIDA, W. **Captação e Seleção de Talentos - Repensando a teoria e a prática**. São Paulo: Atlas, 2004.

BANOV, M. R. **Recrutamento, seleção e competências**. 4 ed., 2015. Disponível em:

<<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788522498239/cfi/3!/4/4@0.00:21.5>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições. 2011.

BRASIL. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). In: **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua)**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html?=&t=o-que-e>>. Acesso em: 01 fev. 2019

BRASIL. Secretaria Especial de Comunicação Social. **Pesquisa brasileira de mídia 2016**. Brasília: Secom, 2016. Disponível em: <<http://www.secom.gov.br/atuacao/pesquisa/lista-de-pesquisas-quantitativas-e-qualitativas-de-contratos-atuais/pesquisa-brasileira-de-midia-pbm-2016.pdf/view>>. Acesso em: 12 mar. 2018.

CASSIANO, C. N.; LIMA, L. C.; ZUPPANI, T. S. A eficiência das redes sociais em processos de recrutamento organizacional. **Navus- Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 6, n. 2, p. 52-67, 2016.

CHIAVENATO, I. **Recursos Humanos: O capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, I. **Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal: como agregar talentos à empresa**. 8 ed., 2015. Disponível em: <<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788520446072/cfi/4!/4/4@0.00:46.0>>. Acesso em: 14 abril .2018.

DESSLER, G. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pearson, 2003.

FACEBOOK. **Empregos Paraíba**. Disponível em: <<https://www.facebook.com/groups/empregosparaiba/>>. Acesso em: 22 maio, 2018.

FERREIRA, F. S. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. **Estação Científica - UNIFAP**. v. 4, n. 2, p. 21-39, 2014.

FORMENTIN, C. N.; KÖENIG, M.; CORRÊA, A. C.; FERNANDES, A. C.; HENRIQUE, B. M.; FARIAS, D. B.; OLIVEIRA, E. S.; ZABOT, G. M.; CORRÊA, H.; SILVA, P. F. A utilização das mídias sociais como ferramentas para seleção e contratação de profissionais: pesquisa-diagnóstico em empresas da região de Tubarão/SC. **Navus - Revista de Gestão e Tecnologia**. v. 4, n. 2, p. 115-126, 2014

GOMES, A. F. P. **Recrutamento nas redes sociais online**. 2011. 87 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) – Instituto Superior de Economia e Gestão Universidade Técnica de Lisboa, Lisboa, 2011.

- GUIMARÃES, M. F.; ARIEIRA, J. O. O Processo de Recrutamento e Seleção como uma Ferramenta de Gestão. **Rev. Ciências Empresariais da UNIPAR**, v. 6, n. 2, p. 203-214, 2008
- INSTAGRAM. **RH Voluntário**. Disponível em: <<https://www.instagram.com/rhvoluntario/?hl=pt-br>>. Acesso em: 12 mai. 2018.
- KOSACHENCO, C. **Conheça as novas técnicas de recrutamento de pessoal que buscam atrair mais candidatos**. 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-eestilo/noticia/2015/06/conheca-as-novas-tecnicas-de-recrutamento-de-pessoal-que-buscamatrair-mais-candidatos-4787695.html>>. Acesso em: 03 mai. 2018.
- LOTZ, E. G. **Recrutamento e Seleção de talentos**. Curitiba: Intersaberes, 2015. Disponível em: <<https://unipe.bv3.digitalpages.com.br/users/publications/9788544302972/pages/-2>>. Acesso em: 17 de mai. de 2018.
- MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 3. ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MARCONI, M.; LAKATOS, E. **Metodologia do Trabalho Científico**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ou estratégico**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- MARTINS, J.; FRANCISCO, N.; MARGARIDO, L.; CAPITÃO, R. **Recursos Humanos**. 2007. Disponível em: <<http://w3.ualg.pt/~jmartins/gestao/Final.pdf>>. Acesso em: 12 mai. 2018
- MORAES, V. **Recrutamento e seleção de pessoal**. Site Administradores.com. 2010. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/economia-e-financas/recrutamento-e-selecao-depessoal/45696/>> . Acesso em: 02 maio, 2018.
- MILKOVICH, George T.; BOUDREAU, John W. **Administração de Recursos Humanos**. 1. ed. São Paulo: Atlas 2006.
- OLIVEIRA, T. F. L. **Seleção de pessoal**. Site Administradores.com. 2007. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/selecao-de-pessoal/13196>>. Acesso em: 30 abril. 2018
- PONTES, B. R. **Planejamento, Recrutamento e Seleção de pessoal**. São Paulo: Ltr, 2010.
- RABAGLIO, M. O. **Gestão por Competências**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.
- RECHE, G. **E-recrutamento: a internet como ferramenta de recrutamento e seleção**. Site Administradores.com. 2011. Disponível em: <www.administradores.com.br/artigos/economia-efinancas/e-recrutamento-a>

internet-como-ferramentano-recrutamento-e-selecao/55112/. Acesso em: 01 maio, 2018.

RODRIGUES, R. I. M. **E-recrutamento como opção estratégica: realidade ou quimera nas empresas da região Minho?** 2014. 145 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Recursos Humanos) -Escola de Economia e Gestão, Universidade do Minho. Braga, Portugal, 2014.

SILVA, M. L.; NUNES, G. S. **Recrutamento & Seleção de Pessoal**. São Paulo: Érica, 2002.

YOKOYAMA, M. H. How social network sites (SNS) have changed the employer–employee relationship and what are the next challenges for human resource (HR)? **Revista de Gestão**, v. 23, n. 1, p. 2-9, 2016.



Comportamentos de Cidadania Organizacional: uma visão dos colaboradores do setor de transporte de Santa Maria/RS

Behaviors of Organizational Citizenship: a vision of the contributors of Santa Maria's Transportation Sector

Bruna de Vargas Bianchim*
Cláudia Andrade Soares Keller**
Talita Gonçalves Posser***
Vivian Flores Costa****
Vânia Medianeira Flores Costa*****

Resumo

Neste estudo, objetiva-se verificar os comportamentos de cidadania organizacional presentes no ambiente laboral de uma empresa do setor de transporte de Santa Maria/RS. Para isto, empreendeu-se uma pesquisa de caráter descritivo, de abordagem quantitativa, aplicada a uma amostra de 207 colaboradores, ocupantes de cargos operacionais. Para a coleta de dados, adotou-se a Escala de Civismo nas Organizações (ECO), desenvolvida por Porto e Tamayo (2003). Os dados foram tabulados e, posteriormente, tratados com suporte do *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Os resultados auferidos permitiram identificar que os colaboradores, em geral, apresentam comportamentos de cidadania organizacional, sendo “proteção ao sistema” e “cooperação com os colegas” os fatores de maior preponderância, respectivamente, entre as cinco dimensões de auto percepção. Logo, esta pesquisa possui relevância teórica e prática, pois traz uma percepção da temática em um cenário distinto e, simultaneamente, contribui para que as organizações compreendam a importância e as implicações de se analisar o comportamento do indivíduo em seu ambiente laboral.

Palavras-chave: Comportamento de cidadania organizacional. Pesquisa quantitativa. Setor de transporte.

Abstract

This study aims to verify the organizational citizenship behaviors present in the work environment of an enterprise of Santa Maria/RS transportation sector. For this, it was accomplished a descriptive research with a quantitative approach, applied to a sample of 207 employees in operational positions. To collect data we adopted the Civility Scale in Organizations developed by Porto and Tamayo (2003). Data were tabulated and further processed with software Statistical Package for Social Sciences (SPSS). The results showed that employees generally have organizational citizenship behaviors, and "protection system" and "cooperation with colleagues" are the most preponderant factors, respectively, among the five dimensions of self perception. Thus, this research has theoretical and practical importance once it raises awareness about the theme in a different setting and simultaneously helps organizations understand the importance and the implications of analyzing the individual behavior in their working environment.

Keywords: Organizational citizenship behavior; Quantitative research; Transport sector.

* Mestranda em Administração (PPGA/UFSM), bacharel em Administração (UFSM). E-mail: bruna.bianchim@gmail.com

** Bacharel em Administração (UFSM). E-mail: claudia.skeller@gmail.com

*** Mestranda em Administração (PPGA/UFSM), acadêmica do curso de Ciências Contábeis (UFSM) e bacharel em Administração (UFSM). E-mail: talita.gposser@gmail.com

**** Doutoranda em Administração (UFSM). Professora de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, lotada no Curso de Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (IFFar). E-mail: vivianfc13@gmail.com

***** Doutora em Administração (UFBA). Professora Associada do Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). E-mail: vania.costa@ufsm.br

1. Introdução

As organizações estão inseridas em um cenário cada vez mais competitivo caracterizado substancialmente pelas rápidas mudanças. Segundo a Teoria Sistêmica, pelo fato da empresa ser considerada uma organização do tipo aberta, influencia e é influenciada pelo meio em que está inserida (KAST; ROSENZWEIG, 1970). Desta forma, ocorrendo mudanças no ambiente externo, ocorrem mudanças no ambiente interno. Em virtude disso, os funcionários tendem a apresentar reações a mudanças, reações essas que podem ser positivas ou negativas para a organização (ALMEIDA; FERREIRA, 2010).

No presente estudo, as reações positivas serão enfatizadas, especificamente os comportamentos de cidadania organizacional (CCO), os quais para Siqueira (1995) são contribuições benéficas e informais que os membros da organização apresentam, independentemente da possibilidade de punições e incentivos. De acordo com a autora, têm como características a espontaneidade, a funcionalidade, a irrestrrição, o caráter público das ações e a isenção de retribuição prevista pelo sistema.

Tais gestos permitem uma relação social do indivíduo com a organização, por se tratarem de uma colaboração espontânea ao sistema, na qual, futuramente, o indivíduo pode ser recompensado, ou não pela empresa, pois não há prescrições legais ou contratuais regendo estes atos (SIQUEIRA, 2008). Dessa forma, o CCO, proveniente dos funcionários, pode gerar resultados significativos para a organização, uma vez que, ao realizarem ações não prescritas ao cargo, acabam influenciando os objetivos organizacionais e, por conseguinte, na eficácia da mesma (REGO, 2002).

Diante disso, este estudo propõe-se a verificar os comportamentos de cidadania organizacional presentes no ambiente laboral de uma empresa do setor de transporte de Santa Maria/RS. Entre as justificativas para tal investigação, ressalta-se a importância que o CCO representa para o contexto organizacional, visto que a presença dos mesmos pode incidir de forma significativa sobre a eficiência, eficácia, produtividade e desempenho global das organizações. Mesmo assim, a temática ainda é pouco explorada, no que tange aos fatores específicos que a promove em diferentes cenários organizacionais, principalmente no contexto brasileiro (ERTURK, 2007; COSTA; ANDRADE, 2015). Neste sentido, esta pesquisa pode contribuir para ampliar as discussões neste campo.

Destaca-se, por fim, que além da introdução, este trabalho está estruturado em mais quatro seções. A próxima seção aborda os conteúdos, que conduziram a presente pesquisa, relacionados ao tema CCO. Na seção 3, é apresentado o método empregado na operacionalização da pesquisa. Na seção 4, são

apontados os resultados encontrados. Por fim, a última seção apresenta as considerações finais frente ao objetivo proposto, assim como limitações e sugestões para pesquisas futuras em torno da temática.

Comportamentos de cidadania organizacional

O autor Barnard (1938) foi um dos primeiros estudiosos a cogitar sobre os atos de cooperação espontânea no trabalho. Entendia as organizações como associação de esforços cooperativos e destacava a importância de as pessoas sentirem vontade de colaborar para esse sistema (ORGAN; KONOVSKY, 1989). Assim, a disposição pessoal para cooperar seria a condição essencial para a existência de uma atividade organizada.

Fundamentados no mesmo conceito de Barnard, posteriormente, Katz e Kahn (1974) retomam a abordagem de comportamentos além da prescrição formal e debatem a sua importância para a sobrevivência e a efetividade organizacional. Segundo estes autores, o comportamento inovador e espontâneo é um “desempenho acima dos requisitos de papel para a consecução das funções organizacionais” (p. 381) e englobaria os aspectos mencionados no Quadro 1.

Quadro 1- Aspectos envolvidos no comportamento inovador e espontâneo

Atividades de cooperação com os demais membros da organização: as atividades das organizações são intrinsecamente cooperativas e inter-relacionadas; como em nossa vida habitual;
Ações protetoras ao sistema ou subsistema: ações que visem salvar a vida da organização e o que a ela pertence;
Sugestões criativas para melhoria organizacional: criação de boas ideias para a organização e apresentação à administração;
Autotreinamento para maior responsabilidade organizacional: realização de atividades autoeducativas pelos membros para aprenderem a executar melhor seus próprios serviços e se prepararem para assumir posições mais responsáveis na organização;
Criação de clima favorável para a organização no ambiente externo.

Fonte: Elaborado com base em Barnard (1938), Katz e Kahn (1974).

Smith, Organ e Near (1983) denominaram os atos descritos no Quadro 1 de comportamentos de cidadania organizacional e os compreendem como uma dimensão tanto individual quanto grupal. Assim, tais comportamentos foram apresentados por Brief e Motowidlo (1986) como ações organizacionais pró-sociais individuais destinadas a promover o bem-estar individual e organizacional.

No contexto organizacional, o termo cidadania denota comportamentos individuais e cooperativos que estão vinculados ao sujeito (ROETHLISBERGER; DICKSON, 1939). Esses comportamentos se referem a atos que têm como finalidade a manutenção, equilíbrio que incluem gestos pró-sociais, espontâneos, diários que um trabalhador manifesta em prol das necessidades dos colegas ou superiores (ROETHLISBERGER; DICKSON, 1939). A expressão cidadania organizacional foi inserida, portanto, na literatura organizacional por Bateman e Organ (1983), que unificou tal construto às contribuições informais e benéficas que os empregados dão à organização. Desta maneira, o Comportamento de Cidadania Organizacional (CCO) é importante porque potencializa as relações sociais da organização, fornecendo a

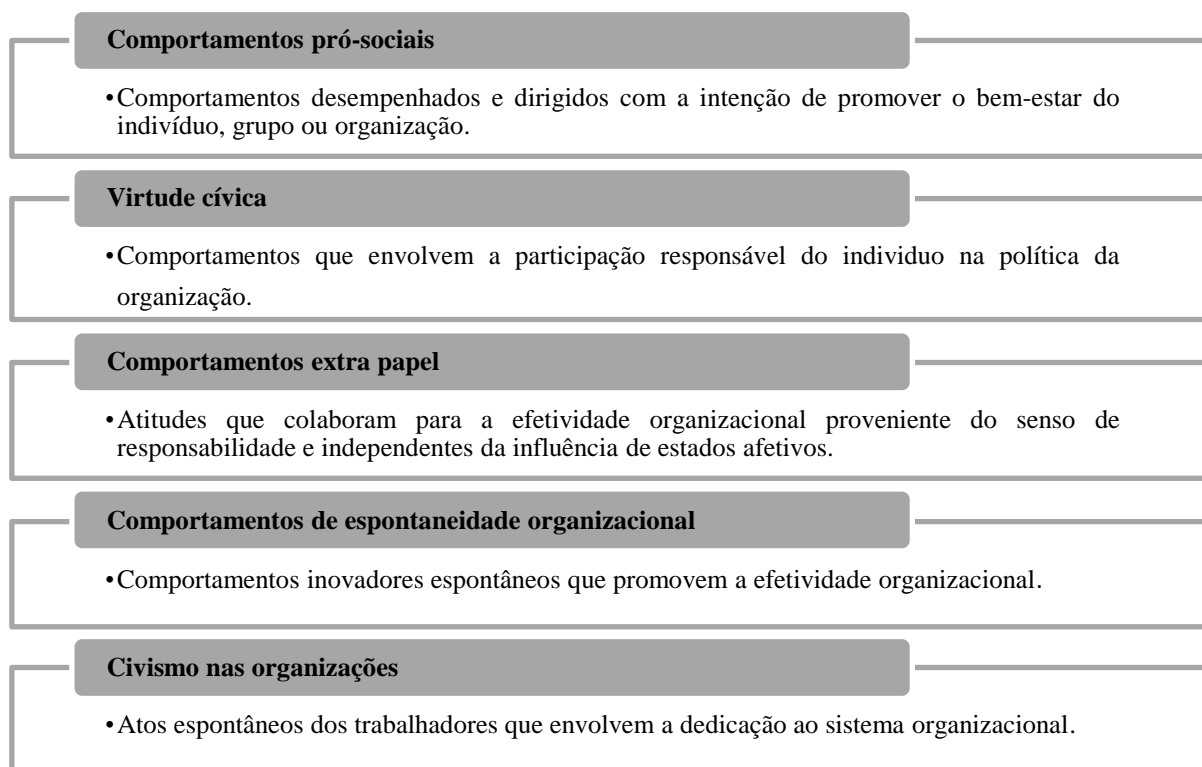
flexibilidade necessária para que os sujeitos aprendam a superar imprevistos, como também, alterações no contexto (SMITH; ORGAN; NEAR, 1983).

Considerando as contribuições para esse campo de estudo, compartilha-se do entendimento de que o significado mais vastamente aceito para o conceito de CCO pertence a Organ (1988), que define que a cidadania organizacional consiste em um comportamento individual que não consta da descrição do cargo. O autor argumentou ser cada vez mais necessário para as organizações considerar o CCO para as atitudes espontâneas, inovadoras e cooperativas de modo a dar respostas às demandas em constante mudança visando promover a eficiência. Na mesma linha de entendimento, para Siqueira (1995), os comportamentos de cidadania organizacional caracterizam-se por contribuições informais que os membros organizacionais apresentam. Yaghoubi, Yazdani e Khorneqah (2011) reforçaram a sua importância, afirmando que os comportamentos de cidadania fazem os indivíduos assumirem uma atitude consciente e desenvolverem um comportamento proativo ao enfrentar diferentes situações organizacionais.

Algumas pesquisas indicam os benefícios potenciais de uma abordagem mais sutil considerando a sua conceituação em dois aspectos distintos. Em primeiro lugar, os colaboradores diferem em relação ao modo pelo qual percebem o comportamento da Cidadania Organizacional como parte do exercício do seu papel ou papel extra nas organizações (VAN DYNE, ANG & KOH, 2008). Em segundo lugar, o CCO é algumas vezes percebido como recompensado pelas organizações por meio de avaliações de desempenho, promoções ou reconhecimento (MARINOVA ET AL., 2010).

Cabe destacar que a concepção do construto foi diversificada a vários outros termos empregados para definir conceitos similares, tais como: comportamentos pró-sociais (BRIEF; MOTOWIDLO, 1986); virtude cívica (GRAHAM, 1991); comportamentos extra papel (PEARCE; GREGERSEN, 1991); comportamentos de espontaneidade organizacional (GEORGE; BRIEF, 1992); e civismo nas organizações (PORTO; TAMAYO, 2003). A Figura 1 exhibe, de forma sintética, alguns dos diferentes estudos que aproximam outros construtos da noção de CCO.

Figura 1- Termos similares ao Comportamento de Cidadania Organizacional.



Fonte: Elaborado com base em Brief e Motowidlo (1986), Graham (1991), Pearce e Gregersen (1991), George e Brief (1992) e Porto e Tamayo(2003).

Podsakoff *et al.* (2000) advertem que, na comparação entre os conceitos teóricos, podem existir algumas diferenças importantes, embora não seja incomum ver essas diferenças ignoradas nos estudos. Para este estudo, optou-se pelo uso da expressão Comportamento de Cidadania Organizacional, pois seu significado é coerente com a definição dos comportamentos aqui estudados.

Hoch (2010) revela as contribuições de Bolino, Turnley e Niehoff (2004), ao citar que, apesar dos inúmeros antecedentes localizados na literatura e dos distintos pontos de vista sobre o caráter deles, percebe-se um ponto em comum entre as diferentes concepções, pois todas parecem carregar uma conotação positiva. Isso, na opinião dos autores, acaba por vincular três pressupostos básicos que geralmente guiaram as investigações sobre CCO: 1) esse tipo de comportamento decorre de motivos positivos; 2) facilita o funcionamento eficaz das organizações; e 3) atos de cidadania organizacional empregam benefícios à organização, tornando-a um ambiente mais atraente para se trabalhar.

Para Maia et al. (2007), essa modalidade de comportamento no trabalho está também atrelada a um padrão elevado de desempenho profissional nos cargos relacionados à prestação de serviços, nos quais o trabalhador se relaciona com o cliente. O alcance dos objetivos organizacionais depende, em grande parte, de atitudes espontâneas que, em sua grande maioria, não podem ser previstas pelo sistema. Cada vez mais, os CCO configuram-se como atos eficazes e essenciais para a obtenção de vantagem competitiva (MACKENZIE et al., 2011), sendo o tema muitas vezes tangenciado a justiça organizacional, liderança organizacional, desempenho no trabalho e nas tarefas, satisfação no trabalho e comprometimento organizacional (COSTA; ANDRADE, 2015).

Visando medir comportamentos por meio da autoavaliação, Porto e Tamayo (2003) desenvolveram a Escala de Civismo nas Organizações. Para tanto, basearam-se na Escala de Comportamento de Cidadania Organizacional, elaborada por Siqueira (1995), que, apesar da boa fundamentação teórica, possuía índices de baixa confiabilidade para os fatores. Fundamentada nas relações psicológicas de troca social entre os colaboradores e a organização à qual pertencem, a autora estabeleceu cinco dimensões de autopercepção.

O primeiro fator denominado “sugestões criativas ao sistema” reúne itens que expressam comportamentos dos empregados para aprimorar o funcionamento da organização e sugestões de ideias para aumentar sua produtividade. O próximo fator, “proteção ao sistema”, congrega itens sobre ações que visam zelar pelo patrimônio da Organização, incluindo seu aproveitamento e limpeza. O terceiro fator “criação de clima favorável à organização no ambiente externo” diz respeito a comportamentos de divulgação das vantagens e méritos da organização fora do ambiente de trabalho com intenção de promover seu local de trabalho. O quarto fator, “autotreinamento”, faz menção à busca por cursos e eventos, por parte dos funcionários, que melhorem a sua performance no trabalho. O último fator, “cooperação com os colegas” agrega itens que refletem comportamentos de auxílio aos colegas de trabalho visando o benefício da organização.

Porto e Tamayo (2003) defendem a relevância da manifestação desses comportamentos para as organizações, uma vez que, por meio desses, a mesma alcança um desempenho além do esperado pela descrição da função. Ademais, os mesmos autores destacam que essas características, quando identificadas em nível

individual, tendem a ser mais importantes que a inteligência na distinção dos indivíduos representando atitudes, interesses e motivações.

Whiting, Podsakoff, Pierce, (2008) destacam que, ao praticarem ações voluntárias em prol da organização, os indivíduos acabam auxiliando colegas de trabalho e influenciando outros a assumirem responsabilidades adicionais passando a serem vistos de forma favorável pelos demais membros da equipe. Isso resulta em benefícios ao trabalhador, como o aumento da autoestima, estabilidade emocional e aperfeiçoamento das relações. MacKenzie, Podsakoff e Podsakoff (2011) asseveram que, mesmo que em nível individual, essas ações carecem de atenção, uma vez que, as mesmas tendem a se estender ao nível organizacional. Segundo esses autores, o comportamento de cidadania, ainda que demonstrado por um único colaborador, poderá vir a influenciar ou a encorajar demais membros a realizá-los.

Podsakoff et al. (2000) e Bolino (2015) acrescentam que, ao investir em comportamentos de cidadania organizacional a organização tende a obter resultados positivos tais como: incrementos na sua produtividade, estabilidade no desempenho, aumento da capacidade de atrair e reter colaboradores, melhora das relações interpessoais, redução do turnover, facilidade em adaptar-se às mudanças e melhor utilização dos seus recursos. Assim, de acordo com Brandt (2018), os comportamentos de cidadania organizacional constituem um importante tema de pesquisa, pois representam benefícios aos indivíduos e às organizações, gerando um equilíbrio entre os objetivos de ambos. Por um lado, os colaboradores desenvolvem expectativas quanto ao atendimento das suas necessidades materiais, pessoais e sociais. Em contrapartida, a organização acredita que suas metas serão mais facilmente alcançadas por meio da motivação e do envolvimento de seus trabalhadores.

2. Método

Com a finalidade de alcançar o objetivo proposto, foi empreendida uma pesquisa caracterizada, quanto à abordagem do problema, como quantitativa e do tipo descritiva. A abordagem quantitativa é utilizada em estudos cujos resultados são decorrentes principalmente de análises estatísticas (SHAGHNESSY, ZECHMEISTER E ZECHMEISTER, 2012). Sendo assim, entende-se que em situações nas quais a

população estudada é significativamente numerosa, a abordagem quantitativa é a mais adequada. Já do ponto de vista de seus objetivos, a pesquisa é considerada descritiva, pois observa, registra, analisa fatos ou fenômenos e sua relação e conexão com outros, sua natureza e características (CERVO; BERVIAN, 2002).

O estudo foi realizado em uma empresa de transporte coletivo urbano, com mais de 50 anos de experiência no ramo de atuação, localizada em Santa Maria, município do estado do Rio Grande do Sul. Essa empresa, por muitas vezes, foi reconhecida por órgãos externos e pela comunidade, por meio de premiações e certificações, em aspectos relacionados a sua política de qualidade e gestão. A organização objeto deste estudo possui três terminais de linha e atende cerca de 63% de todo transporte coletivo do seu município. Para tanto, conta com 450 colaboradores em funções operacionais, distribuídos em cobradores e motoristas, os quais serão os respondentes desta pesquisa. No entanto, no presente estudo, foi possível contemplar 207 pesquisados, obtendo uma amostra não probabilística por conveniência.

Desta forma, foi utilizado como instrumento para coleta de dados, um questionário, composto de duas partes. A primeira etapa visa identificar o perfil sociodemográfico dos respondentes como: idade, escolaridade, estado civil, possuir ou não filhos e tempo de empresa. Já a segunda parte foi elaborada com base no modelo de Porto e Tamayo (2003), a Escala de Civismo nas Organizações, composta por 41 itens distribuídos em cinco fatores, conforme mostra o Quadro 2, e avaliada por meio de uma escala de 5 pontos, sendo os extremos, (1) Nunca e (5) Sempre. De acordo com Gil (2009) utilizar-se de questionários estruturados possibilita ao pesquisador o conhecimento direto da realidade e a quantificação do fenômeno observado, tornando o levantamento um dos procedimentos mais indicados ao estudo de comportamento e opinião.

Quadro 2- Fatores, itens e compreensão da ECO

Fator	Compreensão	Itens
Sugestões criativas ao sistema	Apresentação de sugestões à administração para o bem da organização.	1, 2, 4, 8, 11, 14, 15, 22, 25, 29, 32, 34 e 35
Proteção ao sistema	Atos de proteção ao patrimônio organizacional.	6, 7, 16, 17, 19, 24 e 41
Criação de clima favorável à organização no ambiente externo	Divulgação favorável à organização fora do local de trabalho.	3,12, 18, 23, 27, 28, 31 e 39
Autotreinamento	Busca por aperfeiçoamento pessoal, engloba procura por cursos, treinamentos e eventos que possibilitem o crescimento de seu desempenho no trabalho.	5, 10, 33 e 36
Cooperação com os colegas	Atitudes de ajuda aos demais colaboradores visando a beneficiar a organização.	9, 13, 20, 21, 26, 30, 37, 38 e 40

Fonte: elaborado com base em Porto e Tamayo (2003).

A coleta de dados realizou-se durante o horário habitual de trabalho pelo período de três dias consecutivos. Os dados obtidos serão tratados com auxílio do *software Statistical Package for Social Sciences (SPSS)*, versão 21. Nesse procedimento será realizada a análise de frequência e média das variáveis.

Análise e discussão de dados

Nesta seção, serão apontados os principais resultados e discussões da pesquisa. Inicialmente serão descritos os perfis dos respondentes. No item a seguir, serão apresentados os resultados referentes aos comportamentos de cidadania organizacional pesquisados.

4.1. Perfil dos respondentes

De acordo com os dados obtidos pelos respondentes da equipe operacional da empresa de transporte coletivo urbano, objeto deste estudo, obteve-se o perfil dos mesmos. A caracterização dos respondentes prevaletentes nesse grupo de profissionais encontra-se expostas a seguir nas Tabelas 1 e 2:

Tabela 1- Perfil dos respondentes (idade e tempo de empresa)

Var	Descrição	Média	Desvio
.			
1	Idade	34,97	9,01
2	Tempo de empresa	5,95	5,84

Fonte: dados da pesquisa

Recorda-se que a amostra pesquisada foi de 207 colaboradores do sexo masculino, ocupantes de cargos operacionais, predominantemente cobradores, perfazendo uma porcentagem de 55,1%. Quanto à idade, os respondentes possuem, em média, 35 anos. De acordo com o IBGE (2011), quase 62% dos trabalhadores têm entre 30 e 59 anos, vindo de encontro, esta informação, com a média etária dos respondentes.

O tempo de atuação dos colaboradores na empresa é seis anos, em média, o que demonstra uma baixa rotatividade se comparado às informações ofertadas pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos – DIEESE (2014), segundo esta fonte, o tempo médio de permanência do brasileiro no emprego chegou a três anos e um mês. Percebe-se que, os colaboradores da organização estudada, possuem média de duração no emprego superior aos dados apresentados. Na Tabela 2, serão apresentadas as demais questões que caracterizam o perfil dos respondentes, tais como, escolaridade, estado civil, se possuem ou não filhos e o cargo ocupado por estes na organização.

Tabela 2 - Perfil dos respondentes (escolaridade, estado civil, filhos e cargo)

Var	Descrição	Freq.	%
Escolaridade			
1	Ensino Fund. Incompleto	19	9,2
2	Ensino Fund. Completo	21	10,1
3	Ensino Médio Incompleto	39	18,8
4	Ensino Médio Completo	110	53,1
5	Curso técnico	9	4,3
6	Ensino Superior Incompleto	3	1,4
7	Ensino Superior Completo	3	1,4
TOTAL		204	98,6
Estado Civil			
1	Solteiro	62	30,0
2	Casado	102	49,3
3	Divorciado	13	6,3
4	Viúvo	1	0,5
5	União estável	26	12,6
TOTAL		204	98,6
Filhos			
1	Sim	138	66,7
2	Não	62	30,0
TOTAL		200	96,6
Cargo			
1	Motorista	90	43,5
2	Cobrador	114	55,1
TOTAL		204	98,6

Fonte: dados da pesquisa.

No que diz respeito ao grau de instrução, a maioria 53,1% (n=110) possui o ensino médio completo, 18,8% (n=39) ensino médio incompleto, 10,1% (n=21) ensino fundamental completo, 9,2% (n=19) ensino fundamental incompleto, 4,3% (n=9) curso técnico e 2,8% (n=6) possuem ou estão no ensino superior.

Em relação ao estado civil dos respondentes, na sua maioria 49,3% (n=102) se declaram casados, 30% (n=62) solteiros, 12,6% (n=26) união estável e o restante distribuídos entre viúvos e divorciados. A maior parte 66,7% (n=138) afirmou possuir filhos.

4.2. Comportamentos de cidadania organizacional presentes em uma empresa do setor de transporte

Por meio da coleta de dados, foi possível verificar os comportamentos de cidadania organizacionais existentes no ambiente laboral da empresa. Na Tabela 3, são apresentados os cinco fatores de comportamentos de cidadania organizacional, demonstrando-os de forma decrescente, ou seja, do fator com média mais alta (fator mais forte) à média mais baixa (fator mais fraco), bem como suas descrições.

De acordo com os resultados obtidos, as variáveis de maiores médias reveladas pelos respondentes pertencem ao fator “proteção ao sistema” e ao fator “cooperação com os colegas”, os quais apresentaram as maiores escores (4,58 e 4,25 respectivamente). No primeiro fator citado, obtiveram destaque as variáveis “procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho”, com média de 4,71, demonstrando que os colaboradores têm interesse em ter o conhecimento necessário a respeito dos materiais e equipamentos utilizados no seu trabalho, bem como “cuido com zelo dos equipamentos de trabalho”, revelando uma média de 4,64. O desvio padrão de 0,749 é aceitável e revela coesão entre as respostas. Assim, evidenciando que os respondentes apresentam de forma significativa os comportamentos relacionados a esse fator. Essa constatação mostra comportamentos de responsabilidade e dedicação para com o trabalho e com os colegas, suscitando a presença de atos cooperativos que vão além das expectativas (COLEMAN; BORMAN, 2000).

Segundo Maia *et al.* (2007), esse fator é importante pois observa-se que o comportamento de proteção ao sistema está relacionado de forma positiva com valores de autodeterminação, o que é bastante relevante e impulsiona os funcionários a agirem de forma criativa, inovadora e com zelo no cotidiano de trabalho.

Tabela 3 - Média e desvio padrão da ECO

Var.	Descrição	Média	Desvio
FATOR 2 - Proteção ao sistema			
6	Utilizo de forma adequada os equipamentos da empresa	4,54	0,842
7	Evito desperdiçar materiais desta empresa	4,55	0,787
16	Zelo pela limpeza do ambiente de trabalho	4,60	0,728
17	Procuro conhecer os meus equipamentos de trabalho	4,71	0,627

19	Cuido com zelo dos equipamentos de trabalho	4,64	0,676
24	Uso com cuidado os equipamentos desta empresa	4,56	0,795
41	Zelo pelo patrimônio desta empresa	4,49	0,791
TOTAL		4,58	0,749

FATOR 5 - Cooperação com os colegas

9	Ofereço-me para substituir um colega que faltou ao trabalho	3,74	1,187
13	Oriento um colega menos experiente no trabalho	4,53	0,858
20	Ofereço-me para ajudar um colega que está com dificuldade no trabalho	4,65	0,640
21	Repasso meus conhecimentos para os colegas de trabalho	4,39	0,817
26	Ofereço ajuda a colegas que estejam sobrecarregados	3,97	1,069
30	Complemento o trabalho de colegas, quando solicitado	4,17	0,985
37	Ofereço apoio emocional a colegas com problemas pessoais	3,94	1,170
38	Colaboro quando colegas me pedem auxílio no trabalho	4,59	0,723
40	Ajudo colegas na resolução de problemas	4,32	0,869
TOTAL		4,25	0,924

FATOR 3 - Criação de clima favorável à organização no ambiente externo

3	Procuro defender a empresa que trabalho	4,01	1,092
12	Costumo elogiar esta organização	3,83	1,154
18	Descrevo as qualidades desta empresa	4,33	0,896
23	Costumo passar a melhor das impressões para as pessoas que não conhecem esta empresa	4,46	0,881
27	Dou informações boas sobre esta empresa	4,35	0,935
28	Informo sobre o papel desta empresa na sociedade	4,01	1,060
31	Converso sobre as vantagens de trabalhar nesta empresa	3,98	1,150
39	Defendo os produtos ou serviços desta empresa	4,18	0,954
TOTAL		4,14	1,015

FATOR 4 – Autotreinamento

5	Frequento cursos de aperfeiçoamento profissional	4,10	1,132
10	Procuro frequentar cursos de reciclagem profissional	4,00	1,092
33	Busco cursos complementares que ampliem minha área de atuação	3,66	1,282
36	Busco participar de eventos na minha área de atuação	3,81	1,211
TOTAL		3,89	1,180

FATOR 1 - Sugestões criativas ao sistema			
	Dou sugestões para resolver problemas no setor onde		
1	trabalho	3,09	1,243
	Contribuo com novas idéias para o melhor aproveitamento		
2	do ambiente físico	3,02	1,106
	Sugiro novas rotinas que possam melhorar o desempenho do		
4	meu setor	3,26	1,193
8	Sugiro formas mais eficientes de realizar as tarefas	3,54	1,161
11	Dou sugestões sobre novos produtos e serviços	2,89	1,197
14	Repasso idéias novas sobre o meu trabalho nesta empresa	3,60	1,179
	Encontro soluções para as dificuldades de trabalho que		
15	tenho	4,15	0,909
22	Sugiro novos usos para os equipamentos ociosos	3,49	1,182
	Dou sugestão à administração para melhorar a estrutura da		
25	empresa	3,03	1,355
29	Dou sugestões para melhorar o funcionamento do setor	3,59	1,235
32	Contribuo com novas ideias para aumentar a produtividade	3,54	1,214
34	Dou sugestões para melhorar o gerenciamento da empresa	3,18	1,220
	Dou sugestões sobre a disposição do ambiente físico da		
35	minha área	3,55	1,401
TOTAL		3,38	1,200

Fonte: Dados da pesquisa.

O segundo fator mais relevante na empresa é o de “cooperação com os colegas”, o qual obteve uma média de 4,25 e um desvio padrão de 0,924, revelando que há comportamentos de auxílio aos colegas de trabalho visando o benefício da organização. O item que obteve maior média dentro desse fator é “ofereço-me para ajudar um colega que está com dificuldade no trabalho”, o qual apresentou uma média de 4,65. O desvio padrão deste fator indica que há coesão entre as respostas, reforçando assim este tipo de comportamento dentro da organização. Essa dimensão contribui para a prevenção e solução de conflitos internos da organização, por meio de ações voluntárias, de cortesia ou de encorajamento, demonstradas pelos colaboradores (HOCH, 2010).

Outro fator, manifestado com relevância pelos colaboradores, demonstra uma identificação destes com a organização, pois o fator “criação de clima favorável à organização” apresentou uma média equivalente a 4,14, o que revela que, no ambiente externo, as pessoas reconhecem de forma positiva o papel da empresa do setor de transportes, gerando uma imagem favorável à organização. Além de representar o esforço dos indivíduos em promover a imagem e o bem-estar da organização à qual pertencem, o comportamento supracitado, simultaneamente, representa benefícios pessoais, aumentando o seu prestígio social pelo fato de pertencer a uma empresa considerada de alto nível (TAMAYO *et al.*, 1998).

Em contrapartida, os fatores “autotreinamento” e “sugestões criativas ao sistema” indicaram menores graus de prioridade pelos pesquisados. Variáveis referentes à dimensão “autotreinamento” formaram a segunda menor média, com 3,89 e desvio padrão de 1,18. A questão que obteve maior média deste fator foi “frequente cursos de aperfeiçoamento profissional”, com 4,10. Por outro lado, a com menor significância neste construto refere-se à busca de cursos complementares que ampliem a área de atuação do funcionário. Neste quesito, a média apresentada pelos colaboradores foi 3,66 e 1,282 de desvio padrão.

No que tange à emissão de “sugestões criativas ao sistema”, percebe-se que apresentou a menor média na sua totalidade em relação aos demais, com a média de 3,38, revelando ser o que descreve os atos menos presentes nos colaboradores da organização investigada. As questões que apresentaram as menores médias nesse fator foram “dou sugestões sobre novos produtos e serviços” e “contribuo com novas idéias para o melhor aproveitamento do ambiente físico” (com médias 2,89 e 3,02, respectivamente), sugerindo menor incidência de comportamentos no que se refere à criatividade dos colaboradores, como contribuir com novas ideias para aumentar a produtividade, maneiras eficientes para realizar as tarefas e disposição do ambiente físico, estando minimizada a participação dos funcionários a assuntos operacionais e estratégicos da organização.

Resultados semelhantes foram verificados no estudo de Jardim (2009), no qual análises identificaram, em colaboradores pertencentes à organização judiciária mineira, como mais presentes comportamentos referentes à “proteção ao sistema” juntamente com “cooperação aos colegas”. Enquanto os fatores “criação de clima favorável à organização no ambiente externo”, “autotreinamento” e “sugestões

criativas ao sistema” foram, nessa ordem, as próximas dimensões na classificação de importância.

Silva (2010) realizou uma pesquisa envolvendo a temática em uma Instituição de Ensino Superior, os funcionários e docentes desta instituição apresentaram comportamentos próximos aos resultados encontrados neste estudo. Entre os fatores, “proteção ao sistema” e “cooperação aos colegas”, também se destacaram, apresentando médias superiores aos demais. Enquanto os demais fatores apareceram de forma moderada, sendo “autotreinamento” o que obteve o escore mais baixo.

Também com um foco em cargos operacionais de uma empresa do setor industrial, Costa, Estivalet e Andrade (2014) constataram que, em análises relacionadas aos CCO, os comportamentos relacionados ao cuidado com o patrimônio da organização e ajuda entre os colegas foram os indicados pelos colaboradores como os mais presentes no contexto investigado. Em contrapartida, como no presente estudo, as evidências congregadas no trabalho das autoras indicaram que os atos relacionados à procura por cursos, treinamentos ou eventos e à apresentação de sugestões que favoreçam toda a organização são os menos praticados no ambiente de trabalho.

3. Considerações finais

O presente estudo teve por objetivo verificar os comportamentos de cidadania organizacional presentes no ambiente laboral de uma empresa do setor de transporte de Santa Maria/RS. Com base nos resultados, pode-se concluir que os colaboradores apresentam “comportamentos de cidadania organizacional”, destacando-se as ações de “proteção ao sistema” e “cooperação com os colegas”, enquanto, as manifestações englobadas no fator sugestões criativas ao sistema apresentou-se de forma mais tímida quando comparada às demais.

Proteção ao sistema foi o fator de maior preponderância entre os trabalhadores pesquisados. No que tange aos comportamentos pertinentes a esse fator, foi enfatizada a preocupação dos colaboradores em aperfeiçoar suas tarefas visando um melhor andamento do sistema, assim como o cuidado e o conhecimento que motoristas e cobradores possuem para o correto manuseio dos equipamentos de

trabalho, bem como a preocupação com a conservação desses utensílios em bom estado. Considera-se que a alta incidência desses comportamentos é significativa para o contexto analisado, uma vez que o cuidado com o material de trabalho nesse meio repercute na percepção dos clientes em relação à organização e na segurança do serviço prestado por esta.

No que tange à cooperação entre os colegas de trabalho, segundo comportamento mais manifesto na perspectiva dos trabalhadores, é possível inferir que estes colaboradores consideram as relações de trabalho como um aspecto que precisa ser preservado, uma vez que representam a existência de dedicação entre os colegas de trabalho, superando expectativas, reduzindo a possibilidade de conflitos internos e impactando positivamente na qualidade de vida dos envolvidos. Esse achado significativo para o desempenho dessa atividade laboral, visto que estes funcionários desenvolvem suas atividades em duplas fixas de trabalho e, portanto, ambos, colaborador e motorista, são corresponsáveis pelos resultados alcançados.

Salienta-se, portanto, a necessidade dos gestores implementarem mudanças no ambiente de trabalho que contribuam para fomentar comportamentos de cidadania que apresentaram-se de forma retraída, como o fator “sugestões criativas ao sistema”, que segundo os resultados, revelou menor incidência na organização. A presença deste fator pode melhorar o clima organizacional, auxiliar em processos de mudança e decisões estratégicas, enfim, contribuir para o desenvolvimento da empresa e do indivíduo.

Destaca-se que a coleta de dados foi realizada durante a rotina habitual de trabalho dos participantes em horários e dias preestabelecidos pela organização, o que dificultou a coleta de dados e possíveis esclarecimentos a respeito do tema abordado, pois o fluxo de trabalhadores é intenso no local. Buscando facilitar a coleta neste ambiente conturbado, optou-se por uma metodologia quantitativa, que oferece questões fechadas e preestabelecidas e, portanto, podem deixar escapar questões subjetivas inerentes ao comportamento dos colaboradores, configurando uma limitação para a pesquisa. Recomenda-se que estudos futuros apresentem uma abordagem qualitativa complementar, para que o construto seja analisado com maior profundidade. Dentre os fatores limitantes, encontra-se a forma como se delimitou a amostra deste estudo, não probabilística por conveniência, sendo aplicado aos colaboradores de uma única organização.

Vale ressaltar que, apesar das limitações apresentadas e da impossibilidade de generalização deste estudo, a presente pesquisa pode contribuir para novos estudos e ampliação da discussão sobre a temática. Desta forma, analisando tal panorama e o contexto atual no qual as empresas estão inseridas, os administradores deverão ter a sensibilidade da percepção dos mais variados comportamentos humanos para que, assim, seja possível extrair para a organização os benefícios, como eficiência e eficácia em vários níveis, que a temática acerca do comportamento de cidadania organizacional possui. Logo, esta pesquisa possui relevância teórica e prática, pois, além de trazer uma visão da temática em uma realidade distinta, contribui para que as organizações compreendam a importância e as implicações de se analisar o comportamento do indivíduo em seu ambiente laboral.

Referências

- ALMEIDA, S. P.; FERREIRA, M. C. C. O impacto das atitudes frente às mudanças organizacionais nos comportamentos de cidadania. **Revista de Psicologia, Ciência e Profissão**, v.3, n.30, p. 492-503, 2010.
- BARNARD, C. I.. The function of the executive. **Cambridge: Harvard University Press**, 1938.
- BATEMAN, T.; ORGAN, D. Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. **Academy of Management Journal**, v.4, n.26, p.587-595, 1983.
- BOLINO, M.; TURNLEY, W.; NIEHOFF, B. The other side of the story: reexamining prevailing assumptions about organizational citizenship behavior. **Human Resource Management**, v.2, n.14, 229-246, 2004.
- BOLINO, M. C. et. al. “Well, I’m Tired of Tryin’!” Organizational Citizenship Behavior and Citizenship Fatigue. **Journal of Applied Psychology American Psychological Association** v. 100, n. 1, p. 56-74, 2015.
- BRIEF, A.; MOTOWIDLO, S. Prosocial organizational behaviors. **Academy of Management Review**, v. 4, n.11, p. 710-725, 1986.
- CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- COLEMAN, V.; BORMAN, W. C.; Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. **Human resource management review**, v. 1, n.10, 2000.

- COSTA, V. F.; ANDRADE, T. Comportamento de cidadania organizacional: caracterização da produção científica internacional no período de 2002 a 20012. **Revista de Administração Mackenzie**, v.2,n.16, p. 45-71, 2015.
- COSTA, V. F.; ESTIVALETE, V. F. B.; ANDRADE, Taís. A influência dos valores organizacionais nos comportamentos de cidadania organizacional: desvelando as percepções de colaboradores do setor industrial. *In: XXXVIII EnANPAD*, 2014.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **O mercado de trabalho formal brasileiro**: resultados da RAIS 2012. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/notatecnica/2014/notaTec133Rais.pdf>>. Acesso em: 12 jan. 2016.
- ERTURK, A. Increasing organization citizenship behaviors of Turkish academicians: mediating role of trust in supervisor on the relations between organizational justice and citizenship behaviors. **Journal of Managerial Psychology**, v.3, n.22, p. 257-270, 2007.
- GEORGE, J. M.; BRIEF, A. Felling good- doing good: A conceptual analysis of the mood at work - organizational spontaneity relationship. **Psychological Bulletin**, 112, 310-329, 1992.
- GIL, A. C. **Estudos de casos**. São Paulo: Atlas, 2009.
- GRAHAM, J. W. An essay on organizational citizenship behavior. **Employee Responsibilities and Rights Journal**, v.4, n.4, 249-270,1991.
- HOCH, R. E. E. **Antecedentes Atitudinais de comportamento de Cidadania Organizacional Percebidos em mulheres da equipe de enfermagem de um hospital público de Santa Maria**. 2010. Dissertação (Mestrado). Santa Maria.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. Departamento de estatística de população e sociais. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**. IBGE, Pesquisas Domiciliares, 2011.
- JARDIM, M. F. **Valores Organizacionais e Civismo no sistema Judiciário Mineiro**. 2009. Dissertação (Mestrado) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte.
- KATZ, D.; KAHN, R. **Psicologia social das organizações**. São Paulo: Atlas,1974.
- KAST, F.; ROSENWEIG, J. **Organização e Administração: Um enfoque sistêmico**. Nova York, 1970.
- MAIA, L. F. R. B.; OLIVEIRA, J. D.; XIMENES, V. M. Impacto dos Valores Pessoais sobre o Comportamento de Cidadania Organizacional dos Funcionários do Serviço de Farmácia do Hospital Universitário Walter Cantídio da

Universidade Federal do Ceará. In: **Anais do XXXI ENANPAD** – Encontro Nacional dos Cursos de Pós-Graduação em Administração: Rio de Janeiro, 2007.

MACKENZIE, S.; PODSAKOFF, P.; PODSAKOFF, N. P. Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line? **Journal of Personnel Psychology**, v.64, n.3, p. 559-592, 2011.

MARINOVA, S., MOON, H. & VAN DYNE, A. L. Are all good soldier behaviors the same? Supporting multidimensionality of organizational citizenship behaviors based on rewards and roles. **Human Relations**, 63(10), 1463-1485, 2010.

ORGAN, D. **Organizational citizenship behavior: the good soldier syndrome**. Canada: Lexington Books, 1988.

ORGAN, D.; KONOVSKY, M. Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior. **Journal of Applied Psychology**, v. 74, p.157-164, 1989.

PEARCE, J. L.; GREGERSEN, H. B. Task interdependence and extra-role behavior: A test of the mediating effects of felt responsibility. **Journal of Applied Psychology**, v. 76, 838-844, 1991.

PODSAKOFF, P.; MACKENZIE, S.; PAINE, J. B.; BACHRACH, D. G. Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. **Journal of Management**, v.26, n.3, p.513-563, 2000.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A. Desenvolvimento e validação da escala de civismo nas organizações. **Estudos de Psicologia**, v.8, n.3, p.393-402, 2003.

REGO, A. Climas éticos e comportamentos de cidadania organizacional. **RAE-Revista de Administração de Empresas**. São Paulo v.42, n.1, p. 50-63, Jan./Mar. 2002.

ROETHLISBERGER, F. J.; DICKSON, W. J. **Management and the Worker**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1939.

SHAGHNESSY, J. J.; ZECHMEISTER, E. B.; ZECHMEISTER, J. S. **Metodologia de Pesquisa em Psicologia**. 9. ed. Porto Alegre: Editora AMGH, 2012.

SILVA, O. L. J. **Valores organizacionais e civismo em uma instituição de ensino superior**. 2010. Dissertação (mestrado) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, 2010.

SIQUEIRA, M. M. M. **Antecedentes de comportamentos de cidadania organizacional: a análise de um modelo pós-cognitivo**. 1995. Tese de (doutorado) - Universidade de Brasília, Brasília, 1995.

- _____. Comportamentos e cidadania organizacional. *In*: SIQUEIRA, M.M.M.; GOMIDE J.S; OLIVEIRA, Á. F. **Cidadania, justiça e cultura nas organizações: estudos psicossociais**. São Bernardo do Campo: Unesp. Cap. 1, p. 19-52.2002.
- SIQUEIRA, M. M. M. *et al.* **Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Porto Alegre: Artmed, p.344, 2008.
- SMITH, A.; ORGAN, D; NEAR, J. P. Organizational citizenship behavior: it's nature, and antecedents. **Journal of Applied Psychology**,v. 68, p.653-663, 1983.
- TAMAYO, A.; MONIZ, A.; DE OLIVEIRA, V. B.; CARVALHO, R. S.; MACEDO, S.; ARMANDO, P.; GUIMARÃES, F. T. Prioridades Axiológicas, Tempo de Serviço e Cidadania Organizacional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**. Vol. 14, Jan-Abr. 1998.
- VAN DYNE, L., ANG, S. & KOH, C. Development and validation of the CQS: The cultural intelligence scale. In S. Ang & L. Van Dyne (Eds.), **Handbook on cultural intelligence: Theory, measurement and applications** (pp. 16-38). New York: M. E. Sharpe, 2011.
- WHITING, S. W.; PODSAKOFF, P. M.; PIERCE, J. R. Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. **Journal of Applied Psychology**, v. 93, p. 125-139, 2008.
- YAGHOUBI, N. M., YAZDANI, B. O. & KHORNEGAH, K. The Relationship between Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Social Capital (SC). **American Journal of Scientific Research**, 24, 121-126, 2011.

Commercial Multilateralism and South American Industrial Development: a panel data analysis

Multilateralismo Comercial e Desenvolvimento Industrial Sulamericano: uma análise com dados em painel

André Abdala*

Abstract

This paper analyzes the impact of some variables in the aggregated value of the manufacturing industry in South American nations, with an emphasis on the degree of trade openness, using panel method under the fixed and random effect. In this regard, intense discussions occur regarding the purposes of trade multilateralism and its impacts in South American countries. Therefore, even if trade liberalization is a positive factor to developed nations, given their obvious economic advantages, the same is not true with the South American economies. Hence, it is necessary to have a convergence of interests to better serve the economic development of the countries of South America.

Keywords: Trade multilateralism, economic development, trade liberalization and manufacturing industry.

Resumo

O presente trabalho analisa o impacto de algumas variáveis no valor agregado da indústria manufatureira de nações sul-americanas, com uma ênfase no grau de abertura comercial, usando o método em painel sob o efeito fixo e aleatório, posto que, intensas discussões ocorrem referentes aos propósitos do multilateralismo comercial e seus impactos nos países sul-americanos. Portanto, ainda que a liberalização comercial seja um fator positivo às nações desenvolvidas, dadas as suas evidentes vantagens econômicas, o mesmo não acontece com as economias sul-americanas. Desse modo, torna-se imperativo uma convergência em bloco para melhor atender aos interesses do desenvolvimento econômico dos países sul-americanos.

Palavras-chave: *Multilateralismo comercial, desenvolvimento econômico, abertura comercial e indústria manufatureira.*

* Mestre em Economia pela Universidade Federal do Espírito Santo. Para contato: andre_abdala@hotmail.com

1. Introduction

The present paper analyzes the impact of some variables on the aggregate value of the manufacturing industry of South American nations, with an emphasis on the degree of trade liberalization, taking into consideration that intense discussions have taken place regarding purposes of commercial multilateralism and its impacts on MERCOSUR.

The South American nations, especially the members of MERCOSUR, suffer various harassments for regional integration and eliminate trade barriers. The countries of South America are interested in reducing subsidies and tariff and non-tariff barriers to export agriculture. In the meantime, both the United States and the members of the European Union have domestic difficulties in reducing such obstacles because of the interests of local producers.

In addition to the liberalization of trade in agricultural products, some South American members are interested in reducing barriers in the trade of minerals. However, the imbroglio of the end of these restrictions implies the exposure of the South American industry, still peripheral, to the foreign competition, which has more intensive capital.

Consequently, the paper seeks to analyze the level of the impact of trade liberalization on the added value of the manufacturing industry in the years of 1990, 2000 and 2010, precisely by the panel method, when the processes of commercial liberalism gain impulse. With the clearest understanding of the effects of trade multilateralism, in the sense of greater openness, it becomes possible to delineate or redefine Brazilian external policy and the South American members.

The second section displays the relevant aspects on the development of the productive structure through the different optics of economic development thinkers.

The third section addresses the purposes of multilateral agreements, such as the Free Trade Area of the Americas (FTAA) and the Doha Round.

And the fourth section is needed for understanding the cooperation between Southern economies, in view of commercial multilateralism.

In the fifth section there is a brief presentation of empirical studies concerning the impacts of trade liberalization on economic growth or economic development.

The sixth section presents the results of some variables (degree of openness of the economy as a proportion of GDP, gross fixed capital formation, exports of manufactured goods and unit value index of goods exports) that affect the added value of the manufacturing industry in South American countries, with an emphasis on trade liberalization.

The seventh section implies the conclusion of the work.

2. Economic Development Thinkers

During the discussions concerning regional integration, the inability of certain manufacturing segments to compete in international trade is evident, while other primary segments are capable of generating net exports in the South American countries.

By the end of the 1950s, the Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC) had begun studies to overcome underdevelopment, in which thinkers such as Furtado (1983) and Prebisch (1949) advocate that the global productive division, in which periphery countries originally produce low capital intensive products. On the other hand, the central countries control the productive dynamics in the world and tends to deepen the economic dependence relations of the underdeveloped nations to the developed nations.

Cardoso and Faletto (2011) analyze that, due to the late entry of underdeveloped nations into the race for capital accumulation, the development of their productive structures takes place with the deepening of dependence on developed nations. The authors show that the peripheral economies must reproduce the means of production of the central countries with foreign capital as an approach in economic development.

Previously Tavares (1982) and Mello (1986) stress the fact that to the fact that the underdeveloped nations, as in the case of the Latin American countries, have a development *turned outwards*, where in the economic dynamics of these nations

depends on primary exports, connected with the external demand. Whereas, in the developed nations, the economic dynamics have the endogenous variable of investment, so that development *turns inward*. Or, as Mello (1986, p. 92) has put it, "*the dynamic center of the economy moves into the nation*".

Thus, to overcome underdevelopment, Tavares (1982) and Mello (1986) understand that it is necessary to make development with foreign capital endogenous as a means of guaranteeing long-term economic growth, since in this way the development of the productive structure is no longer you will find restrictions for economic progress.

However, unlike Cardoso and Faletto (2011), Tavares (1982) and Mello (1986) do not focus on the expansion of economic dependence in the underdeveloped countries, they analyze the implementation of the import substitution process in the sectors of greater capital intensive, through the co-ordination of foreign capital with state capital.

Prebisch (1949) considered as one of the prominent Latin American thinkers who attacked economic dependence when the export agenda is predominantly primary. According to him, industrialization is the means for a nation to enjoy the benefits of technical progress because in the long run, primary commodity prices tend to lose value compared with manufactured goods. The author analyzes the importance of the dynamics of foreign trade for the development of productivity and capital formation. However, such development is very restricted under the primary exporting conditions.

Due to the decline in primary relative prices, underdeveloped nations have current deficits, as dollar-equivalent resources are insufficient, for the needs of underdeveloped countries, there is a loss of trade (PREBISCH, 1949).

Therefore, it is necessary to develop an industrial export structure, because with technical progress and an increase in the export coefficient, the underdeveloped nation will achieve the economic benefits, since it will no longer depend on the income level of the central countries to export agricultural products (PREBISCH, 1949).

With regard to the analysis of the development of the national productive structure, Arend (2012) observes that the cycle of a technological paradigm begins with a technological revolution¹, or a new technological standard, like the microelectronics² between the beginning of the 1970s and the early 1980s, in which the old production succumbs and then there is an asset inflation, due to a financial dominance. Thus, in the next phase there is a full expansion of productive capital. However, when productive capital has less space to expand, that is, when it acquires a level of maturity, it overflows production to underdeveloped markets, such as the installation of multinationals in South American markets between the 1960s and 1980s.

And it is mainly in the period of maturity where the underdeveloped nations are able to reduce the technological frontier³ and obtain financial resources abroad. However, when this stage ceases, the frontier is once again expanding, and the underdeveloped countries dependent on the inflow of foreign capital tend to become more indebted externally, as in the case of the high external debt, throughout the 1980s, in the countries of South America (AREND, 2012).

Consequently, Arend (2012) divides the development strategy into dependent and autonomous. In the former, the backward nation internationalizes production with foreign capital, and in the latter there is the development of national production through national and state private capital in sectors capable of imposing greater dynamics in the national economy.

Thus, as investments in research and development are tend to be in the world's producing centers, the development of the development of the dependent strategy, in particular from the emergence of another technological wave until the new maturity period of the technological paradigm, is limited with regard to the fact that the country of dependent development is unable to enter autonomously into the new technological paradigm (AREND, 2012).

¹ The interstice between the irruption of a paradigm or a technological revolution and another technological paradigm may be more than fifty years old.

² Actual technological paradigma.

³ Reducing the technological frontier of an underdeveloped nation relative to the developed nation is a process commonly called catching up.

Thus, in contrast to Tavares (1982) and Mello (1986) foreign direct investment generates a short-term import substitution effect (AREND, 2012), since in the long run term the underdeveloped nation is back to economic stagnation.

Arend's approach (2012) presents a congruence with the evolution of past events to the current situation of peripheral economies. However, Tavares (1982) and Mello (1986) note the scarcity of capital intensive and financial capital in underdeveloped economies, despite the abundance of raw materials and resources of traditional sectors (food, beverages, etc.).

3. Multilateral agreements

With the introduction of policies adopted in the 1990 Washington Consensus by the International Monetary Fund, including trade liberalization, the question of the trade multilateralism, or even, the regional integration, with a view to free trade.

While the European Union is formed depending on its common market in 1993⁴, a common market in South America was already formed in 1991, comprising Brazil, Paraguay, Uruguay and Argentina. In North America, NAFTA has been formed since 1988 and was completed in 1992 with the accession of Mexico to its free trade policy. And since 1993 there has been a trade liberalism agreement in the Andean Community.

During the Brazilian government of Itamar Franco (1992-1994) there were a efforts to integrate all the South American countries into a bloc of Free Trade Area of South America (FTASA). Since then, the Government of the United States has proposed a Free Trade Area of the Americas (FTAA) in 1994. For many, the FTAA is an interventionist claim in Latin American countries, following the Monroe Doctrine (DRUMMOND, 2001).

This bloc provides for measures that go beyond free trade. There are proposals for phytosanitary convergence, labor laws, environmental laws, patent safeguards,

⁴ The European Union is a regional integration much broader than a free trade area because it covers other points, such as monetary union and military defense.

and other measures. According to Drummond (2001), unlike MERCOSUR⁵, the FTAA does not aim to constitute an organic structure capable of having a political-strategic position of economic development, because it does not preserve common elements or identities, as it does within MERCOSUR.

[...] Mercosur is more than simply the sum of the four member countries, but it is an entity in itself, a mark of success, endowed with an intrinsic value. Its objectives are long-term, and are expressed in the creation of a common market [...] whereas the objectives of the FTAA, bound to a free trade area, are much more modest (DRUMMOND, 2001, p.13).

Consequently, an American free trade zone implies immense disadvantages within the block, precisely because USA companies are provided with more intensive capital and financial capital.

However, during the FTAA negotiations, there is some fear in the USA market of competitive loss, for reasons of less environmental and labor control in other American countries. In this context, the United States proposes a greater rigor in these controls, under the threat of being subject to trade sanctions. Such sanctions would have been resisted by many Latin American governments, including Brazil, because they consider that as a non-tariff barrier (DRUMMOND, 2001; SILVA & SILVEIRA, 2012).

The negotiations around the FTAA created obstacles to Brazil's position because the Brazilian government is seeking measures to delay the fast-track. A track according to which the United States Congress recommends and asks the executive branch to negotiate trade agreements (in addition to reducing agricultural safeguards) so that to avoid resistance in USA domestic sectors. In 2005, the negotiations on the presumed FTAA are ended (SILVA & SILVEIRA, 2012).

For Drummond (2001), in terms of political-strategic benefits, it is more advantageous for MERCOSUR to negotiate trade liberalizations with the European

⁵ The MERCOSUR or Common Market of the South is a treaty signed in Asuncion, capital of Paraguay, on March 26, 1991, between Paraguay, Uruguay, Brazil and Argentina for the constitution of a customs union. Since 2012, Venezuela belongs to the economic bloc.

Union⁶ than with the FTAA, since in this case there is the possibility of technical and commercial cooperation agreements instead of trade liberalization.

In any of the blocs, if there is no long-term understanding of the development of national productive structures, although in the short term there is a need, amid trade negotiations, for foreign exchange of commodity exports, underdeveloped countries tend to put the development of their industries at stake. Otherwise, underdeveloped countries would have a higher level of exports of commodities with low added value of the manufactured goods, since the technology of the large producing centers stands out of the capital of the underdeveloped industry.

In 2001, the Doha Round in Qatar was launched under the auspices of the World Trade Organization (WTO) with the aim of liberalizing world trade in the agricultural and manufactured sectors. Other sectors such as information technology are treated later on.

The Doha Round or, known as the Development Round, presents the United States, Australia, the European Union, Brazil and India as prominent actors in the negotiations. The first two actors advocate reductions in tariff barriers. Such reduction and openness would be against the favors of the poorer nations, which will be unable to compete with the richer nations. However, India praises that countries that are still underdeveloped and have a serious poverty problem and need to maintain their subsidies to local production, along with the elimination of barriers to facilitate the entry of their products into the rich countries markets (PRADO & CANESIN, 2011).

Added to the difficulties of convergence, the lobbies of European agricultural producers are against the reduction of export subsidies or any drop in protection of local products. Another factor that increases the differences in the negotiations is the possible liberalization of agricultural trade and the broad access of the markets for services and industrialized products, mainly the automotive, textile, electronic and

⁶ On December 15, 1995, a framework agreement was signed between MERCOSUR and the European Union to study forms of interregional political and economic association. However, there is still no verdict due to the existence of products sensitive to competition, local agricultural interests, and the high expenditure in the budget of the European Union countries to have to support a minimum price under a common agricultural policy between the economic blocs (SAVINI, 2001).

chemical products⁷. Such openness would obviously be for the interests of the producers of the developed nations of the European Union and the United States (CAMPOS, 2008; PRADO & CANESIN, 2011).

On the other side, Drummond (2001) and Prado & Canesin (2011) point out that instead of multilateral trade openings between countries, MERCOSUR members can act as a bloc to defend their common interest.

In 2005, an *Ad hoc* Consultation and Coordination Group was set up within the framework of MERCOSUR to deal with issues related to negotiations at the World Trade Organization (WTO) and the Global System of Trade Preferences among Developing Countries (GSTP)⁸ (PRADO & CANESIN, 2011).

As Prado & Canesin (2011) observes, despite the lack of success of the negotiations in the Doha Round, MERCOSUR signs important free trade agreements, such as the compromise between the bloc and Israel, which includes trade in goods, rules of origin, safeguards, cooperation on technical standards and sanitary and phytosanitary standards, technological and technical cooperation and customs cooperation and access to services and investments.

According to the authors, similar trade agreements took place with Egypt, the countries of the Middle East and North Africa, India and the Southern African Customs Union (SACU).

Like Drummond (2001), the authors highlight the advantages of the MERCOSUR negotiations with the European Union, which include access to trade of goods, investment, competition policy, sanitary measures, intellectual property. Thus, according to the authors,

⁷ Differently, Cesar & Sato (2012) argue that the ineffectiveness of the Doha Round is to use traditional methods of intergovernmental negotiation with the sole bias of finished and agricultural products, in which trade defense is discussed, such as external tariffs, subsidies, antidumping measures. The authors expose the prominence of the interfirm relationship so as to diminish the participation of States in the negotiations and to highlight the Global Value Chains (GVCs), in which there is coordination of the production chain at an international level among firms under the direction of multinationals.

⁸ Within the framework of the United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), GSTP represents a differential treatment in the entry of certain products of underdeveloped nations into the market of developed nations with a view to reducing asymmetries and the search for development in international trade.

The prospect of gaining trade preferences in the MERCOSUR countries has encouraged the European bloc, especially in its current economic environment aggravated by the crisis. The possibility of a different treatment for trade and the good return on direct investment in South America contribute to offsetting losses in the European market [...] (PRADO & CANESIN, 2011, p. 13).

As a result, Drummond (2001) and Prado & Canesin (2011) point out, an agreement with the European Union, or any other nation or group of countries, involving multiple bilateral actions, in addition to the mere commercial treatment tends to present net gains to the members of MERCOSUR.

4. South-South Cooperation

The nature of international economic relations, especially since 1990, has undergone major changes. After the end of the Cold War, there is greater concern for diversification among the emerging powers of the Global South – the so-called South-South Cooperation. Since then, this diversification strategy, in the face of a multipolar world, has focused on strengthening with other developing countries, which have sought to coordinate their policies and intensify cooperation among themselves (STUENKEL, 2013).

In the last three decades there has been an increase in economic cooperation among the countries of the South in the form of trade, investment, assistance in economic development, technological upgrading, knowledge exchange, production diversification, investments in stocks and bonds, etc.), among other benefits, given that the growth of the relationship between countries combines access to wider markets to reach more natural resources, which contributes to the increase of productive capacity and economic growth (JHA; MCCAWLY, 2011).

Within this framework, in the face of the new post-1990 world order, for example, in 2001 the Shanghai Cooperation Organization was created to integrate China, Kazakhstan, Russia, Kyrgyzstan, Tajikistan and Uzbekistan, having in 2015 incorporated India and Pakistan (HASNAT; AWAN, 2016).

Under this logic, South-South trade is no longer concentrated among small countries, but is stimulated by emerging economies, given the increase in Asian trade

with Latin America and the Middle East. Therefore, in South-South Cooperation there is a strengthening of regional institutions, which allows for greater security and economic stability (JHA; MCCAWLEY, 2011).

In this environment, the relationship between the MERCOSUR, African Union (AU), Association of Southeast Asian Nations (ASEAN) and other economies has gained prominence in the economic and political field, such as the South America-Africa Summit and the South America-Arab Countries Summit. However, in a general way, these structures are considered to be adapted to the North-South cooperation modalities, still with little priority in the South-South strengthening, considering that emerging powers, such as Brazil, China and India, are becoming important world economic poles, a fact that sets in a hierarchy of the Global South (STUENKEL, 2013).

Despite of this dynamic, South-South Cooperation has been a key concept of organization and a set of practices aimed at overcoming the context of disadvantage in the world system, through solidarity and mutual benefits among the cooperated nations, in a manner to achieve economic progress (GRAY; GILLS, 2016).

5. Review of Empirical Studies

In an analysis exclusively focused on the Brazilian economy, Ferreira and Guillén (2004) analyze the behavior of the manufacturing industry between 1985 and 1997. Through the OLS method and instrumental variables, the authors estimate, during the commercial system change, the model with equal and different productivity shift in the manufacturing industry sectors and the model without imposing constant scale return constraint.

In effect, Ferreira and Guillén (2004) have the result that the increase in productivity is not due to the increase in competition, since the mark-up does not change significantly. However, the increase in productivity can be due to greater ease of access to imported inputs and technologies.

Differently, Soares & Teixeira (2010) evaluated, between 1990 and 2007, the phenomenon known as deindustrialization in Brazil, with the relative fall in

employment and output in the national industry according to time series analysis in OLS and VAR. The authors emphasize that the exchange rate policy adopted in that period negatively impacts the added value of industry.

Therefore, the models estimated by Soares & Teixeira (2010) show that the loss of the value added of the industry is related to the appreciated exchange rate policy and the commercial opening.

San Millán and Rodríguez (2002) analyze the impact of trade liberalization on MERCOSUR member countries, in view of the imminence of the FTAA, in relation to the use of panel data for the years 1994 and 2000. The results show that the expansion of foreign trade for the respective countries under study has a positive impact on economic growth, since exports are expanded and even imports have a positive impact on GDP, given the greater access to productive factors in the international market.

Likewise, Berg (2006) studies the impact of trade liberalization in South American countries, in particular Argentina, Brazil, Colombia, Chile, Venezuela and Mexico between 1960 and 1990.

In the case of Granger's causality studies of time series, Berg (2006) argues that there is little evidence that foreign trade generates growth in Latin American economies, in contrast to other studies of relations between trade and economic growth, as the author observes.

According to the results, the relationship between GDP and exports shows statistical significance for Colombia, Mexico and Brazil. And the relationship between GDP and imports is significant only for Argentina, Colombia and Venezuela. Exports and imports are significant only for Colombia.

As can be seen, the results between international trade and economic growth vary widely among sampled countries.

Berg (2006) performs the three-stage least squares regression (3SLS) using the simultaneous equations model, because of the possibility of positive results in the condition of the model of an equation having simultaneity problem, such as the analysis of time series.

Similar to the time series, the relationship between international trade and economic growth is quite different between countries, as is the lack of significance between exports and GDP in Argentina and Venezuela, unlike the other countries.

Finally, according to the author, the 3SLS, when compared to regression in time series, presents larger and more significant results in the countries with significant export and import variables, except in Brazil for the import variable. Consequently, the simultaneity bias underestimates the relationship between international trade and economic growth.

Any how, Berg (2006) also evaluates that the degree of openness of the economy weighs on significance, noting that the Argentine and Venezuelan trade policy was more closed, while that of Brazil and Chile was more open.

6. Empirical Analysis

6.1. Data and method

This research makes use of the panel data method, using the Ordinary Least Squares (OLS) method, under fixed and random effects, with respect to the years 1990, 2000 and 2010. The purpose is to evaluate the impact of the variables of degree of openness of the economy (% GDP), gross fixed capita formation, exports of manufactured products and unit value index of goods exports in the added value variable of the manufacturing industry.

These variables are compiled secondarily in the 2012 Statistical Yearbook of ECLAC. And the countries whose data are compiled, are Argentina, Bolivia, Brazil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Peru, Uruguay and Venezuela.

Whereas:

VAL_IND - Added value of the manufacturing industry

OPEN - Degree of economic opening (% GDP)

EXPORT - Export of Manufactured Products

IND_VAL_EXP - Index of the unit value of goods exports

GCF - Gross capital formation

The dependent variable VAL_IND is a relevant indicator that indicates the level of development of a national economy, as a national economy with a higher degree of development has the capital intensive industry in the direction of the country's production.

Regarding the independent variables, the variable OPEN points out how much the economy is integrated into international trade and, actually, how much the national productive sectors are exposed to foreign competition.

The variable EXPORT represents the exporting level of manufactured products, regardless of their technological content. However, the absolute value also plays a role in the formation of the added value of the industry because it allows the inflow of the needed capital to carry out the process of import substitution and, sequentially, the development of the productive structure.

Also, the IND_VAL_EXP has the relevance of the higher the technological intensity in the product is the higher the added value level, since it indicates the intensity of the exported product.

Finally, the GCF represents another relevant variable in the formation of the added value of the manufacturing industry, since it indicates the level of investment in the national productive structure.

With regard to the variables used, the paper proposes a panel data analysis under both the random and fixed effects, considering the possibility of having a specific not-observed effect (c_i). This effect can be proven through the Hausman Test:

$$\begin{cases} H_0 = E(c_i/x_i) = 0 \\ H_1 = E(c_i/x_i) \neq 0 \end{cases}$$

(1)

This test compares the consistency of the estimator in both hypotheses (H_0 and H_1).

By using the random effect, the model does not show autocorrelation, so that $E(x_{it}' c_i) = 0$, and has as its hypothesis strict exogeneity, that is, $E(u_{it}/x_{it}, c_i) = 0$.

However, when the model has a correlation between x_i and c_i , that is, $E(x_{it}' c_i) \neq 0$, so that the model has strict endogeneity, so $E(u_{it}/x_{it}, c_i) \neq 0$, if we use the fixed-effect method, since this method eliminates c_i from the model to solve the correlation problem between c_i and u_i (WOOLDRIDGE, 2002).

Thus, by the Hausman test, in the first hypothesis the random effect is consistent and efficient, so the specific effect is not correlated with the explanatory variables. And, in the second hypothesis, fixed effect is consistent and efficient (WOOLDRIDGE, 2002).

In accordance with this analysis, the following equation shall be used:

$$\text{VAL_IND} = \beta_0 + \beta_1 \text{OPEN} + \beta_2 \text{EXPORT} + \beta_3 \text{IND_VAL_EXP} + \beta_4 \text{GCF} + c_i + \mu \quad (2)$$

6.1. The results

In the results below, as already mentioned, we have the response of the added value variable of the manufacturing industry, rather the impact of the explanatory variables.

Table 1 - Panel data under the fixed and random effects

Regressors	Random effects	Fixed effects
C	11457,2600*** (3488,9820) [3,2838]	11245,7200 (7099,7440) [1,5840]
EXPORT	1,2132*** (0,3199) [3,7918]	1,3464*** (0,3963) [3,3971]
GCF	0,4814*** (0,0584) [8,2415]	0,4640*** (0,0727) [6,3856]
OPEN	-76,7464* (44,4401) [-1,7270]	-43,0618 (51,1071) [-0,8426]
IND_VAL_EXP	-57,9823** (29,0465) [-1,9962]	-73,3939 (58,5787) [-1,2529]
Adjusted R²	0,9931	0,9938
Statistic F	1044,5660	357,1067
Prob. (F)	0,0000	0,0000
Hausman Test	0,5137	-
Cross-sections	10	10
Observations	30	30

Obs.: () for standard deviation and [] for t statistics. (*) level of significance of 10%, (**) 5% and (***) 1%. Source: Own elaboration.

According to the above data, the most effective model is the random effect, since the Hausman test points to p-value at 0,51, ie $H_0 = E(c_i/x_i) = 0$. From this, it can be seen that the variable OPEN has the greatest negative impact (-76,74) on the variable response followed by IND_VAL_EXP (-57,98), precisely because this

variable represents how much the deterioration in export prices impacts the value aggregate of the industry given the lowest technological content exported.

Already EXPORTATION and GCF exert a positive effect on the added value of the manufacturing industry, respectively, at 1,21 and 0,48.

It is also observed that all variables present statistical significance. Also, the exogenous variables explain the model very well, with the adjusted R-squared of 0,99. And the model presents global significance, in 0,00.

Based on these results, this paper concludes that the economic opening in the South American countries had a negative impact on the added value of the manufacturing industry, as well as the index of the unit value of the exportation of goods, since the manufacturing industry in the underdeveloped countries has less competitive power vis-à-vis the manufacturing industry of developed countries.

7. Conclusions

Based on Arend (2012), the South American countries will obtain the desired economic development when adopting an autonomous strategy, rather than the detriment of the dependent strategy, and when the solid industry prevails on national private capital bases, in addition to the state complementation.

However, the regional union between the South American countries needs to be endorsed in order to overcome MERCOSUR, or reformulate it with the presence of all neighbors in the southern hemisphere, always converging in international policy strategy.

Agreements in the Doha Round, in MERCOSUR with the European Union or any other regional integration agreements should guide the development of productive structures. And it does not simply expose the industrial sector to the benefit of primary exports or low added value goods, when industrialization with the highest unit added value, guarantees economic progress of the dynamic productive center of the national economy.

According to Tavares (1982) and Mello (1986) through inward development, and regional integration the underdeveloped countries, especially South Americans, are able to develop their industry, so that the added value produced increase in the field of foreign trade.

References

- AREND, M. Revoluções tecnológicas, finanças internacionais e estratégias de desenvolvimento: um approach neo-schumpeteriano. **Ensaio FEE**, n. 33, v. 2, p. 363-396, nov. 2012.
- BERG, V. D. H. Libre comercio y crecimiento: la evidencia econométrica para América Latina. **Comercio Exterior**, p. 364-373, may. 1996.
- CAMPOS, T. L. C. A Rodada de Doha: dificuldades e avanços nas negociações agrícolas entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. **Análise de Conjuntura OPSA**, n. 11, p. 1-21, nov. 2008.
- CARDOSO, F.H; FALETTO, E. (1970). **Dependência e desenvolvimento na América Latina: ensaio de interpretação sociológica**. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira. 2011.
- CESAR, S. E. M; SATO, E. A Rodada Doha, as mudanças no regime do comércio internacional e a política comercial brasileira. **Rev. Bras. Polít. Int.**, n. 55, v. 1, p. 174-193. 2012.
- DRUMMOND, M. C. O Brasil e o MERCOSUL frente à ALCA: destino ou opção? **SENATUS cadernos da Sec. de Inf. e Doc.**, n. 1, v. 1, p. 7-15, dec. 2001.
- FERREIRA, P. C.; GUILLÉN, O. T. C. Estrutura Competitiva, Produtividade Industrial e Liberalização Comercial no Brasil. **RBE**, n. 58, v. 4, p. 507-532, oct./dec. 2004.
- FURTADO, C. **O Mito do Desenvolvimento Econômico**. 6. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra. 1983.
- GRAY, K.; GILLS, B. K. South-South cooperation and the rise of the Global South. **Third World Quarterly**, v. 37, n. 4, p. 557-574, 2016.
- HASNAT, S. F.; AWAN, Z. Shanghai Cooperation Organization as a Platform for Regional Understanding: Its Economic, Political and Security Potential. **Spring**, v. 21, n. 1, p. 83-100, 2016.
- JHA, S.; MCCAULEY, P. South-South Economic Linkages: An Overview. **ADB Economics Working Paper Series**, n. 270, p. 1-42, aug. 2011.
- MELLO, J. M. C. **O Capitalismo Tardio**. 4. ed. São Paulo: Editora Brasiliense. 1986.

- PRADO, H. S. A.; CANESIN, C. H. A Rodada de Doha e a ineficiência do multilateralismo comercial: impactos domésticos no MERCOSUL. In: **3º Encontro Nacional ABRI**, São Paulo. 2011.
- PREBISCH, R. O desenvolvimento econômico da América Latina e seus principais problemas. **Revista Brasileira de Economia**, n. 3, v.3, p. 47-111. 1949.
- SAN MILLAN, A.; RODRÍGUEZ, X. A. Liberalización comercial y crecimiento económico em MERCOSUR (1994-2000). **Estudios Económicos de Desarrollo Internacional**, n. 2, v. 1, p. 51-68. 2002.
- SAVINI, M. As negociações comerciais entre Mercosul e União Europeia. **Rev. Bras. Polít. Int.**, n. 44, v. 2, p. 109-125. 2001.
- SILVA, A. L. R.; SILVEIRA, I. L. Da ALCA à CELAC: o Brasil e os desafios da integração continental. **BJIR**, n. 1, v. 3, p. 425-447, sep./dec. 2012.
- SOARES, C.; TEIXEIRA, J. R. Uma abordagem econométrica do processo de desindustrialização no caso brasileiro: elementos para o debate. In: **Encontro Nacional de Economia**, ANPEC. 2010.
- STUENKEL, O. Institutionalizing South-South Cooperation: Towards a New Paradigm? In: **United Nations High-level Panel on the Post-2015 Development Agenda**. 2013.
- TAVARES, M. C. **Da substituição de importações ao capitalismo financeiro**. 10. ed. Rio de Janeiro: Zahar. 1982.
- WOOLDRIDGE, J. M. **Econometric Analysis of Cross-section and Panel Data**. Cambridge: MIT. 2002.

