

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL X REMUNERAÇÃO: UM ESTUDO PRELIMINAR
NAS EMPRESAS DE RÁDIO DIFUSÃO DE JUÍNA MT**

Autor: Nermair Ferreira da Silva

Orientador: Prof. Ms. João Luiz Derkoski

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA
BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL X REMUNERAÇÃO: UM ESTUDO PRELIMINAR
NAS EMPRESAS DE RÁDIO DIFUSÃO DE JUÍNA MT**

Autor: Nermair Ferreira da Silva

Orientador: Prof. Ms. João Luiz Derkoski

“Monografia apresentada ao curso de Bacharelado em Ciências Contábeis, da Faculdade de Ciências Contábeis e Administração do Vale do Juruena como requisito parcial para obtenção do título Bacharel em Administração”.

JUÍNA/2011

**AJES - FACULDADE DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS E ADMINISTRAÇÃO DO VALE
DO JURUENA**

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Ms. Cleiva Schaunich Mativi

Prof. Esp. Cícero Allysson Barbosa Silva

Prof. Ms. João Luiz Derkoski
ORIENTADOR

Dedico este trabalho a todas as pessoas que de alguma forma me propiciaram este momento de superação na conclusão desta pesquisa.

AGRADECIMENTOS

Até o mais seguro dos homens e a mais confiante das mulheres já passaram por um momento de hesitação, por dúvidas enormes e dúvidas mirins, que talvez nem merecessem serem chamadas de dúvidas, de tão pequenas. Vacilo seria melhor dizer. Devo ir a este jantar, mesmo sabendo que a dona da casa não me conhece bem? Será que tiro o dinheiro do banco e invisto nesta loucura? Devo mandar um e-mail pedindo desculpas pela minha negligência? Nesta hora precisamos de um empurrãozinho. E é aos empurradores que dedico esta crônica, a todos aqueles que testemunharam os titubeios alheios e dizem: vá em frente! Obrigado por insistir para que eu pintasse, que eu escrevesse, que eu atuasse, obrigado por perceber em mim um talento que minha autocrítica jamais permitiria que se desenvolvesse.

Sem conhecimento e sem comunicação
Não há humanização (Camilo Pinheiro)

RESUMO

A formação profissional dos radialistas de Juína-MT esta muito escassa, pois em sua maioria os profissionais estão acomodados e não buscam conhecimento. Este trabalho teve por foco avaliar no que a formação interfere na remuneração dos profissionais de radio difusão na visão dos radialistas da cidade de Juína-Mt. Esta pesquisa teve como base um levantamento bibliográfico e em seguida pesquisa de campo aprofundada a respeito do assunto. A escolha do tema deu-se pela insatisfação dos radialistas da cidade com a remuneração que recebem e pela falta de interesse dos mesmos em se profissionalizar na área. Para o desenvolvimento desse trabalho, foi feita uma pesquisa de campo do tipo qualitativa e exploratória, aplicando-se questionários que foram respondidos pelos radialistas, obtendo dados necessários para fazer uma análise e compreensão do mesmo, juntamente com as teorias levantadas pelos estudiosos que discutem esse mesmo assunto. Com os resultados obtidos nessa pesquisa ficou clara a percepção dos radialistas em apontar todas as variáveis que giram em torno do salário e formação acadêmica de um profissional de rádio difusão.

Palavras-chave: Radialistas, Formação, Remuneração.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Importância da formação profissional	32
---	----

LISTAS DE TABELAS

Tabela 1: Salário de radialistas por população de cidades	29
Tabela 2: Entrevistas realizadas	29
Tabela 3: Média salarial por rádio pesquisada	30
Tabela 4: Escolaridade por rádio pesquisada	31
Tabela 5: Radialistas com cursos profissionalizantes	31
Tabela 6: Tempo de atuação dos entrevistados na área de radiodifusão	32

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Sistema de organização Taylorista	15
Figura 2: Estrutura de análise de cargos.....	19
Figura 3: Estúdio de rádio	23
Figura 4: Estúdio de rádio	23
Figura 5: Estúdio de Rádio.....	24
Figura 6: Estúdio de Rádio.....	24
Figura 7: Estruturação do trabalho	28

LISTA DE ABREVIATURAS

AM	Amplitude Modulada
FM	Frequência Modulada
MT	Mato Grosso
ARH	Administração de Recursos Humanos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
SINTERP	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Rádio, Televisão e Publicidade
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IBGE	Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO	12
1.1 PROBLEMATIZAÇÃO	13
1.2 JUSTIFICATIVA.....	13
1.3 HIPÓTESES.....	13
1.4 OBJETIVOS.....	14
1.4.1 OBJETIVO GERAL.....	14
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
1.5 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	14
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	15
2.1 ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA.....	15
2.1.1PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS.....	16
2.2 GESTÃO DE PESSOAS.....	17
2.3 MEIOS DE RECRUTAMENTO, PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS	18
2.4 O SALÁRIO	20
2.4.1 BREVE HISTÓRICO	20
2.4.2 NECESSIDADE DE REAJUSTE E ENQUADRAMENTO PARA OS RADIALISTAS	21
2.5 TAREFAS DO RADIALISTA	22
2.6 CERTIFICADO DE RADIALISTA	25
3. METODOLOGIA DA PESQUISA.....	26
3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	27
3.2 OBTENÇÃO DOS DADOS	27
3.3 INSTRUMENTOS DA COLETAS DE DADOS.....	28
3.3.1 ESTRUTURA DO QUESTIONÁRIO	28
4. ANÁLISE E RESULTADOS.....	29
5. CONCLUSÃO	34
REFERÊNCIAS.....	35
APÊNDICES	37

1. INTRODUÇÃO

A questão salarial é estudada dentro da Teoria Geral da Administração, na abordagem científica, de modo que a remuneração dos funcionários deve ser proporcional ao número de unidades produzidas. Essa determinação é baseada no conceito do *Homo economicu*, que considera as recompensas e sanções financeiras as mais significativas para o trabalhador. Os interesses dos funcionários (altos salários) e da administração (baixo custo de produção) podem ser conciliados através da busca do maior grau de eficiência e produtividade. Contudo, o que mais prevalece até hoje é a exploração do trabalho em busca da maximização do lucro para o dono do capital, no caso estudado os donos das rádios.

A fórmula usada é exigir o máximo do esforço mecânico do empregado, sem se importar com o seu bem estar e desenvolvimento pessoal.

Assim, o objetivo desta pesquisa é, sob a abordagem da teoria científica, analisar se a formação profissional interfere na remuneração dos profissionais na área de radio difusão em Juína-MT.

O rádio é um veículo de comunicação baseado na difusão de informações sonoras, por meio de ondas eletromagnéticas em diversas frequências. Ele pode ser caracterizado como um meio essencialmente auditivo, formado pela combinação do trinômio: voz (locução), música e ruído. O rádio, entre os meios de comunicação em massa, pode ser considerado o mais popular e o de maior alcance do público, não só no Brasil, mas no mundo, isso pela capacidade que o homem tem em ouvir a mensagem sonora simultaneamente e não ter de interromper as suas atividades ao dedicar exclusivamente à audição.

Segundo dados do Ministério das Comunicações, o Brasil possui aproximadamente 3.000 emissoras de rádio, sendo que distribuídas aproximadamente em 50% para AM e 50% para FM. Como todo meio de massa, a comunicação pode ser caracterizada como pública, transitória e rápida. A peça chave das emissoras para a realização desse trabalho é o profissional do rádio, já a pretensão desta pesquisa em analisar sob a óptica da abordagem científica é a diferença salarial dos profissionais de rádio difusão diante de sua formação profissional.

1.1 PROBLEMATIZAÇÃO

Na cidade de Juína, situada no centro-oeste de Mato Grosso, os profissionais de ráiodifusão não têm expectativas de obter uma boa formação, um dos motivos é o salário que é muito baixo e a pouca valorização profissional. Hoje, em Juína, ser locutor é como fazer um trabalho extra, a maioria dos radialistas têm outro emprego e aprenderam a locução praticando no dia-a-dia dentro da rádio.

Assim, esta pesquisa procurou responder a seguinte pergunta: Como a formação profissional impacta na remuneração dos radialistas, na visão desses profissionais de ráiodifusão de Juína?

1.2 JUSTIFICATIVA

Comparada com a realidade de outros municípios do Brasil, a falta de formação profissional e de padronização salarial dos radialistas da cidade de Juína é fato comum. Nota-se que, na maioria das vezes, são locutores despreparados e sem formação, que são submetidos a desempenhar a função de radialistas. Desse modo, o radialista é fonte geradora de conflitos entre aquilo que a empresa realmente deseja, exige ou oferece e o que o profissional realmente necessita ou pode oferecer com sua experiência.

A pesquisa ao procurar esclarecer este fenômeno, oferece subsídios para a melhoria de qualidade do setor, o que justifica a elaboração deste trabalho de conclusão de curso.

1.3 HIPÓTESES

Hipótese, segundo Gil (2002, p. 31), “é a proposição testável que pode vir a ser a solução do problema”.

Hipótese I: A baixa remuneração dos radialistas é causada pela falta de formação profissional.

Hipótese II: A formação profissional não desencadeia a baixa remuneração dos radialistas.

1.4 OBJETIVOS

Alcançar objetivos significa buscar uma resposta para devido problema, no qual o objetivo é o início de tudo.

Segundo Gil (2002, p. 111), “os objetivos são pontos de partida, indicam uma direção a seguir, mas, na maioria dos casos, não possibilitam que se parta para investigação”. Daí surge os objetivos específicos.

1.4.1 Objetivo Geral

Pesquisar como a formação profissional interfere na remuneração dos profissionais de rádio difusão, na visão dos radialistas da cidade de Juína-MT.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Pesquisar critérios do plano de cargos e salários nas rádios de Juína.
- Identificar a percepção dos radialistas de Juína quanto à realidade dos salários e formação profissional.
- Realizar revisão bibliográfica sobre a relação formação profissional e o padrão salarial dos radialistas a nível nacional.
- Pesquisar o nível de satisfação dos radialistas com seu trabalho.

1.5 DELIMITAÇÕES DA PESQUISA

O presente trabalho de pesquisa foi realizado na cidade de Juína, Estado de Mato Grosso, e seu objeto foi a relação salário e capacitação dos profissionais de rádio difusão, empregados pelas emissoras de rádio difusão local.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. ADMINISTRAÇÃO CIENTÍFICA

Por ser a abordagem de administração que mais se assemelha a usada nas rádios de Juína, foram verificadas algumas características da mesma.

A administração científica surgiu em 1889 em experiências feitas por *Frederick Winslow Taylor* (1856-1915). No início, Taylor venceu enormes resistência à mudanças, as organizações não acreditavam muito em suas teorias, que por sua vez visavam que os operários tinham que ganhar por cotas cumpridas ou ultrapassadas, ou seja, quanto mais peças fabricadas maior seria o salário.

Pode-se dizer que o Taylorismo é um sistema de organização industrial criado por Taylor, no final do século XIX, tendo como principal característica a organização e divisão de tarefas dentro de uma empresa, com o objetivo de obter o máximo de rendimento e eficiência com o mínimo de tempo e atividade.

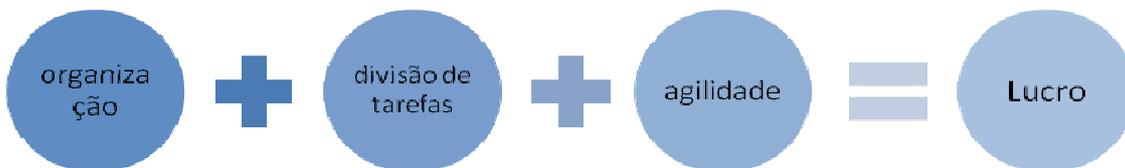


Figura 1: Sistema de organização Taylorista
Fonte: Autor (2011)

Em 1903, Taylor lançou seu primeiro livro “*Shop Management*” (Administração de oficinas) onde buscou mostrar as técnicas de racionalização de trabalho dos empregados, através do estudo de tempos e movimentos.

Segundo Chiavenato (1976, p. 34), para Taylor “atribuir aos trabalhadores, tarifas de remuneração por unidade produzida, tarifas estas que serão satisfatórias ainda para aqueles que ultrapassarem o padrão (plano de incentivo salarial)”.

2.1.1. Principais características e objetivos

Taylor distribui sua teoria nas seguintes características:

- A principal é a divisão das tarefas de trabalho dentro de uma empresa;

Segundo Chiavenato (1976, p. 46) “Para Taylor, a organização deve se caracterizar por uma divisão do trabalho claramente definida. A divisão do trabalho tornou-se a base fundamental do tratamento da organização”.

Ainda o mesmo autor (1976, p. 46) salienta a importância da especialização do trabalhador para Taylor: “o pessoal deve ser especializado em suas tarefas, que devem ser tanto mais simples quanto o possível, para fazer a face minuciosa divisão do trabalho”. Essa especialização permitiria mais facilidade no controle e treinamento dos operários

- Análise dos processos produtivos dentro de uma empresa como objetivo de otimização do trabalho. Para proceder à especialização, torna-se necessário a simplificação do trabalho e, portanto, a sua racionalização;

Para Taylor e seus seguidores, o método ideal para se racionalizar o trabalho era o estudo de tempos e movimentos através do qual se simplificava o trabalho, padronizava-se o método e fixava-se o tempo estimado para a sua realização. (CHIAVENATO, 1976, p. 47).

- Criação de sistemas de incentivos e recompensas salariais para motivar os trabalhadores e aumentar a produtividade;

Os autores da corrente da administração científica desenvolveram uma proposição acerca da motivação do trabalhador, que se caracteriza pelo conceito do “*Homo economicus*”. Isto é, a presunção de que o homem é influenciado profundamente por recompensas e sanções salariais e financeiras. A abordagem econômica considera o homem motivado pelo medo da fome e pela busca do dinheiro (CHIAVENATO, 1976, p. 48).

- Uso de supervisão humana especializada para controlar o processo produtivo;

Taylor propunha a chamada supervisão funcional, que nada mais é do que a existência de diversos supervisores, cada qual especializado em determinada

área, e que têm autoridade funcional (relativa somente a sua especialidade) sobre os mesmos subordinados (CHIAVENATO, 1976, p. 47).

- Disciplina na distribuição de atribuições e responsabilidades;

Para Taylor o trabalho pode ser executado melhor e mais economicamente através da subdivisão das funções. Assim o trabalho de cada pessoa na organização deveria, tanto quanto possível, se limitar a execução de uma única tarefa predominantemente. (CHIAVENATO, 1976, p. 47).

Após observarem estas características, fica claro que a administração científica não deu muita importância ao ser humano e sim aos fatores ligados a cargos e funções, embora a organização seja constituída de pessoas, deu-se pouca atenção ao elemento humano e concebeu a organização como “um arranjo rígido e estático de peças”, ou seja, como uma máquina.

2.2 GESTÃO DE PESSOAS

A gestão de pessoas passou por muitas mudanças desde que surgiu a teoria das relações humanas em 1927, que em oposição à abordagem científica e clássica, teve como objetivo humanizar o trabalho para que as organizações deixassem de enxergar seus colaboradores apenas como máquinas. A palavra gestão usada mais recentemente nas últimas duas décadas é conceituada, segundo Nunes (2006), como a otimização do funcionamento das organizações através da tomada de decisões racionais e fundamentadas na recolha e tratamento de dados e informação relevante e, por essa razão, contribuir para o seu desenvolvimento e para a satisfação dos interesses de todos os seus colaboradores e proprietários e para a satisfação de necessidades da sociedade em geral ou de um grupo em particular.

Assim, do antigo departamento de recursos humanos, encarregado de registro, presença, folha de pagamento e encargos passamos à gestão de pessoas, setor que é responsável pelo recrutamento, treinamento, motivação e desempenho dos colaboradores estimulando o comprometimento e o desenvolvimento dos mesmos.

Contudo, ainda hoje em nossos meios de comunicação como as rádios difusão, a abordagem científico-clássica e o departamento de recursos humanos predominam.

2.3. MEIOS DE RECRUTAMENTO, PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS.

De acordo com Toledo (1978, p. 96), “cada função ou cada cargo, dentro de uma empresa, tem seu valor. Esse valor é composto, basicamente, do valor da função em si (em relação às demais áreas da empresa) e do valor da função no mercado”. Cada cargo tem o seu parâmetro salarial estipulado pelo mercado, que pode ser maior ou menor dependendo da capacidade do profissional ou até mesmo do seu grau de instrução.

Para Chiavenato (1997, p. 233), “a seleção busca entre os candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização”. Nessa perspectiva, tem-se a seleção de cargos que relacionam tarefas, deveres e responsabilidades dos trabalhadores, especificando e descrevendo suas funções. Desse modo, determina-se a política salarial empregada considerando que a determinação da remuneração é complexa.

Define-se o Plano de Cargos e Salários como sendo o gerenciamento eficiente das políticas de remuneração, estrutura e perfis de cargos e planejamento de pessoal dentro das organizações. No processo seletivo deve haver critérios específicos de recrutamento para que cada candidato corresponda às necessidades da função requerida pelo cargo.

Segundo Zimpeck (1992, p. 40), “a descrição de cargos permite obter informações que servem para o desenvolvimento favorável do sistema de avaliação dos cargos”. O autor complementa que:

A análise da descrição de cargos é a base fundamental de todo um sistema de administração de salários, pois, das informações que seu uso deriva é que é possível estabelecer critérios e técnicas de remuneração. E tudo isto resulta de que para valorizar cargos é preciso antes conhecê-los (ZIMPECK, 1992, p. 40)

Chiavenato (2001) considera que a estrutura de análise dos cargos concentra-se em quatro áreas de requisitos que podem ser aplicadas a qualquer nível ou cargo, sendo elas:

- Requisitos mentais – instrução essencial, experiência anterior, adaptabilidade ao cargo, iniciativa necessária, aptidões necessárias.
- Requisitos físicos – esforço físico necessário, concentração visual, destreza ou habilidade e compleição física necessária.
- Responsabilidades envolvidas – supervisão de pessoal, material, ferramenta ou equipamentos, dinheiro, títulos e documentos, contatos internos e externos, informações confidenciais.
- Condições de trabalho – ambiente de trabalho e riscos.

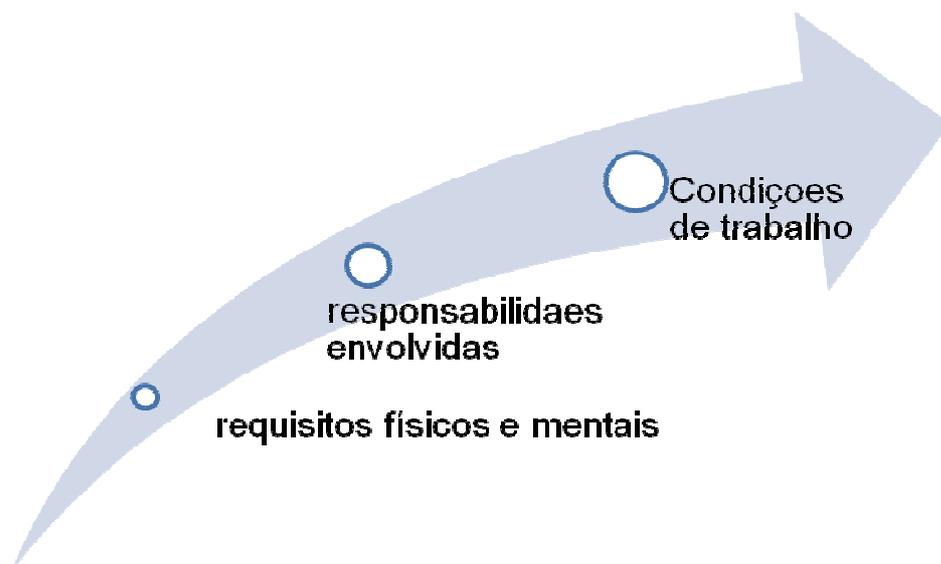


Figura 2: Estrutura de análise de cargos
Fonte: Autor (2011)

Com o plano de cargos e salários, vem a oportunidade de crescimento e desenvolvimento profissional, um plano de carreira, buscando desenvolver capacidades e dedicação, já que cada profissional receberá de acordo com o nível de responsabilidade, conhecimento e formação na área de atuação.

2.4. O SALÁRIO

2.4.1. Breve histórico

Salário é derivado da palavra sal, vem da Roma Antiga onde não havia dinheiro nem geladeira. A pessoa trabalhava para o senhor e recebia um pouco de sal para conservação de todos os alimentos, o que era importantíssimo na época. Mais tarde com a fabricação de moedas trocava-se a mão-de-obra por moeda local, que continuou a chamar salário.

¹No Brasil, o salário-mínimo, reivindicação dos trabalhadores desde a greve de 1917, foi criado no governo de Getúlio Vargas por meio da lei nº 185 de Janeiro de 1936 e do decreto nº 399 de Abril de 1938. Já os valores do salário mínimo foram definidos por meio do decreto de lei nº 2162 de 1º de Maio de 1940.

A partir de 1962, com a aceleração da inflação, o salário começou a perder seu poder de compra, apesar dos reajustes durante o governo de Goulart. Após o golpe militar, o governo passou a adotar uma política que visava manter o salário médio. Desde 1994, após a criação do plano real houve 18 reajustes salariais¹.

“No salário não só a importância fixa é estipulada, como também as comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador”. (Artigo 457 § 1º CLT, 2006, p. 69)

De acordo com o Vocabulário Jurídico de Plácido e Silva, 26ª edição:

“Salário Mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer as suas necessidades normal de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. Praticamente, pois, o salário mínimo correspondente a matéria de um QUANTUM mínimo, indispensável a manutenção do empregado em um dia, nele se incluindo, não somente o dinheiro necessário à alimentação.”¹

E conforme registra a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no artigo 76:

“salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

¹Disponível em <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=936>> Acessado 13/Nov./2011 as 18h e 15 min

O Salário Mínimo, “representa, para o direito do trabalho, uma idéia básica de intervenção jurídica na defesa de um nível de vida abaixo do qual será impossível ao homem que trabalha uma existência digna e compatível com as necessidades elementares de sobrevivência humana”.

2.4.2 Necessidade de reajuste e enquadramento para os radialistas

²O custo de vida está cada vez mais alto. Os trabalhadores têm gastos com moradia, assistência médica, alimentação, educação. Todas as despesas são reajustadas acima da inflação e, mesmo com ela estabilizadas, o nível salarial não está sendo mantido. O primeiro item da pauta de reivindicações da Campanha Salarial dos Radialistas 2010 é que a categoria possa ter, além do reajuste salarial com base no INPC/IBGE apurado entre janeiro e dezembro de 2009 (4,11%), mais 5% de ganho real e 5% de produtividade. O total deve ser estabelecido em torno de 14%.

É preciso acelerar o processo de conquista que levará os trabalhadores a esse patamar. “Não é o sindicato que vai decidir o valor do salário, mas sim o coletivo, construindo novos caminhos através da mobilização e da participação nas atividades que estão sendo desenvolvidas por nós”, ressaltou a direção do Sindicato dos trabalhadores em empresas de rádio, televisão e publicidade.

É absolutamente necessário um piso salarial superior a dois salários mínimos. A proposta é R\$ 1.155,34 para que seja possível recuperar a perda salarial. O que está em jogo é o reajuste acima da inflação. Para os municípios do interior com maior poder econômico (Vitória da Conquista, Barreiras, Jequié, Santo Antônio de Jesus, Eunápolis, etc) esse reajuste deveria ser de R\$ 924,27 e para os demais, pelo menos, R\$ 808,73.

Para os dirigentes do Sinterp, as emissoras têm faturado bastante, principalmente com o *merchandising*. Eles afirmam que a crise não atingiu esse setor da economia. Houve um aumento na exibição de comerciais, durante o ano todo o comércio foi aquecido. É necessário que esse lucro seja repassado também aos trabalhadores².

²Disponível em <<http://www.sinterpba.org.br/>> Acessado 09/ Jul./2011 às 21h 12 min.

A remuneração dessa parcela vem caindo cada vez mais e não há uma reposição da remuneração em cima da perda. Na voz de um trabalhador da Rede Bahia: “Deixo de comprar outras coisas que vão fazer falta para suprir as necessidades. Privo-me de ter lazer, pois preciso pagar a escola dos meus filhos. Não posso dar o que quero a eles, o que causa constrangimento. Trabalhamos sendo muito cobrados, é nesse momento que o stress aumenta. A perda maior com a diminuição do salário é com a saúde. A motivação para trabalhar acaba” (grifo meu).

2.5 TAREFAS DO RADIALISTA

Radialista é o profissional atuante em mídia de rádio difusão transmitida por rádio e TV. Assume inúmeras funções dentro do setor, como por exemplo, direção, roteiro, projetos, criação, e muitos outros, sendo a mais comum a locução. Para isso, deve ter habilidade de prender a atenção do ouvinte, para um programa de entretenimento, narração de uma disputa esportiva, chamada para uma música, para as notícias do dia ou ainda outras informações do dia-dia.

É preciso lembrar que o ouvinte não pode ver o radialista em uma transmissão, por isso, ele deve saber, através de sua voz, passar a seriedade de uma notícia ou emoção sobre algum fato.

O exercício da profissão de Radialista é regulado pela presente Lei. Nº 6.615, desde 16 de Dezembro de 1978, dec 84.134/79 e dec 95684/88.

O trabalho de um radialista é feito dentro de um estúdio de rádio.



Figura 3: Estúdio de rádio
Fonte: Autor (2011)

Um estúdio de rádio é composto por aparelhos, computadores e microfones.



Figura 4: Estúdio de rádio
Fonte: Autor (2011)



Figura 5: Estúdio de Rádio
Fonte: Autor (2011)



Figura 6: Estúdio de Rádio
Fonte: Autor (2011)

2.6 CERTIFICADO DE RADIALISTA

DRT é o registro junto à Delegacia Regional do Trabalho, que é adquirido no Ministério do Trabalho e Emprego

³Para se conseguir a DRT, o radialista deve fazer um curso pelos órgãos autorizados como ABLAP (Associação Brasileira de Locutores, Apresentadores e Produtores de Rádio e TV) e com o curso devidamente concluído, solicitar a carteira profissional junto a Delegacia Regional do Trabalho. Não existe um nome específico para a carteira, é DRT mesmo, porém, a especificação é escrita na mesma, pois esta carteira não é só para o profissional de rádio, esse registro é a habilitação necessária para o exercício de algumas profissões regulamentadas. A finalidade desse registro é garantir que os profissionais destas categorias atendam aos requisitos legais e é uma exigência estabelecida pelas legislações profissionais.

Segue lista de documentos necessários para o registro:

- Requerimento em 02 (duas) vias, dirigido ao Delegado Regional do Trabalho, devidamente preenchido;
- Fotocópia da Cédula de Identidade;
- Fotocópia do Cadastro de Pessoa Física;
- Fotocópia do número, série e qualificação civil da Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- Carteira de Trabalho para a anotação do registro;
- Documentos específicos, de acordo com as legislações profissionais;
- Especialmente para os radialistas é necessário também:
- Certificado de Aptidão Profissional, fornecido pelo sindicato representativo da categoria ou Certificado de Conclusão de curso de nível médio (2º grau) em formação específica reconhecido na forma da Lei; ou Diploma / Certidão de Conclusão de Curso de nível superior com formação específica reconhecido na forma da Lei.³

³Disponível em <<http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr>> Acessado 09/ ago./2011 as 16h 03 min.

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Segundo Gil (2002 p. 162), “metodologia é a descrição dos procedimentos a serem seguidos na realização da pesquisa”.

Pelas características deste trabalho, a pesquisa foi realizada através das respostas obtidas em um questionário aplicado aos radialistas da cidade de Juína; pesquisa bibliográfica em textos oficiais, normatizações de sindicato onde se buscou subsídios para o estudo e a análise do tema, fazendo a contextualização com a realidade vivida pelo objeto da pesquisa, respaldado no que diz Puglisi e Franco (2005, p. 13):

A análise de conteúdo trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos (...). Há dois tipos de textos: textos que são construídos no processo de pesquisa, tais como transcrições de entrevista e protocolos de observação; textos que já foram produzidos para outra finalidade quaisquer, como jornais ou memorandos de corporações. Na análise de conteúdo o ponto de partida é a mensagem, mas devem ser consideradas as condições contextuais de seus produtores e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem.

O tipo de entrevista foi a semi-estruturada, uma vez que esse tipo de entrevista possibilita que o entrevistado tenha liberdade de expressar a sua opinião sobre o fenômeno estudado.

Esta modalidade de pesquisa traz em seu bojo interesses mais abrangentes do que o objetivo definido em seu campo específico. Trata-se, portanto, de uma abordagem dinâmica, em que tanto a pesquisa quanto o pesquisador “vivem sob o signo das contingências históricas de sua atividade” (MINAYO, 1999, p. 27).

O questionário para a entrevista foi elaborado com os seguintes objetivos:

- O primeiro comparar a faixa salarial dos profissionais das emissoras de radio difusão de Juína.
- O segundo apresentar um panorama da formação profissional de cada entrevistado do meio.
- O terceiro identificar o período de atuação de cada profissional na área.

Para a realização deste trabalho, seguindo as características do objeto a ser estudado, usou-se a abordagem qualitativa e quantitativa que, segundo MINAYO (1999, p. 27), “abordagem qualitativa não pode pretender o alcance da verdade, com

o que é certo e errado; deve ter como preocupação primeira a compreensão da lógica que permeia a prática que se dá na realidade”.

Mostra a qualidade do trabalho através da quantidade de dados analisados. Seguindo o raciocínio, o autor Queiroz (2006, p. 02) disse que:

Pensar em pesquisa quantitativa e em pesquisa qualitativa significa, sobretudo, pensar em duas correntes paradigmáticas que têm norteado a pesquisa científica no decorrer de sua história. Tais correntes se caracterizam por duas visões centrais que alicerçam as definições metodológicas da pesquisa em ciências humanas nos últimos tempos. São elas: a visão realista/objetivista (quantitativa) e a visão idealista/subjetivista (qualitativa).

O que levou a optar pelas abordagens acima citadas foi o objetivo de mostrar a realidade dos radialistas juinenses na questão da influência da formação profissional na remuneração dos mesmos.

3.1 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

Essa pesquisa foi realizada entre os dias 25 de janeiro de 2011 a 10 de março de 2011, e foram entrevistados três profissionais de cada emissora de rádio difusão de Juína-MT para identificação da percepção de cada um sobre a influência da formação profissional em relação aos seus salários.

3.2. OBTENÇÃO DOS DADOS

Pelas características deste trabalho, a pesquisa dos dados foi realizada através das respostas obtidas em um questionário aplicado aos radialistas da cidade de Juína, textos oficiais, normatizações de sindicato onde se buscou subsídios para o estudo e a análise do tema da pesquisa, seguindo o que Puglisi e Franco (2005, p. 13) apregoam:

A análise de conteúdo trabalha tradicionalmente com materiais textuais escritos (...). Há dois tipos de textos: textos que são construídos no processo de pesquisa, tais como transcrições de entrevista e protocolos de observação; textos que já foram produzidos para outra finalidade quaisquer, como jornais ou memorandos de corporações. Na análise de conteúdo o ponto de partida é a mensagem, mas devem ser consideradas as condições contextuais de seus produtores e assenta-se na concepção crítica e dinâmica da linguagem.

3.3 INSTRUMENTOS DA COLETAS DE DADOS

Foi utilizada a entrevista semi-estruturada, uma vez que esse tipo de entrevista possibilita que o entrevistado tenha liberdade de expressar a sua opinião sobre o fenômeno estudado.

Esta modalidade de pesquisa traz em seu bojo interesses mais abrangentes do que o objetivo definido em seu campo específico. Trata-se, portanto, de uma abordagem dinâmica, em que tanto a pesquisa quanto o pesquisador “vivem sob o signo das contingências históricas de sua atividade” (MINAYO, 1999, p. 27).

3.3.1 Estrutura do questionário

O presente trabalho discorrerá sobre como a formação profissional impacta na remuneração dos radialistas, na visão dos profissionais de radio difusão de Juína. Dessa maneira, foi estabelecido o modelo teórico apresentado na fig. 1 como fio condutor deste aporte teórico.

Como é possível verificar, a estrutura teórica permeará as contribuições emanadas da Teoria Geral da Administração, dando particular atenção a abordagem científica e verificando também a questão salarial dos radialistas e a profissão do mesmo.

Estes desdobramentos podem ser percebidos na figura 7:

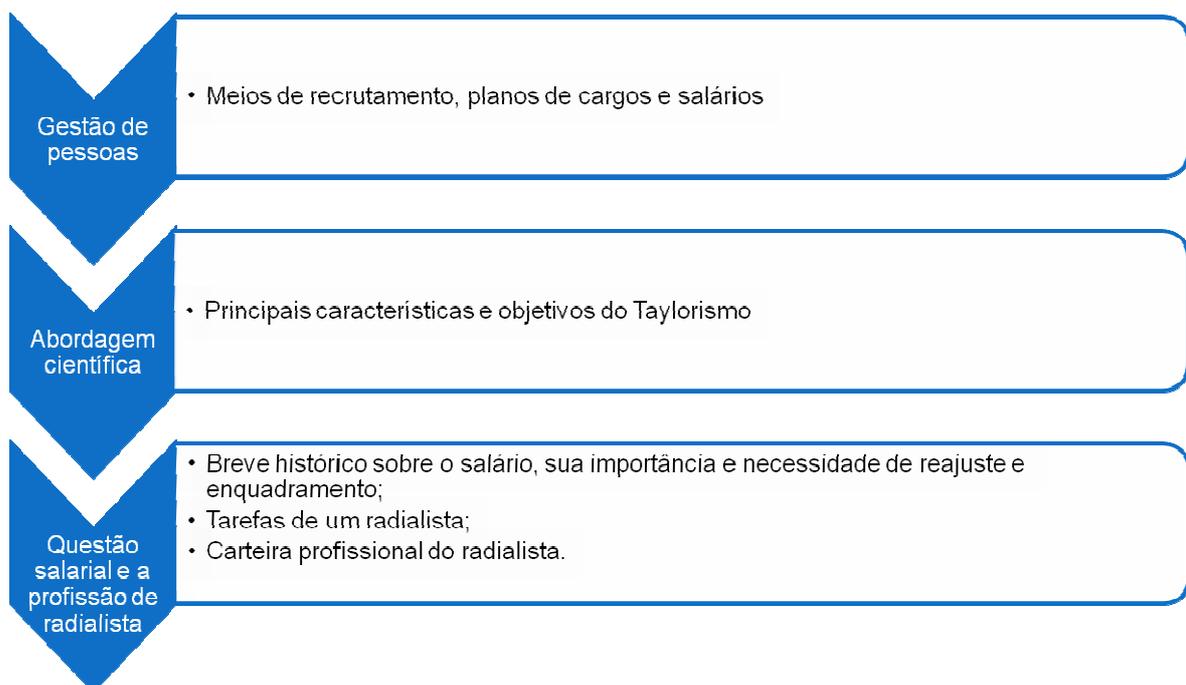


Figura 7: Estruturação do trabalho
Fonte : Autor (2011)

O questionário foi elaborado com os seguintes objetivos:

- O primeiro objetivo é comparar a remuneração dos profissionais das emissoras de rádio difusão de Juína.
- O segundo objetivo é apresentar um panorama da formação profissional de cada entrevistado do meio.
- O terceiro objetivo é identificar o período de atuação de cada profissional na área.

4 ANÁLISE DE DADOS

4.1. Apresentação e discussão dos dados

Capital	R\$ 910,00
Municípios com mais de 80.000 habitantes	R\$ 800,00
Municípios com menos de 80.000 habitantes	R\$ 645,00

Tabela 1: Salário de radialistas por população de cidades

Fonte: Locutorprofissional.com (2011)

Esta amostragem mostra que nas capitais de um modo geral, um radialista ganha R\$ 910,00 em municípios mais povoados R\$ 800,00 e menos povoados R\$ 650,00 para uma carga horária de cinco horas por dia.

Rádios	Qtde de entrevistados	Percentual (%)
Radio A	Três	75%
Radio B	Três	50%
Radio C	Três	75%
Radio D	Três	50%
Radio E	Três	75%
Radio F	Três	75%

Tabela 2: Entrevistas nas rádios locais

Fonte: Autor (2011)

Observação: O percentual de entrevistados é em relação ao total dos radialistas de cada emissora pesquisada.

O presente estudo mostrou que a remuneração dos comunicadores varia entre R\$ 645,00 (Seiscentos e quarenta e cinco reais) e R\$ 910,00 (Novecentos e dez reais), sendo que a maioria dos radialistas da cidade de Juína não tem uma remuneração adequada se comparado com os de outros estados.

Alguns dos profissionais entrevistados se mostraram insatisfeitos com o salário e com o sistema utilizado para determinar o salário, onde cada trabalhador tem que fazer visitas, vender programação ao comércio para compor o seu próprio salário, fazendo com que os mesmos não tenham tempo para criar quadros e buscar informações para os seus respectivos programas.

R\$	Radio A	Radio B	Radio C	Radio D	Radio E	Radio F
500-700						33,333%
700-1000				33,333%	66,667%	
Mais de 1000	100%	100%	100%	66,667%	33,333%	66,667%

Tabela 3:Média salarial nas rádios de Juína

Fonte: Autor (2011)

Quando questionados a respeito de salários, na rádio **A** todos disseram ganhar mais de R\$ 1000,00 reais, isso também ocorreu na rádio **B** e **C**; já na rádio **D**, o percentual se dividiu, pois 33,333% ganham de R\$ 700,00 a R\$1000,00 reais e os outros 66,667% ganham mais de R\$ 1.000,00. Na rádio **E**, 66,667% ganham em média R\$ 800,00 reais e 33,333% ganham mais de R\$ 1000,00 e na rádio **F** 33,333% dos entrevistados ganham um salário mínimo que é de R\$ 545,00, outros 66,667% ganham mais de R\$ 1000,00. Pode-se observar na tabela acima que os locutores da cidade recebem uma remuneração acima dos valores mostrados na tabela 1. Porém, essa remuneração mostrada na tabela 3 é um salário com base nas comissões, ou seja, se cair a venda de propagandas, conseqüentemente a remuneração vai diminuir, e isso não traz nenhuma segurança para os radialistas da cidade, pois como pode ser visto na tabela 1, em outras regiões como São Paulo e Bahia os radialistas tem piso salarial, o que não acontece em Juína, ou seja, em momentos sazonais os radialistas recebem os valores citados na tabela 3, fora dessas datas a remuneração chega a ser menor que um salário mínimo. Outro detalhe é a carga horária que nas regiões estudadas é em média cinco horas diária,

já em Juína quando os locutores não estão em estúdio estão vendendo propaganda ou desempenhando outras funções em outras empresas. Então, para ter como profissão de locução em Juína, o profissional precisa também desenvolver outras funções nas próprias rádios ou em outras empresas para que sua remuneração seja compatível com as do estado de São Paulo e Bahia citados na pesquisa.

Escolaridade	A(%)	B(%)	C(%)	D(%)	E(%)	F(%)
Ensinfundamental concluído					33,333	
Ensino médio concluído	100	100	100	100	66,667	100
Ensino superior concluído						

Tabela 4: Escolaridade por rádio pesquisada

Fonte: Autor (2011)

Em se tratando de escolaridade quase todos entrevistados têm ensino médio concluído, apenas na rádio **E** que 33,333% dos questionados tem apenas o ensino fundamental concluído.

Rádios	A	B	C	D	E	F
1 curso	100%			33,333%	33,333%	
2 cursos		33,333%			33,333%	
4 cursos		33,333%	100%			
Nenhum		33,333%		66,667%	33,333%	100%

Tabela 5: Radialistas com cursos profissionalizantes

Fonte: Autor (2011)

Em relação a cursos profissionalizantes na área de locução os entrevistados foram bem divididos, pois na rádio **A** 100% tem um curso, apenas na rádio **B** 33,333% têm até dois cursos, 33,333% tem até quatro cursos e 33,333% não têm nenhum curso na área; na rádio **C**, 100% tem até quatro cursos; na rádio **D**, 33,333% têm um curso na área e 66,667% tem até quatro cursos com certificação; na rádio **E** 33,333% têm um curso, 33,333% têm dois e 33,333% não tem nenhum curso na área e na rádio **F** 100% tem até quatro cursos profissionalizantes na área de comunicação.

Os cursos profissionalizantes citados na tabela 5 são cursos de treinamento na área de comunicação ou venda, nada específico na área de rádio difusão.

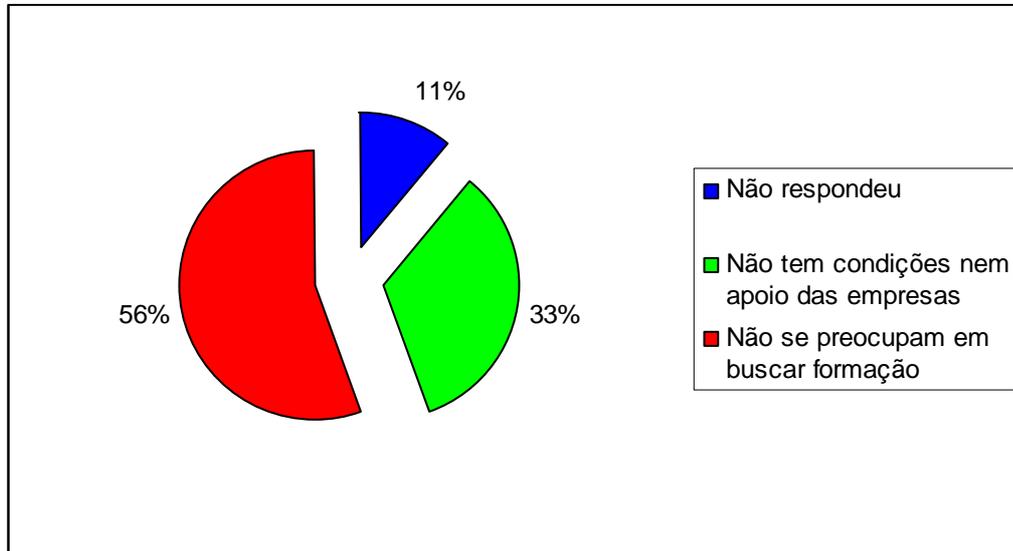


Gráfico 1: Importância da formação profissional, na opinião dos radialistas
Fonte: Autor (2011)

No quesito formação profissional, podemos observar que os radialistas pouco se preocupam em buscar formação profissional na área, estão acomodados e acham que a formação é importante sim, porém não se esforçam para buscar essa formação. 33% dizem não ter condição nem apoio para se profissionalizar, outros 56% alegam não se preocupar com formação e 11% nem responderam a questão.

Tempo de atuação	Radio A	Radio B	Radio C	Radio D	Radio E	Radio F
1– 3 anos		33,333 %				
5 – 9 anos			33,333 %	33,333 %	33,333 %	
Mais de 10 anos	100%	66,667%	66,667 %	66,667 %	66,667 %	100%

Tabela 6: Tempo de atuação dos entrevistados na área de radiodifusão
Fonte: Autor (2011)

Essa questão mostrou que todos têm bastante experiência como radialista. Como pode ser visto na tabela 6, apenas 33,333% dos entrevistados trabalham há até três anos na área, o restante de entrevistados trabalham de 5 a 9 anos ou a mais

de 10 anos como radialista. O que revela que os radialistas gostam do que fazem, porém, não se preocupam em se especializar na área, acreditam que não precisam de diploma para fazer um bom trabalho.

Descobriu-se que a diferença de salário entre um profissional e outro esta diretamente relacionada à quantidade de apoiador (patrocinadores) que o radialista consegue veicular em seu programa ou na programação da emissora onde atua. Esse é o fator predominante para definir o salário do profissional que atua no município de Juína, pois quanto mais apoiadores maior o salário, pois nenhum dos locutores entrevistados recebem salário fixo, todos recebem com base na quantidade de apoiadores que consegue manter em sua programação.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho teve como problema a seguinte questão: como a formação profissional impacta na remuneração dos radialistas, na visão dos mesmos profissionais na cidade de Juína?

A avaliação foi feita com a coleta de dados em uma pesquisa de campo do tipo qualitativa e quantitativa descritiva, podendo assim concluir que nas emissoras de radio difusão de Juína não há uma preocupação por parte dos radialistas em buscar formação profissional, a remuneração é determinada pelo número de patrocinadores que cada locutor consegue para o seu programa ou programação da emissora.

Observou-se que na maioria das emissoras, os locutores são contratados por comissão (porcentagem) sobre o valor dos contratos firmados com apoiadores, tornando assim os programas mais comerciais.

Percebe-se que devido a remuneração ser determinada por porcentagens sobre cada propaganda veiculada na programação, os programas acabam tendo uma aglomeração de mensagens comerciais. O profissional muitas vezes não consegue colocar em prática os quadros desejados e até mesmo algumas outras habilidades que são necessários para enriquecer a programação, isso também acaba gerando a insatisfação do ouvinte.

Analisados e contextualizados os dados apresentados, verificamos que o tratamento dado aos radialistas objeto deste trabalho está próxima da abordagem científica de Taylor, onde o plano de incentivo salarial é por quantidade de peças produzidas, ou seja, quanto mais peças maior a remuneração, do mesmo modo acontece com os radialistas pois quanto mais venderem propaganda maior será a remuneração dos mesmos.

A pesquisa mostrou que a formação profissional não tem nenhuma relação com a remuneração dos profissionais de rádio difusão na cidade de Juína, pois os mesmos são comissionados e não tem salário fixo, independentemente da formação de cada um.

REFERÊNCIAS

ANDRADE D. F., **Recursos humanos: gestão de pessoas**. 1 ed. São Paulo: Viena, 20082 ed. São Paulo: Atlas,1978.

CHIAVENATO, I. **Introdução á teoria geral da administração**. 5. ed. são Paulo: ABDR, 1993.

_____. **Recursos humanos**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

_____. **Desempenho humano nas empresas: como desenhar cargos e avaliar o desempenho**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Introdução á teoria geral da administração**. 1. ed. São Paulo: McGraw-Hill do Brasil, 1976.

GIL, A. C. **como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

HASHIGUTI DE FREITAS; SLACK, N. **Vantagens competitivas em manufatura**. São Paulo: Atlas, 1993.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: Pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo/Rio de janeiro: Hucitec-abrasco, 1999.

THOMAS, J. R.; NELSON, J. K.; SILVERMAN, S.J. **Métodos de pesquisa**. - 5.ed. Porto Alegre: Artmed, 2007.

TOLEDO F. **Administração de Pessoal: Desenvolvimento de Recursos Humanos**.

ZIMPECK B G. **Administração de salários**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 1990.

QUEIROZ L. **Pesquisa quantitativa e pesquisa qualitativa** Disponível em: <www.ead.unicamp.br/trabalho_pesquisa/Pesq_quanti.htm> acessado em:15/08/2011 as 13h e 30 min

Piso salarial dos radialistas Disponível em:

<<http://www.sinterpba.org.br/>>Acessado 09/ Jul./2011 às 21h 12 min.

Salário mínimo Disponível em:

<<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=936>>Acessado 13/ Nov./2011 as 18h 15 min.

O que é necessário para adquirir a ART Disponível em:

<<http://www.mte.gov.br/delegacias/pr/pr>>Acessado 09/ ago./2011 às 16h 03 min.

APÊNDICE

Questionário aplicado aos radialistas da cidade de Juina para obtenção de dados para a pesquisa.

- 1- Há quanto tempo exerce a profissão de radialista?
- 2- Qual a sua formação?
- 3- Qual a faixa salarial na radio em que atua?
- 4- Quantas horas você trabalha por dia?
- 5- Qual o ponto de vista em relação À formação profissional?
- 6 - Tem curso de formação na área de radiodifusão?