



O AGRONEGÓCIO É UM BOM NEGÓCIO? UMA PERSPECTIVA SOBRE A REMUNERAÇÃO FINANCEIRA DO ADMINISTRADOR NA REGIÃO OESTE DO ESTADO DO PARANÁ

THE AGRIBUSINESS IS A GOOD BUSINESS? A PERSPECTIVE ON THE FINANCIAL REMUNERATION OF MANAGERS IN THE WESTERN REGION OF THE STATE OF PARANÁ

Admir Renan Voltolini Gomes ⁽¹⁾

Samuel Lyncon Leandro de Lima ⁽²⁾

Maria da Piedade Araújo ⁽³⁾

Jerry Adriani Johann ⁽⁴⁾

Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE, Cascavel-PR

RESUMO

A presente pesquisa objetivou analisar a influência das características das empresas e pessoais na remuneração financeira dos administradores, na região oeste do Estado do Paraná. A fundamentação teórica, deste estudo, abordou desde as atividades do agronegócio até aspectos associados à remuneração financeira de seus administradores. Os procedimentos metodológicos caracterizam este estudo como uma pesquisa experimental, desenvolvido por meio de uma abordagem quantitativa. Quanto à coleta de dados, são provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), e o recorte temporal foi delimitado para o ano de 2015, já o recorte geográfico refere-se aos municípios da região Oeste do Estado do Paraná. Com isso a amostra deste estudo perfaz o total de 1.261 observações. Para análise dos dados, aplicou-se a técnica de regressão log-linear múltipla. Conclui-se que os administradores são beneficiados por fatores relativos às características das empresas como município e tamanho e, também, por características pessoais como escolaridade e tempo de empresa. Porém, pode existir uma possível discriminação salarial relacionada ao sexo, pois o sexo masculino ganha a mais, em média 35,11% comparado ao feminino. Ainda, mesmo sendo uma região agrícola, as atividades relativas ao agronegócio demonstram penalizar a remuneração dos administradores.

Palavras-chave: Agronegócio; atividades agrícolas, colaboradores; cooperativas; remuneração dos administradores.

ABSTRACT

The present study aimed to analyze the influence of companies and personal characteristics on the financial remuneration of managers, in the western region of the State of Paraná. The theoretical basis, of this study, was from agribusiness activities to aspects associated with the financial remuneration of its managers. The methodological procedures characterize this study as an experimental research, developed through a quantitative approach. As for the data collection, they are from the Annual Social Information Ratio (RAIS), and the time cut was delimited for the year 2015, since the geographical cut refers to the municipalities of the Western region of the State of Paraná. Thus, the sample of this study has a total of 1,261 observations. For analysis of the data, the multiple log-linear regression technique was applied. It is concluded that managers are benefit from factors related to the characteristics of companies such as county and size, and also by personal characteristics such as educational level and company time. However, it may be possible to have wage discrimination, since the male sex earns more on average of 35.11% compared to the female sex. Even

though it is an agricultural region, agribusiness-related activities tend to penalize the managers' remuneration.

Keywords: Agribusiness; agricultural activities; employees; cooperatives; remuneration of managers.

INTRODUÇÃO

Na mídia e na academia, existe o debate em torno da questão inerente aos salários dos executivos (CONYON, 2006). A imprensa popular alimenta essa discussão com histórias referentes às demissões de milhares de trabalhadores, bem como histórias sobre insolvência. Essa atenção referente à compensação frente ao controle traz à tona a responsabilidade dos executivos perante algumas frentes externas, como, por exemplo, os acionistas. Assim, essa responsabilidade está associada aos administradores, uma vez que possuem autonomia para tomada de decisão em nome dos proprietários das empresas (TOSI et al., 2000).

Fundamentado na visão propiciada pela teoria clássica, os interesses dos empresários são simétricos, bem como os das organizações. Essa abordagem está embasada na perspectiva de que os proprietários por sua vez, ganham e sofrem as consequências inerentes às suas decisões, mesmo que existam gestores contratados pelos mesmos, o risco do investimento é conduzido para maximização do lucro (ROBERTS, 1959).

Já pela visão da teoria da agência, nota-se que os detentores do capital delegam as funções para um agente, e este, trabalhará em prol dos interesses do principal (detentores do capital). Com isso, pressupõe-se que os agentes são avessos ao risco, bem como os seus interesses podem divergir do principal. Esses interesses peculiares direcionam a possibilidade de os agentes tomarem

decisões em prol do oportunismo (TOSI et al., 2000).

Entretanto, a compensação dos executivos na perspectiva gerencial possui enfoque sobre os aspectos relacionados ao desempenho, bem como ao tamanho da organização. Considera-se que o tamanho da empresa legitima o pagamento maior dos executivos, na medida em que se pressupõe uma maior complexidade da organização, capital humano e maior nível de hierarquia (TOSI et al., 2000). Nesse sentido, as empresas listadas no segmento do agronegócio, como por exemplo, cooperativas, apresentam uma estrutura organizacional complexa, uma vez que exigem modelos de gestão mais específicos. E, ainda, detém o desempenho organizacional atrelado à volatilidade dos mercados à vista, que determinam preços futuros de seus produtos, bem como a sustentabilidade do negócio (GIMENES, 2008).

A região oeste do Paraná destaca-se, particularmente pela produtividade de grãos e o relevante fator tecnológico e industrial associado à cadeia produtiva de frango para corte. Cabe ressaltar que as cooperativas dessa região, além da agricultura, também atuam no setor alimentício, industrializando o produto primário. Essa atividade possibilita que as cooperativas atuem também no mercado consumidor de maneira competitiva. A região oeste está posicionada na fronteira com Argentina e Paraguai, sendo composta por 50 municípios, destes destacam-se Cascavel, Toledo e Foz do Iguaçu (SALANEK FILHO, 2007).

Diante disso, torna-se pertinente aprofundar sobre a remuneração dos administradores na região oeste do Estado do Paraná. Nesse sentido, a pergunta problema deste estudo refere-se a: qual a influência das características das empresas e pessoais na remuneração financeira dos administradores na região oeste do Estado do Paraná?

No intuito de responder a essa questão, a presente pesquisa tem como objetivo analisar a influência das características das empresas e pessoais na remuneração financeira dos administradores, na região oeste do Estado do Paraná. Além disso, a resposta à pergunta pode contribuir tanto com os profissionais de administração e quanto com as empresas, pois pode responder o quanto às características empresariais podem impactar na remuneração. E, também, pode contribuir com a sociedade, visto que pode responder o quanto as características pessoais são determinantes para remunerar os administradores.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Remuneração de colaboradores

Nos sistemas de remuneração tradicionais, os colaboradores são remunerados de acordo com o cargo e função a que está exercendo na empresa. E, ainda, dependendo da estratégia da organização, pode ser atribuído um valor adicional pelo tempo de trabalho. Além disso, pode ser estabelecido algum diferencial em relação ao conhecimento ou competência individual. Ademais, as empresas também oferecem outros benefícios complementares referentes à previdência privada, ao seguro de vida,

aos convênios, entre outros mais (REIS NETO, 2004).

Dessa forma, esses incentivos complementares, definidos além da remuneração salarial fixa, têm o intuito de estimular o cumprimento dos objetivos e metas propostos pela organização. Esses procedimentos, que podem ser adotados pelas empresas de acordo com sua estratégia de gestão, estão associados à gestão de pessoas. Um exemplo desses procedimentos é a remuneração variável, no qual propõe que parte do salário esteja relacionada ao determinado nível de contribuição do colaborador para a empresa (OYADOMARI et al., 2009).

Assim, segundo Deegan (1997) existem discussões inerentes às compensações dos agentes que envolvem aspectos além da remuneração financeira. Nessa perspectiva, esses aspectos englobam todos os fatores que eventualmente possam motivar o agente, no desenvolvimento de suas funções, no intuito de corresponder às expectativas dos principais, isto é, os empregadores (DEEGAN, 1997).

Entretanto, a remuneração fixa é descrita como um meio de compartilhar os riscos das atividades peculiares da firma e os resultados esperados. Contudo, esse tipo de remuneração possui um baixo efeito motivador (DEEGAN, 1997). Portanto, se o gestor possui remuneração relativamente alta, ele pode adotar estratégias que minimizem o risco da firma (ANJOS, 2016).

Numa visão mais ampla, com o enfoque na gestão, os sistemas de incentivos detêm influência sobre cinco aspectos voltados à eficácia organizacional. O primeiro refere-se à retenção dos

executivos com alto desempenho; o segundo volta-se à motivação; o terceiro à cultura, bem como com o clima organizacional; o quarto diz respeito à definição da estrutura organizacional e, o quinto, ao custo da transação (LAWLER III, 1983).

Contudo, apesar da existência de várias limitações inerentes ao sistema tradicional de cargos e salários, este sistema ainda é o mais utilizado (ALBUQUERQUE; OLIVEIRA, 2010). Entretanto, o sistema de remuneração tradicional é utilizado pelas empresas para incentivar os colaboradores, pois este sistema propicia alguns benefícios em prol das empresas que crescem rápido, ou sofrem transformações complexas nos postos de trabalho existentes. E, ainda, é possível comparar os salários perante o mercado com o intuito de atrair a mão de obra especializada (CLARO, 2000).

Atividades do agronegócio

O agronegócio pode ser caracterizado pelas atividades relacionadas à industrialização e comercialização de produtos agropecuários. Nesse sentido, fazem parte

dessas atividades as operações relacionadas à produção, industrialização, distribuição e comercialização de produtos e, com isso, estão sujeitas aos aspectos relacionados à competitividade, gestão, cliente, produtividade, tecnologia e recursos financeiros (IGLECIAS, 2007). Assim sendo, o sucesso dessas atividades relacionadas ao agronegócio está significativamente associado à eficiência e mecanismos de gerenciamento, diante das imposições mercadológicas (FURLANETTO; CÂNDIDO, 2006).

Diante disso, a empresa rural é compreendida como um elemento relevante, que associado às atividades do agronegócio e às estruturas organizacionais pública e privada, configura-se no que se denomina de cadeia produtiva (FURLANETTO; CÂNDIDO, 2006). Além disso, por se tratar de um agrupamento de atividades complexas, somadas às extensas cadeias produtivas e à relação com o meio ambiente, o agronegócio possui um vínculo com diversos agentes (IGLECIAS, 2007). No Quadro 1 é apresentado o detalhamento de alguns dos agentes que compõe a sistemática do agronegócio.

Agente	Participação
Governo	Política de subsídios, incentivos, etc.
Governos de outros países	Barreiras tarifárias, fitossanitárias aos produtos, etc.
Trabalhadores e pequenos produtores rurais	Máquinas, equipamentos, insumos, implementos, etc.
Cooperativas de produtores rurais	Podem estar ou não inseridas na cadeia produtiva, etc.
Sindicatos e federações	Representação de interesses dos produtores, etc.
Distribuidores	Formam a rede física de distribuição dos produtos, etc.
Organizações multilaterais	Emanam as regras do jogo do comércio internacional, solucionam os conflitos dessa regra, etc.
Sistema financeiro nacional	Fonte de financiamento, etc.
Sistema financeiro internacional	Cotações, negociação de exportação de produtos,

Agente	Participação
	etc.
Sociedade civil nacional e internacional	Exercem pressões sobre aspectos ambientais, científicos e humanos, etc.
Mídia	Construção e desconstrução da imagem, etc.
Concorrentes internacionais	Influenciam os governos de seus países a questões de barreiras tarifárias, etc.
Corporações mundiais do setor	Atuam mundialmente nas diversas cadeias produtivas, têm influência sobre o preço dos produtos nos mercados internacionais, etc.
Centros de pesquisa governamentais, privados e universitários	Parceria para o desenvolvimento de novas tecnologias, etc.

Quadro 1 - Agentes participantes do agronegócio

Fonte: adaptado de Iglecias (2007)

Na atual conjuntura econômica, caracterizada pela forte influência desses agentes econômicos apresentados no Quadro 1, o segmento da agropecuária tem realizado significativas reestruturações organizacionais. Fomentados pela demanda dos produtos, as empresas buscam o controle dos processos, desde a produção das commodities, insumos, matérias-primas, principalmente para atender a exportação. Nessa perspectiva, destaca-se a participação dos agentes associados às corporações multinacionais, dotados por um notável capital estrutural e financeiro, que em sua maioria influenciam dentre outros fatores, os preços dos produtos (CASTILHO et al., 2017).

Considerando o grupo de empresas no setor do agronegócio, emergem as cooperativas, uma forma de organização que possibilita uma relevante competitividade e maximização de valor para seus associados, nesse segmento do agronegócio. Entretanto, esse resultado advém da quantidade de associados e, nesse sentido, o direcionamento dado por esses agentes em relação ao modelo de gestão utilizado nas cooperativas (MORCH et al., 2011).

Diferentemente das organizações de capital aberto, que possuem condições de buscar recursos por intermédio de aumento

do capital próprio, emitindo ações, as cooperativas têm a oportunidade, por sua estrutura organizacional, buscar créditos subsidiados provenientes de programas do governo como fonte de financiamento para suas atividades operacionais e de investimentos (MORCH et al., 2011).

Assim, o cooperativismo é considerado uma forma de organização, com objetivo equivalente ao das demais empresas, isto é, visando à eficiência de seus processos e, conseqüentemente, atingir um nível significativo de competitividade de mercado. Com isso, as cooperativas competem entre as empresas tradicionais, em busca da continuidade de suas operações e a maximização de valor para os associados, além de proporcionar a geração de empregos e o fomento do crescimento econômico local (GUZMÁN ALFONSO; SANTOS CUMPLIDO; BARROSO GONZÁLEZ, 2016).

Dessa forma, a formação de uma cooperativa, dá-se pelo interesse de uma determinada associação de indivíduos, em constituir uma organização inclinada para maximizar o bem comum (CHARTERINA, 2013). Salienta-se que o setor cooperativismo deve estar direcionado em busca de seu propósito básico, definido pelo comportamento da competitividade, tendo em vista que as estratégias de negócios

influenciam diretamente na participação de mercado (LÓPEZ; GUERRA, 2011).

Destarte, qualquer tomada de decisão desfavorável poderá impactar negativamente no custo dos produtos e, conseqüentemente, gerar uma desvantagem competitiva de mercado (LÓPEZ; GUERRA, 2011). Outro aspecto relevante, que orienta as estratégias das cooperativas, consiste na responsabilidade social, um dos requisitos para a constituição de uma cooperativa, direcionada por meio de princípios e valores pautados no comportamento responsável (CASTILLA-POLO; GALLARDO-VÁZQUEZ, 2016).

Todavia, o desenvolvimento cooperativo é um processo sistemático de longo prazo, conduzido por meio de projetos tanto de caráter econômico, quanto social que são realizados ao longo de diversas gerações. É importante ressaltar que a essência do cooperativismo é transmitir valores compartilhados em uma determinada sociedade, visando à expansão desse propósito por meio de novos produtos e melhoria nos processos produtivos (CONSTANTINESCU, 2015).

Além disso, sobre o enfoque agroindustrial, na medida em que por intermédio dessa associação cooperativa os pequenos agricultores passam a acessar e adotar tecnologias agrícolas melhoradas, apoio e assessoria contínua com profissionais especializados, a tendência é aumentar a produtividade e, conseqüentemente maximizar a renda desses agricultores (WOSSEN et al., 2017).

Contudo, evidencia-se que o processo de implantação de uma estratégia organizacional pautada no cooperativismo, possui a influência de uma série de aspectos, abarcando desde os conceitos teóricos, até a aplicação prática propriamente dita. Essa

questão constitui-se em um relevante desafio, uma vez que não há um modelo universal disponível para adoção de uma estratégia de cooperação em uma organização (LENDEL; SOVIAR; VODÁK, 2015). Dessa forma, na próxima seção são apresentados os estudos anteriores relacionados ao tema da pesquisa.

Estudos correlatos

Diante desse contexto, estudos foram desenvolvidos, no intuito de explorar a remuneração dos administradores, como no cenário português, Nascimento (2009) analisou as companhias listadas na Euronext Lisbon e verificou o impacto do desempenho da empresa na determinação da remuneração dos membros do Conselho de Administração.

Nesse sentido, os resultados do estudo demonstram que quanto maior o tamanho da empresa, também associado à participação da respectiva companhia no Índice PSI20, maior a remuneração dos seus administradores (NASCIMENTO, 2009).

Ainda no cenário português, os autores Duarte, Esperança e Curto (2007), elaboraram um estudo com intuito de analisar e explicar os determinantes das diversas formas de remuneração em Portugal. A amostra compreendeu informações de 28.608 colaboradores de 126 organizações. Os resultados ressaltaram que a remuneração variável é empregada com maior frequência nos níveis hierárquicos mais altos, além disso, um dos fatores determinantes para uma remuneração variável superior foi o nível de escolaridade (DUARTE, ESPERANÇA; CURTO, 2007).

Já no cenário norte-americano, os autores Shambrook, Roberts e Triscari (2011) desenvolveram um estudo no intuito de verificar se as variáveis associadas ao tempo de experiência, nível educacional, status do Administrador de Pesquisa Certificada

(CRA) e gênero influenciavam o salário dos administradores. Os achados demonstraram que o nível de escolaridade, o tempo de experiência e o gênero estavam associados a salários superiores nas organizações pesquisadas (SHAMBROOK; ROBERTS; TRISCARI, 2011).

Também no cenário internacional, especificamente na Austrália, os autores Doucouliagos, Haman e Askary (2007) desenvolveram um estudo com o propósito de verificar a relação entre a remuneração e o desempenho dos executivos de bancos australianos, usando a modelagem de dados em painel para o período 1992-2005. Os achados evidenciaram que, dentre outros determinantes dos salários dos gestores, o tamanho da organização e a idade dos gestores demonstraram uma relação estatisticamente significativa (DOUCOULIAGOS; HAMAN; ASKARY, 2007).

Considerando o cenário italiano, os autores Brunello, Graziano e Parigi (2001) buscaram identificar os fatores determinantes do pagamento dos executivos de empresas italianas. Perfez o tamanho da amostra a quantidade de 623 observações, com o recorte definido para as empresas que os executivos estiveram presentes por, pelo menos, dois anos consecutivos. Os resultados demonstraram dentre outros fatores que a idade dos gestores, o nível de escolaridade e o tamanho da empresa influenciam no valor do salário (BRUNELLO; GRAZIANO; PARIGI, 2001).

No ambiente chinês, os autores Luo e Jackson (2011) desenvolveram um estudo com o propósito de verificar a relação entre a remuneração dos executivos, estrutura de propriedade e desempenho das firmas financeiras chinesas em um período

compreendido de 2001 a 2009. A amostra da pesquisa foi composta pela totalidade de companhias listadas nas bolsas de valores de Shanghai (SHSE) e Shenzhen (SZSE). Os achados apresentaram dentre outros determinantes, que o tamanho da empresa possui uma relação estatisticamente significativa com a remuneração dos executivos (LUO; JACKSON, 2011).

Além disso, os autores Hijazi e Bhatti (2007) buscaram desenvolver e testar um modelo para identificar os determinantes da compensação dos executivos e seu impacto no desempenho das organizações. O estudo compreendeu 54 empresas paquistanesas, com uma amostra composta de 63 executivos.

Dentro desse escopo, os achados evidenciaram que o tamanho das companhias é um dos fatores que mais influenciam para a determinação salarial dos executivos (HIJAZI; BHATTI, 2007).

Os autores Alexander e Sherif (2015) desenvolveram um estudo com a finalidade de analisar a relação de remuneração do presidente-executivo e o desempenho da empresa. A amostra contemplou companhias listadas no FTSE 350 no Reino Unido de nove grupos de setores individuais. Os resultados do estudo evidenciaram uma forte relação estatística entre o tamanho da empresa e o salário dos executivos (ALEXANDER; SHERIF, 2015).

Já o estudo de Oliveira (2009), teve o intuito de analisar a evolução do mercado de trabalho voltado a agropecuária nacional e regional por meio de indicadores referente a ocupação, emprego, qualificação e remuneração dos trabalhadores no período de 1992 a 2007. Entre os resultados encontrados, o mercado de trabalho agropecuário eliminou muitos postos de trabalhos nos últimos 15 anos, entre as

principais razões, está o uso da tecnologia. Com isso, houve um crescimento de postos de trabalhos com vínculos mais estáveis e ganhos reais na remuneração das pessoas empregadas nas diversas atividades do setor agropecuário.

Por fim, o estudo de Ferreira e Matos (2016) fez uma análise referente a migração geográfica de trabalhadores no mercado formal de trabalho do Brasil entre 1995 e 2003. Os resultados demonstraram uma grande concentração de fluxos migratórios no Centro-Sul, principalmente nas Regiões Metropolitanas e, ainda, a migração contribuiu positivamente para aumentos reais na remuneração.

METODOLOGIA

A presente pesquisa foi realizada de acordo com os procedimentos de uma pesquisa descritiva (CRESWELL, 2007), visto que teve como objetivo analisar a influência das características das empresas e pessoais na remuneração financeira dos administradores, na região oeste do Estado do Paraná. A Figura 1 demonstra as características que foram fundamentadas neste estudo e a suas influências.



Figura 1 - Características abordadas e causalidades
Fonte: elaborados pelos autores (2017)

Foram abordados, na fundamentação teórica deste estudo, aspectos referentes às características da empresa e dos administradores que, possivelmente, podem influenciar a remuneração dos administradores. E, de acordo com os resultados de estudos abordados, podem influenciar de forma positiva ou negativa.

Entretanto, justificam-se as escolhas das características das empresas devido à região na qual a amostra se encontra. As

atividades do agronegócio possuem uma representatividade econômica significativa para a respectiva região. Essa evidência, por exemplo, é apresentada no estudo dos autores Ferreira et al. (2017), pelo qual em um levantamento com apenas seis cooperativas, no ano de 2015, verificaram o faturamento conjunto de R\$ 21,06 bi, além de terem empregado mais de 36 mil colaboradores.

Por outro lado, as características pessoais são justificadas pelas possíveis contribuições que essas respostas podem

oferecer à sociedade, pois podem responder o quanto o tempo de empresa e a escolaridade pode impactar a remuneração, e ainda, se pode existir discriminação de sexo nessa região.

Nesse sentido, esta pesquisa é denominada como documental (FLICK, 2013), pois são coletados por uma fonte pública, neste caso, são provenientes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), portanto, os dados caracterizam-se como secundários (RICHARDSON, 1999).

O recorte temporal foi delimitado por um corte transversal, considera-se para este estudo o ano de 2015. Ao todo, foram 1.273 profissionais de administração. E ainda, quanto à localização refere-se aos municípios da região Oeste do Paraná.

Porém, foram retirados da amostra registros salariais iguais à zero, pelo motivo da técnica aplicada, regressão log-linear, não permitir esse valor para a variável

dependente, por consequência, a amostra deste estudo ficou composta por 1.261 observações.

Ressalta-se que, após o primeiro filtro (administradores), de acordo com a Classificação Brasileira de Ocupações, para compor uma base de dados com apenas administradores (CBO 252105), foram delimitadas as atividades econômicas voltadas para o agronegócio, de acordo com as Classes do Código Nacional de Atividades Econômicas (CNAE), que estavam presentes na amostra. Assim sendo, estão descritas no Quadro 2.

Classe do Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE')	Código
Abate de reses, exceto suínos	01610
Abate de suínos, aves e outros pequenos animais	21211
Atividades de apoio à agricultura	47415
Comércio atacadista de animais vivos, alimentos para animais e matérias-primas agrícolas, exceto café e soja	46231
Comércio atacadista de carnes, produtos da carne e pescado	84116
Comércio atacadista de cereais e leguminosas beneficiados, farinhas, amidos e féculas	68102
Comércio atacadista de defensivos agrícolas, adubos, fertilizantes e corretivos do solo	56112
Comércio atacadista de hortifrutigranjeiros	35115
Comércio atacadista de madeira e produtos derivados	47237
Comércio atacadista de máquinas, aparelhos e equipamentos para uso agropecuário; partes e peças	35115
Comércio atacadista de mercadorias em geral, com predominância de insumos agropecuários	46648
Comércio varejista de carnes e pescados - açougues e peixarias	01156
Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - hipermercados e supermercados	70204
Comércio varejista de mercadorias em geral, com predominância de produtos alimentícios - minimercados, mercearias e armazéns	47296

Classe do Código Nacional de Atividade Econômica (CNAE')	Código
Comércio varejista de produtos alimentícios em geral ou especializado em produtos alimentícios não especificados anteriormente; produtos do fumo	46231
Criação de suínos	82113
Cultivo de cereais	84116
Cultivo de plantas de lavoura temporária não especificadas anteriormente	41204
Cultivo de soja	10121
Desdobramento de madeira	35115
Fabricação de adubos e fertilizantes	85996
Fabricação de alimentos para animais	47610
Fabricação de máquinas e equipamentos para a agricultura e pecuária, exceto para irrigação	85996
Fabricação de produtos de carne	88006

Quadro 2 - Detalhamento dos CNAE's voltados ao agronegócio

Fonte: elaborados pelos autores (2017)

Os respectivos CNAE's encontrados abordam desde atividades antes da "porteira" como depois da "porteira". Isto é, não se resume apenas as atividades desenvolvidas no campo, pois abarcam desde insumos, cultivos até comércios. Nota-se no Quadro 12, que doze CNAE's voltam-se para o comércio, quatro voltam-se para fabricação e três para cultivo de alguma cultura.

Embora, a variável de interesse deste estudo fosse a influência das atividades econômicas voltadas à agricultura, na remuneração financeira dos profissionais de

administração, os estudos anteriores, apresentados nesta pesquisa, indicam que existem outras variáveis que impactam a remuneração. Com isso, este estudo caracteriza-se como experimental (LIBBY; BLOOMFIELD; NELSON, 2002).

Assim, os fatores, níveis dos fatores e as respectivas variáveis bem como os seus valores estão descritos o Quadro 3.

Fator	Nível do Fator	Variáveis	Valor
Remuneração Financeira	Remuneração financeira especificada no contrato (CLT)/Horas de trabalho	$\text{Log} \left(\frac{\text{Rem}_i}{\text{Hora}_i} \right)$	Quantitativa contínua
Tempo da Empresa	Tempo de trabalho do colaborador em meses	Temp_i	Quantitativa contínua
Atividades Agricultura	Atividades voltadas à agricultura (Quadro 2)	Agr_i	"Dummy"; 1 caso CNAE esteja listado na Tabela 2, 0 Caso Contrário
Sexo	Masculino/Feminino	Sex_i	"Dummy"; 1 Caso o indivíduo seja do sexo Masculino, 0 Caso Contrário
Tamanho da Empresa	Classificadas conforme nível definido pela RAIS (0 a 10)	Tam_i	"Dummy"; 1 Caso a empresa esteja classificada acima de 5, 0 Caso Contrário
Município	Classificados principais municípios da Região Oeste (Cascavel, Foz do Iguaçu e Toledo)	Mun_i	"Dummy"; 1 caso esteja listado nos municípios de Cascavel, Foz do Iguaçu ou Toledo, 0 Caso Contrário

Fator	Nível do Fator	Variáveis	Valor
Escolaridade	Classificados acima do ensino obrigatório para titulação (Acima do nível superior)	Esc_i	"Dummy"; 1 Caso o indivíduo tenha um nível de escolaridade após o ensino superior, 0 Caso contrário

Quadro 3 - Fatores, níveis dos fatores e variáveis, valores do estudo

Fonte: elaborados pelos autores

Assim sendo, os fatores abordados e embasados nos estudos anteriores, apresentados nesta pesquisa, foram desde o tempo de empresa, sexo, tamanho da empresa, município e escolaridade. E, além desses, com o intuito de responder à questão problema, tem-se as atividades voltadas à agricultura.

$$\text{Log} \left(\frac{\text{Rem}}{\text{Hora}_i} \right) = \beta_0 + \beta_1 \text{Temp}_i + \beta_2 \text{Agr}_i + \beta_3 \text{Sex}_i + \beta_4 \text{Tam}_i + \beta_5 \text{Mun}_i + \beta_6 \text{Esc}_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

A regressão em questão é um modelo log linear (GUJARATI; PORTER, 2011). Sendo que β_0 refere-se ao coeficiente linear constante e, β_2 , refere-se ao coeficiente de inclinação e, β_2 , β_3 , β_4 , β_5 e β_6 são coeficientes de intercepto. Assim, Agr_i represente os CNAE's as atividades econômicas voltadas ao agronegócio.

E, conforme os estudos anteriores, temos a variável Temp_i refere-se ao tempo de emprego do trabalhador e, Sex_i refere-se ao sexo do trabalhador, a variável Tam_i está atribuída ao tamanho da empresa, a variável Mun_i aos municípios de Foz do Iguaçu, Cascavel e Toledo e a variável Esc_i indicando o nível de escolaridade. Por fim, o erro do modelo denotado por ε_i .

Tendo em vista as variáveis apresentadas, verificou-se que este estudo

Considerando as variáveis apresentadas, a técnica empregada neste estudo foi a regressão linear múltipla, pois analisa a dependência de uma variável frente as outras variáveis explicativas (GUJARATI; PORTER, 2011).

Na Equação 1 está descrito o modelo proposto neste estudo.

caracteriza-se como uma pesquisa quantitativa (HAIR JÚNIOR *et al.*, 2005). Além disso, a análise foi realizada com auxílio do software EVIEWS 7 para análise do modelo log-linear e do software Action Stat 2.9 para a análise descritiva, bem como por meio de planilhas eletrônicas para organização dos dados.

APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Análise Descritiva

A região Oeste do Estado do Paraná é composta por 50 municípios, porém, apenas 41 municípios detêm profissionais registrados como administradores. E ainda, 33 desses municípios detêm menos de 10 administradores.

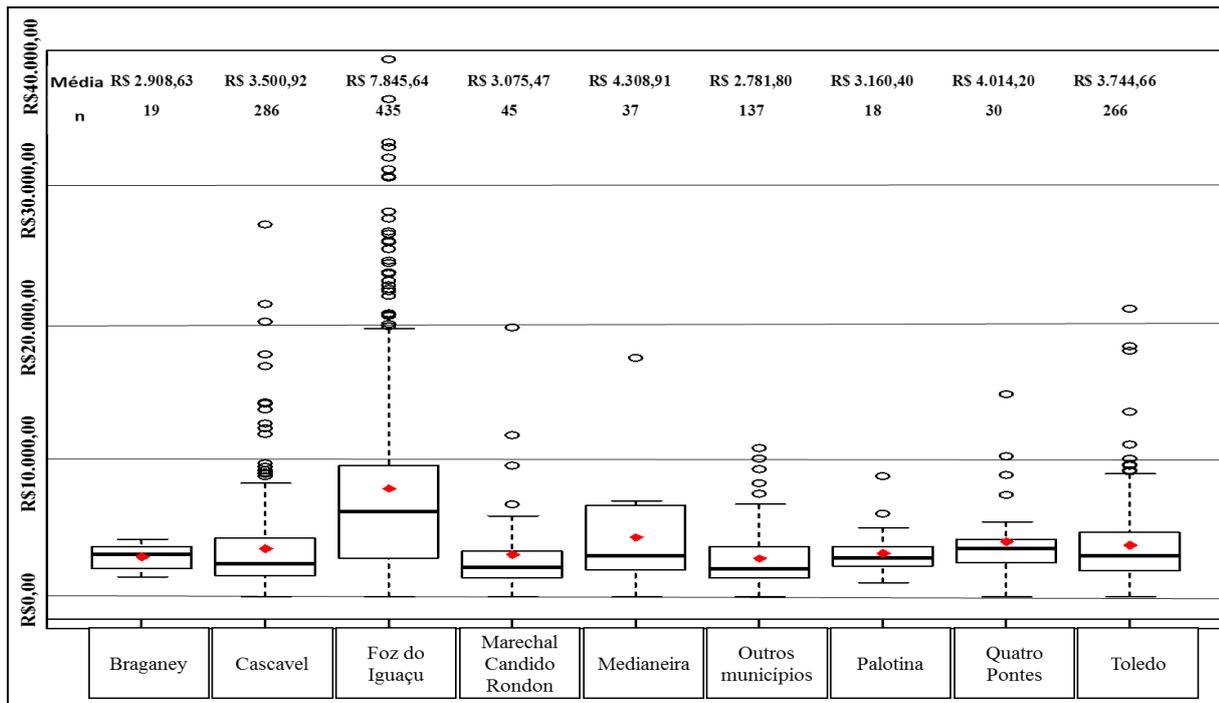


Figura 2 - Gráficos de *boxplot's* referentes às remunerações dos administradores dos municípios da região Oeste do Estado do Paraná no ano de 2015

Fonte: dados da pesquisa

Entretanto, cada município detém uma média salarial diferente dos demais, conforme se observa na Figura 2 os gráficos de *boxplot's*, referentes às remunerações dos administradores dos municípios da região Oeste do Estado do Paraná, no ano de 2015. Os outros 33 municípios, com menos de 10 administradores, detêm o primeiro quartil menor, com, aproximadamente, R\$ 1.359,00. Nesse sentido, o município com o primeiro quartil mais alto é o município de Foz do Iguaçu, com R\$ 2.809,00, seguidos dos municípios de Quatro Pontes com, aproximadamente, R\$ 2.449,00 e Palotina, com R\$ 2.003,00.

Esses resultados diferem do esperado, pois dois principais centros não obtiveram o primeiro quartil maior, sendo eles Cascavel e Toledo, com R\$ 1.543,00 e R\$ 1.903,00, respectivamente. Porém, o município com o primeiro quartil menor refere-se a Marechal Cândido Rondon, com aproximadamente R\$ 1.330,00.

Da mesma forma, Foz do Iguaçu também detém a média mais alta entre municípios, com aproximadamente, R\$ 7.846,00. Já o segundo valor mais elevado, é a média do município de Medianeira, com aproximadamente R\$ 4.309,00 e, com a terceira média mais elevada consolida-se o município de Quatro Pontes, com aproximadamente R\$ 4.014,00. Assim, como os primeiros quartis, os municípios de Cascavel e Toledo detiveram médias menores, R\$ 3.501 e R\$ 3.745 respectivamente. Contudo, a média menor é apresentada pelos 33 municípios que detêm apenas 10 administradores, sendo o valor correspondente a R\$ 2.782,00.

A mediana, por sua vez, só é maior que a média para o município de Braganey, já para os demais, a mediana é menor em relação à média. Assim sendo, Foz do Iguaçu permanece com a maior mediana, seguidos de Quatro Pontes e Braganey.

O terceiro quartil destaca-se novamente o município de Foz do Iguaçu,

com o valor aproximado de R\$ 9.580,00. Mas, tanto Medianeira, Toledo, Quatro Pontes, bem como Cascavel obtiveram valores superiores a R\$ 4.000,00. Desses, a segunda média mais alta é a do município de Toledo com R\$ 4.717,00.

Visto que para esta análise não foram retirados os valores iguais a zero, portanto, nota-se que apenas os municípios de Braganey e Palotina o valor mínimo não são iguais a zero. Com isso, também é possível identificar que apenas o município de Braganey não possui valores outliers.

O gráfico de boxplot também aponta que no município de Foz do Iguaçu a remuneração com valores acima de R\$ 19.642,00 considera-se como outlier, sendo o maior valor para esta amostra. Já para os municípios de Cascavel, os valores acima de R\$ 8.736,00 são considerados outliers, sendo o segundo valor mais alto para outliers. O município de Toledo, por sua vez, detém o

terceiro maior valor para outlier, sendo R\$ 9.122,00.

Os valores máximos destacam os maiores centros da região. Foz do Iguaçu detém a maior remuneração da região no ano de 2015, com aproximadamente R\$ 39.000,00. Em seguida Cascavel, com o segundo maior remuneração com R\$ 27.000,00 e, Toledo em terceiro com R\$ 29.930,00.

Influência na Remuneração Financeira

Conforme o teste de White foi possível identificar a presença de heterocedasticidade (p valor $< 0,01$), portanto, para corrigir este problema, o modelo foi estimado pelo método de estimação de heterocedasticidade consistente de White (HILL; JUDGE; GRIFFITHS, 2010).

Assim, a Tabela 1 demonstra os coeficientes estimados e os p valores para cada uma das variáveis analisadas.

Tabela 1 - Resultados do modelo estimado para remuneração dos administradores

Variáveis	Coefficientes	Erro Padrão	Estatística t	P Valor
C	3,522696	0,045038	78,21672	0,0000
TEMP	0,003993	0,000180	22,17136	0,0000
AGR	-0,321472	0,043163	-7,447901	0,0000
SEX	0,300988	0,034741	8,663793	0,0000
TAM	0,515057	0,039114	13,16815	0,0000
MUN	0,182661	0,040364	4,525311	0,0000
ESC	0,371778	0,167745	2,216326	0,0268
R-quadrado	0,468918	Prob(Estatística F)		0,0000

Fonte: dados da pesquisa

O coeficiente de determinação do modelo, o R^2 explica 46,89% das variações, portanto, mais de 50% das variações são explicados por outras variáveis, porém, devido à heterogeneidade da amostra, esse valor para o coeficiente de determinação é considerado razoável. De acordo com a estatística F, o p valor $< 1\%$, encontrado demonstra que se rejeita a hipótese nula, assim, pelo menos uma variável

independente exerce influência na variável dependente.

Independente das variáveis analisadas, a constante demonstra que o valor do salário é igual ao anti-log (3,522696), ou seja, em unidade monetária R\$ 3.331,93, sendo estatisticamente significativa a 1%. Além disso, a primeira variável proposta no modelo, que representa as atividades relativas à agricultura, obteve o seu coeficiente β_1

estatisticamente significativa ao nível de 1%.

Diante disso, os resultados evidenciaram que se o administrador exerce suas funções em atividades voltadas à agricultura, para esse conjunto de cidades analisadas na amostra, a remuneração financeira será em média $((e^{(-0,321472)}-1) \times 100)$ 27,49% menor em comparação com as demais atividades, pois o coeficiente encontrado possui sinal negativo. Embora o mercado de trabalho tenha se beneficiado com mais tecnologia e, ainda, obteve vínculos mais estáveis para pessoas empregadas em diversas atividades (Oliveira, 2009), a remuneração dos administradores em atividades voltadas à agricultura confronta esses resultados. Visto que o agronegócio ainda remunera menos os administradores em relação as demais atividades.

Por outro lado, os coeficientes associados às características da empresa, como tamanho e localização, e dos trabalhadores, como tempo de emprego, sexo e idade também foram estatisticamente significantes ao nível de 1%. Já o coeficiente associado ao nível de escolaridade dos indivíduos, apresentou significância estatística ao nível de 5%. E, ainda, todas as variáveis trabalhadas no modelo demonstraram harmonia com a teoria, pois os sinais esperados dos coeficientes foram positivos.

Nesse sentido, o coeficiente associado ao tamanho do estabelecimento analisado neste estudo, apresentou um acréscimo de aproximadamente $((e^{(-0,515057)}-1) \times 100)$ 65,72% na remuneração financeira dos profissionais de administração. Cabe ressaltar que foi o coeficiente do modelo que demonstrou maior influência na remuneração

financeira dos administradores. Este resultado vai ao encontro com os achados de Nascimento (2009), Alexander e Sherif (2015) e Luo e Jackson (2011), que também demonstram que quanto maior o tamanho da empresa maior é a remuneração dos administradores.

Já o tempo no cargo não representou uma elevação salarial muito relevante na remuneração dos colaboradores, ou seja, apenas 0,4% $((e^{0,003993}-1) \times 100)$ ao mês.

Todavia, o coeficiente associado ao sexo, ponderando o sexo masculino, evidenciou uma influência de forma positiva na remuneração financeira dos administradores, em aproximadamente 35,11% $((e^{0,300988}-1) \times 100)$. Dessa forma, os achados demonstram a existência de uma disparidade salarial entre os profissionais administradores do sexo masculino em comparação com as administradoras do sexo feminino, corroborando com os resultados encontrados no estudo de Shambrook, Roberts e Triscari (2011).

Já com relação ao coeficiente associado à variável município, pela qual foram consideradas as empresas localizadas em Cascavel, Foz do Iguaçu e Toledo, o resultado apresentou uma influência de $((e^{0,182661}-1) \times 100)$ 20% na remuneração dos administradores. Assim, verificou-se que os indivíduos que trabalham nesses municípios, em média recebem 20% a mais, quando comparados com os demais municípios da região Oeste do Estado do Paraná. Ademais, o resultado corroborou com o estudo de Ferreira e Matos (2016), pela qual verificou que as regiões com maior concentração populacional, contribuem para o aumento real na remuneração dos indivíduos.

Por fim, o coeficiente associado ao nível de escolaridade também apresentou uma influência positiva na remuneração financeira dos administradores, de aproximadamente 45%. Observa-se com isso que em média, os profissionais da administração que possuem um nível de escolaridade superior ao exigido para titulação, recebem $((e^{0,371778}-1)\times 100)$ 45% a mais de remuneração financeira do que aqueles com apenas o nível de escolaridade exigido para titulação. O resultado está em harmonia com os estudos de Brunello, Graziano e Parigi (2001), Duarte, Esperança e Curto (2007) e Shambrook, Roberts e Triscari (2011).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a influência das características das empresas e pessoais na remuneração financeira dos administradores, na região oeste do Estado do Paraná. Assim, a contribuição deste estudo foi demonstrar como as características pessoais e das empresas impactam na remuneração dos administradores, se positivamente ou negativamente, e, além disso, o quanto elas influenciam em percentual.

Os resultados evidenciaram que as características das empresas, como tamanho e município, beneficiam a remuneração dos administradores. E, ainda, as características pessoais como tempo de emprego e nível de escolaridade também foram determinantes para elevar em média a remuneração dos administradores. Porém, a característica

pessoal referente ao sexo, demonstra que em média o sexo masculino recebe quase um terço a mais, em comparação ao sexo feminino, apontando, assim, possível discriminação.

E, também, foi possível analisar que as atividades relacionadas ao agronegócio existentes na região Oeste do Estado do Paraná demonstraram penalizar a remuneração do profissional de administração. Destarte, mesmo com a importância das atividades do agronegócio para a região, no que tange à produtividade de grãos, aos fatores associados à indústria, e setor alimentício, e ainda, a complexidade de empresas imersas nesse segmento, como por exemplo, as cooperativas, os administradores detêm em média uma remuneração menor em comparação com as outras atividades.

Entretanto, este estudo detém a limitação referente aos profissionais registrados como administradores. Assim, sugere-se, para futuras pesquisas, abordar as ocupações voltadas a gestão, como, por exemplo, gestores administrativos, financeiros, de recursos humanos, entre outros. E, também, buscar compreender com métodos qualitativos os fatos sociais evidenciados neste estudo.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; OLIVEIRA, P. M.. Competências ou cargos: uma análise das tendências das bases para o instrumental de recursos humanos. **REGE Revista de Gestão**, v. 8, n. 4, Jun. 2010.
- ALEXANDER, S.; SHERIF, M. CEO Compensation and UK Firm Performance: Does Financial Crisis Matter? **Research Gate**. 2015.
- ANJOS, L. C. M.. **Relações entre eficiência técnica das organizações e remuneração a executivos à luz dos impactos da motivação e sensibilidade da remuneração ao desempenho**. 2016. 133 f. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Programa Multiinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da UnB, UFPB e UFRN, João Pessoa. 2016.
- BRUNELLO, G.; GRAZIANO, C.; PARIGI, B. Executive compensation and firm performance in Italy. **International Journal of Industrial Organization**, v. 19, n. 1, p. 133-161, Jan. 2001.
- CASTILHO, R. *et al.* Regiões do agronegócio, novas relações campo-cidade e reestruturação urbana. **Revista da ANPEGE**, v. 12, n. 18, p. 265-288, 2017.
- CASTILLA-POLO, F.; GALLARDO-VÁZQUEZ, D. El cooperativismo agrícola y ganadero frente a la responsabilidad social: estudio de un caso de contraste. **ITEA**, v. 112, n. 2, p. 200-219, 2016.
- CHARTERINA, A. M. Cooperativismo y economía del bien común. **Boletín de la Asociación Internacional de Derecho Cooperativo**, p. 185-198, n. 47, Jul. 2013.
- CLARO, M. A. P. d. M.. **Remuneração por resultados e eficácia organizacional**. 2000. 100 f. Dissertação (Mestrado em Administração). Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2000.
- CONSTANTINESCU, L. A.. Cooperative Spirit in the XXI Century European Cooperative Culture. **Procedia Economics and Finance**, v. 27, n. 1, p. 199-203, Jan. 2015.
- CONYON, Martin J. Executive compensation and incentives. **The Academy of Management Perspectives**, v. 20, n. 1, p. 25-44, Fev. 2006.
- CRESWELL, J. W. **Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches**. London: Sage, 2007.
- DEEGAN, Craig. Efficient management remuneration plan design: A consideration of specific human capital investments. **Accounting & Finance**, v. 37, n. 1, p. 1-40, Mai. 1997.
- DOUCOULIAGOS, H.; HAMAN, J.; ASKARY, S. Directors' remuneration and performance in Australian banking. **Corporate Governance: An International Review**, v. 15, n. 6, p. 1363-1383. Nov. 2007.
- DUARTE, C.; ESPERANÇA, J. P.; CURTO, J. D. Determinantes da remuneração nas empresas portuguesas. **Revista de Gestão dos Países de Língua Portuguesa**, v. 6, n. 3, p. 62-80, Jul. 2007.
- FLICK, U. **Introdução à metodologia científica: um guia para iniciantes**. Porto Alegre: Penso, 2013.
- FONSECA, Luciano Pastório da et al. Cooperativismo e sustentabilidade: um estudo sobre a produção científica na base web of science. **RGC - Revista de Gestão e Organização Cooperativas**, Santa Maria, v. 01, n. 01, p.12-22, Jul. 2014.
- FURLANETTO, E. L.; CÂNDIDO, G. A. Metodologia para estruturação de cadeias de suprimentos no agronegócio: um estudo exploratório. **Revista Brasileira de Engenharia Agrícola e Ambiental**, v. 10, n. 3, p. 772-777, Jul. 2006.

- GIMENES, R. T. M.. Gestão de risco: análise da utilização de derivativos financeiros pelas cooperativas agropecuárias do estado do Paraná. **Revista de Contabilidade e Organizações**, v. 2, n. 4, Dec. 2008.
- GUJARATI, D. N.; PORTER, D. C. **Econometria básica**. Porto Alegre: AMGH, 2011
- GUZMÁN ALFONSO, C.; SANTOS CUMPLIDO, F. J.; BARROSO GONZÁLEZ, M. O. Cooperativismo, factor empresarial y desarrollo económico: propuesta de un modelo teórico de enlace. **REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos**, n. 122, Dez. 2016.
- HAIR Jr., J. F. et al. **Fundamentos de métodos de pesquisa em administração**. Porto Alegre: Bookman, 2005.
- HIJAZI, S. T.; BHATTI, K. K. Determinants of executive compensation and its impact on organizational performance. **Compensation & Benefits Review**, London, v. 39, n. 2, p. 58-68, Abr. 2007.
- HILL, R. C.; GRIFFITHS, W. E.; JUDGE, G. G. **Econometria**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.
- IGLECIAS, W. O empresariado do agronegócio no Brasil: ação coletiva e formas de atuação política-as batalhas do açúcar e do algodão na OMC. **Revista de sociologia e política**, n. 28, Jun. 2007.
- LAWLER III, Edward E. **The Strategic Design of Reward Systems**. University of Southern California Los Angeles center for effective organizations, 1982.
- LENDEL, V.; SOVIAR, J.; VODÁK, J. Creation of corporate cooperation strategy. **Procedia Economics and Finance**, v. 23, p. 434-438, Out. 2015.
- LIBBY, R.; BLOOMFIELD, R.; NELSON, M. W. Experimental research in financial accounting. **Accounting, Organizations and Society**, v. 27, n. 8, p. 775-810, nov. 2002.
- LÓPEZ, V. M.; GUERRA, I. R. Strategic Management for the Internationalization and Cooperative Markets. **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, v. 24, p. 769-780, Out. 2011.
- LUO, Y.; JACKSON, D. Executive compensation, ownership structure and firm performance in Chinese financial corporations. **Global Business and Finance Review**, v. 17, n. 1, p. 56-74, 2011.
- FERREIRA, R. M.; LIMA, S. L. L.; GOMES, A. R. V.; BERTOLINI, G. R. F. Análise de Projetos e Investimentos: Principais Técnicas Utilizadas pelas Cooperativas Agroindustriais. **Revista de Contabilidade do Mestrado em Ciências Contábeis da UERJ**, v. 22, n. 1, p. 66-83, 2017.
- MORCH, R. B. *et al.* Agronegócios SA: capital de financiamento para sociedades cooperativas e companhias de capital aberto. **Revista de Negócios**, v. 16, n. 2, p. 11-30, Set. 2011.
- NASCIMENTO, R. S. P. **A remuneração dos administradores e o desempenho da empresa: o caso português**. 2009.
- OCB SESCOOP – Organização das Cooperativas Brasileiras. **O que é cooperativismo**. Disponível em: <<http://www.somoscooperativismo.coop.br/#/o-que-e-cooperativismo>>. Acesso em 17 nov. 2016.
- OLIVEIRA, L. M. B.. Estratégias e práticas de remuneração utilizadas pelas empresas Brasileiras. **Organ. Soc.**, Salvador, v. 8, n. 21, p. 97-108, Ago. 2001.
- OLIVEIRA, F. C. R. **Ocupação, emprego e remuneração na cana-de-açúcar e em outras atividades agropecuárias no Brasil, de 1992 a 2007**. 2009. 167 f. Dissertação (Mestrado em Economia Aplicada). Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz, Piracicaba, 2009.

OYADOMARI, J. C. T. et al. Influências da remuneração de executivos na congruência de metas. **Revista contemporânea de contabilidade**, v. 6, n. 12, Jul. 2009.

REIS NETO, M. T.. **A remuneração variável na percepção dos empregados e suas consequências na motivação e no desempenho**. 2004. 288 f. Tese (Doutorado em Administração) Centro de Pós-Graduação e Pesquisas da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte. 2004.

RICHARDSON, M. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBERTS, D. R. A general theory of executive compensation based on statistically tested propositions. **The Quarterly Journal of Economics**, v. 70, n. 2, p. 270-294, Mai. 1956.

SALANEK FILHO, P. **Capital social e cooperativismo agropecuário no processo de desenvolvimento sustentável local: uma avaliação da região de atuação da Cooperativa Copacol**. Dissertação (Mestrado em Organizações e Desenvolvimento). UNIFAE-Centro Universitário, 2007.

SHAMBROOK, J.; ROBERTS, T. J.; TRISCARI, R. Research Administrator Salary: Association with Education, Experience, Credentials and Gender. **Journal of Research Administration**, v. 42, n. 2, p. 87-99, Out. 2011.

STORCK, V. S. Natas para a história da administração brasileira: origens e desenvolvimento. **Revista de Administração de Empresas**, v. 23, n. 3, p. 57-62, Set. 1983.

TOSI, Henry L. et al. How much does performance matter? A meta-analysis of CEO pay studies. **Journal of Management**, v. 26, n. 2, p. 301-339, Jan. 2000.

WOSSEN, T. et al. Impacts of extension access and cooperative membership on technology adoption and household welfare. **Journal of Rural Studies**, v. 54, p. 223-233, 2017.

ZANCO, A. M.; COLTRE, S. M. Gestão do conhecimento nas cooperativas. **RGC - Revista de Gestão e Organização Cooperativas**, Santa Maria, v. 5, n. 5, p.27-42, jul. 2016.

FERREIRA, R. N.; MATOS, R. Migração de trabalhadores no mercado formal brasileiro entre 1995 e 2003 e as tendências da reestruturação territorial. In: XIV Encontro Nacional de Estudos Populacionais. 14, 2016. Caxambú. **Anais...** Caxambú: ABEP, 2016. p. 1-20.

WICKERT, L. F. Desemprego e juventude: jovens em busca do primeiro emprego. **Psicologia Ciência e Profissão**, v. 26, n. 2, 2006.

NOTA

(1) Mestre em Contabilidade pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE. Especialista em Administração Financeira, Contábil e Controladoria pela União Educacional de Cascavel/UNIVEL. Graduado em Administração pela União Educacional de Cascavel/UNIVEL. Pesquisador na Universidade Estadual do Oeste do Paraná/ UNIOESTE, Cascavel-PR.

(2) Mestre em Contabilidade pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE. Especialista em Controladoria e Finanças pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná/PUC-PR. Graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual de Maringá/UEM. Pesquisador na Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE, Cascavel-PR.

(3) Doutora em Ciências (Economia Aplicada) pela Universidade de São Paulo/USP. Graduada em Ciências Econômicas pela Universidade Federal de Viçosa/UFV. Professora na Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE, Cascavel-PR.

(4) Doutor em Engenharia Agrícola pela Universidade Estadual de Campinas/UNICAMP. Mestre em Engenharia Agrícola pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE. Especialista em Engenharia de Segurança do Trabalho pela Universidade Federal do Paraná/UFPR. Graduado em Engenharia Agrícola pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE. Professor na Universidade Estadual do Oeste do Paraná/UNIOESTE, Cascavel-PR.

Enviado: 18/05/2018

Aceito: 16/11/2018