

VITRINE
DE PRODUÇÃO
ACADÊMICA VII:
PRODUÇÃO
DE ALUNOS
DO CENTRO
UNIVERSITÁRIO
UNIDOMBOSCO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

UniDBSCO

GRUPO SEB

VITRINE
DE PRODUÇÃO
ACADÊMICA:
PRODUÇÃO
DE ALUNOS
DO CENTRO
UNIVERSITÁRIO
UNIDOMBOSCO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

UniDBSCO

GRUPO **SEB**

V846	<p>Vitrine de produção acadêmica: produção de alunos do Centro Universitário UniDomBosco. Núcleo de Extensão e Pós-Graduação</p> <p>– Curitiba: Centro Universitário UniDomBosco, 2018-</p> <p>Anual, v.1 n.8, jan./dez. 2020</p> <p>Modo de acesso: http://www.unidombosco.edu.br/area_academica/vitrine_academica.php</p> <p>ISSN 2446-7987</p> <p>1. Produção acadêmica – Periódicos.</p> <p>I. Centro Universitário UniDomBosco. Núcleo de Extensão e Pós-Graduação</p> <p style="text-align: right;">CDD 378 CDU 378</p>
------	--

VITRINE DE PRODUÇÃO ACADÊMICA: PRODUÇÃO DE ALUNOS DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO 2020

PRESIDENTE DO SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO — SEB

Chaim Zaher

VICE - PRESIDENTE DO SISTEMA EDUCACIONAL BRASILEIRO — SEB

Adriana Baptiston Cefali Zaher

REITORA DO CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

Rucieli Maria Moreira Toniolo

COORDENADORA DE PÓS-GRADUAÇÃO, PESQUISA E EXTENSÃO

Profa. Dr^a Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

COORDENADORA DA REVISTA VITRINE DE PRODUÇÃO ACADÊMICA

Dr^a Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

COMISSÃO CIENTÍFICA:

Prof^a. Dr^a. Caroline Petian Pimenta Bono Rosa

Prof. Dr. Sidarta Ruthes de Lima

Prof. Dr. Marcelo Kryczyk

Prof. Dr. Gerson Dal Col

Prof. Dr. Eugênio Pereira Junior

Prof. Dr^a. Cristiane Gonçalves Ribas

Prof^a. Dr^a. Ana Cristina Zadra Valadares Warszawiak

COMISSÃO EDITORIAL

Prof. Me. Marcelo Romanovitch Ribas

Prof^a. Dr^a. Ana Claudia Vecchi Osiecki

Prof^a. Dr^a. Gilda Lück

Profa. Dra. Cassia Rodrigues

BIBLIOTECÁRIA RESPONSÁVEL

Cibele Butenas Martinez Correa

ORGANIZAÇÃO E REVISÃO DESTA EDIÇÃO

Prof^a. Dr^a. Gilda Lück

DIAGRAMAÇÃO

Camila Alvarazo

PRODUÇÃO EDITORIAL

Grupo SEB

Coordenação do Núcleo de Pesquisa
Campus Marumby
Av. Wenceslau Braz, 1172 – Guaíra 81010-000

Telefone: 41 3213-5200 | 3213-5233 / E-mail: posgraduacao@dombosco.edu.com.br

APRESENTAÇÃO

A Revista Vitrine de Produção Acadêmica do Centro Universitário UNIDOMBOSCO, tem como compromisso apresentar a produção de conhecimento que resultou de trabalhos elaborados, tanto na graduação, quanto na pós-graduação, oriundos das cinco Escolas que compõem esta Instituição de Ensino: Escola de Saúde, Escola de Gestão, Escola de Direito, Escola de Educação e Escola de Tecnologia.

A Revista Vitrine de Produção Acadêmica publica artigos de docentes e discentes com o objetivo de contribuir e difundir novas possibilidades de reflexão acerca de temas variados, à luz de diversos autores, bem como de resultado de distintas práticas acadêmicas. É papel das instituições de ensino incentivar a produção científica, sobretudo cientes de que a elaboração de qualquer pesquisa exige domínio do tema objeto, precisão e disciplina científica para a materialização na forma de artigo.

Assim, docentes são exemplos para os discentes, principalmente quando é sabido que interpretar, refletir, pensar abstratamente, dentre outras competências cognitivas, são fundamentais para os profissionais.

Rucieli Maria Moreira Toniolo
REITORA
CENTRO UNIVERSITÁRIO
UNIDOMBOSCO

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

UniDBSCO

GRUPO **SEB**



PARTE I

PRODUÇÃO ACADÊMICA DOS ALUNOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO

PARTE I - PRODUÇÃO DE ALUNOS DOS CURSOS DE GRADUAÇÃO

TESTAGEM DA FORÇA MUSCULAR E CAPACIDADE FUNCIONAL EM PACIENTES HEMODIALÍTICOS: ESTUDO DE REVISÃO INTEGRATIVA

Leandro Lara Santos¹, Diego Guilherme Sobral¹, Bruna De Jesus¹,
Demetria Kovelis²

RESUMO

Introdução: Pacientes com Doença Renal Crônica (DRC), em hemodiálise, podem apresentar o desenvolvimento de anemia, acidose metabólica, alterações do metabolismo mineral e ósseo, sarcopenia, além de complicações cardiovasculares. **Objetivo:** Realizar uma revisão sistemática de estudos que realizaram de alguma forma a avaliação da força muscular e capacidade funcional em pacientes com doença renal crônica, que realizam hemodiálise. **Método:** Foi realizada uma revisão sistemática das bases de dados, incluindo MEDLINE, Pubmed, LiLACS e SCIELO com os buscadores: chronic kidney failure, muscle strength, exercise capacity e functional capacity. Os estudos identificados foram pré selecionados para inclusão por título e resumo. O texto completo dos estudos potencialmente elegíveis foi avaliado em relação a critérios de elegibilidade predeterminados. Os estudos incluídos foram submetidos a avaliação crítica. **Resultados:** Foram encontrados 60 artigos, no entanto 48 foram excluídos por não estar de acordo com tema abordado, totalizando 22 artigos. Dentre os principais testes utilizados pelos autores, destacam-se: TC6; Sentar/Levantar; Teste de prensão manual; Força muscular dos membros inferiores (extensão de joelho) com dinamômetro isocinético. **Conclusão:** O presente estudo confirma a importância da utilização de testes para avaliar a capacidade funcional, de exercício e força muscular, para isso, dentre os mais utilizados encontram-se o TC6, Sentar/Levantar e Teste de prensão manual. Além disso, outros testes como TUG, teste de degrau e velocidade da marcha, apesar de terem sido pouco utilizados, mostraram ser seguros e de fácil aplicabilidade.

Palavras-chave: chronic kidney failure, muscle strength, exercise capacity e functional capacity.

INTRODUÇÃO

A Sociedade Brasileira de Nefrologia (SBN) e SILVA, 2013 expõem a DRC (doença renal crônica) como sendo uma perda irreversível da funcionalidade dos rins ocasionada pela arruinação dos néfrons, reduzindo a capacidade orgânica de manutenção do equilíbrio metabólico e hidroeletrólítico renal. Com a progressão da DRC é esperado o desenvolvimento de anemia, acidose metabólica, alterações do metabolismo mineral e ósseo, além de complicações cardiovasculares. (BRASIL. Ministério da Saúde, 2014).

De acordo com ROMÃO, 2004, a alta incidência de morbimortalidade provocada pela doença renal crônica acabou por transformá-la em uma questão de grande relevância para a saúde pública. No Brasil, estima-se que a prevalência e incidência de doença renal em estágio terminal seja de 405 e 144 pacientes por 1.000.000 de habitantes, respectivamente. (SOUZA et al, 2015)

Como descreve a Sociedade Brasileira de Nefrologia, os pacientes com DRC em estágio avançado da doença necessitam passar por hemodiálise, processo este que consiste na compensação da função renal por meio da filtração do sangue através de um acesso arteriovenoso que liga o paciente a uma máquina computadorizada, capaz de monitorar o trabalho de eliminação do excesso de sal, água e toxinas de forma extracorpórea. DAVISON, 2010; MACHADO & CAR, 2003, enumeram as consequências no estado de saúde geral do indivíduo relacionadas a este processo de hemodiálise e ao estado crônico da DRC, tais como: isolamento social, impossibilidade de locomoção e conseqüentemente falta de lazer, perda da capacidade laboral e da autonomia, diminuição da atividade física, alteração da imagem e da autoestima.

Associada à DRC tem-se a doença muscular (falha muscular) recorrente, reconhecida pelo nome sarcopenia, que é caracterizada pela perda de força e massa muscular (CRUZ-JENTOFT et al., 2019) e estabelece um estilo de vida sedentário ao paciente, contribuindo para o aumento da morbimortalidade e o aparecimento de complicações cardiovasculares (SOUZA et al., 2015).

A investigação para o diagnóstico e atuação precoce com relação à sarcopenia deve ser realizada assim que o paciente apresentar os primeiros sinais e sintomas da doença: quedas, fraqueza, baixa velocidade da marcha, dificuldade ao se levantar da cadeira ou perda de peso/perda muscular. Os testes de prensão palmar, sentar e levantar 5x, Velocidade de marcha 4m, Short physical performance battery (SPPB) e Timed-up-and-go test (TUG) estão entre os recomendados, apontam CRUZ-JENTOFT et al., 2019.

1 Graduandos em Fisioterapia pelo Centro Universitário UniDomBosco

2 Profa. Dra. Do Curso de Fisioterapia UniDBSCO

De acordo com BROWN, L. E., & WEIR, J. P. (2001), a avaliação e consequente conhecimento acurado do nível atual de força muscular de um indivíduo permite tanto a evolução das capacidades funcionais ocupacionais, quanto uma adequada prescrição de exercícios tanto no contexto do aumento de performance quanto na reabilitação.

Apesar do consenso na literatura sobre o benefício do exercício físico para combater ou diminuir os efeitos acusados pelas doenças crônicas não transmissíveis, pouco se sabe sobre o melhor método de avaliação da força muscular e capacidade funcional de pacientes com doença renal crônica durante a hemodiálise. Portanto, pretende-se através deste estudo fazer uma revisão de literatura com o objetivo de abordar assuntos pertinentes à métodos de avaliação da força muscular periférica e capacidade funcional de indivíduos com doença renal crônica em hemodiálise.

MATERIAIS E MÉTODOS

Foi realizado um trabalho de revisão narrativa sobre métodos de avaliação da força muscular e capacidade funcional em pacientes em hemodiálise, realizada de abril a junho de 2020, através do uso de base de dados eletrônica: Scielo Brasil, Bireme, Lilacs, Pubmed e Medline. Os descritores utilizados na busca foram: chronic kidney failure, muscle strength, exercise capacity e functional capacity. Como critérios de inclusão têm-se artigos, teses e monografias, escritos nos idiomas português e inglês, entre os anos de 2000 a 2020.

RESULTADOS

Foram encontrados 60 artigos com os descritores escolhidos, no entanto após delimitamento do período (2000-2020), restaram apenas 36 artigos, sendo que 11 não analisavam força ou capacidade funcional e 3 não estavam disponíveis na íntegra. Restaram para análise 22 artigos (Pubmed: 10, Medline: 07, LILACS: 03, Scielo: 02) conforme Tabela 1, que descreve os objetivos, principais testes utilizados e as conclusões obtidas pelos autores.

Tabela 1. Descrição dos objetivos e principais testes avaliados nos artigos estudados.

TÍTULO E AUTOR	OBJETIVO	TESTES UTILIZADOS	RESULTADOS
KOPPLE, J.D. et al. 2005.	Verificar se a força muscular periférica e aptidão cardiopulmonar melhora com treinamento de resistência com um ciclo ergômetro estacionário.	*Vo2 pico; *TC6 min; * TUG.	Pacientes sedentários em hemodiálise, em treinamento físico de resistência por uma média de 8,6 semanas está associado a um aumento de capacidade de resistência, força e desempenho físico.
WANG, Connie J. and Johansen, Kirsten L. 2019.	Por que considerar exercício na população dialítica? Fragilidade é uma barreira para a prática de exercícios?	*TC6 min; * <u>Sentar/levantar</u> ; *VO2 pico.	Diálise e fragilidade, não representam barreiras fisiológicas para melhoras com exercícios. Desde que sejam bem avaliados, orientados e com uma boa prescrição dos exercícios.
HOTTA, Chiharu et al. 2013.	Determinar a força muscular extensora do joelho (FMEJ) e o grau de disfunção renal associado a uma capacidade de exercício de ≥ 5 equivalentes metabólicos (METs) em pacientes com insuficiência cardíaca crônica (ICC) com DRC.	*VO2 pico; *Força muscular dos membros inferiores (extensão de joelho) com dinamômetro isocinético.	Força muscular de extensores de joelho (FMEJ) de aproximadamente 1.69 m/kg e estimativa da taxa de filtração glomerular (TFGe) de 45.7mL/min/1.73 m ² podem ser índices úteis para prever a capacidade de exercício ≥ 5 METs em pacientes com ICC do sexo masculino com DRC.
CHEEMA, Bobby et al. 2007.	Determinar se o treinamento de resistência progressiva (TRP) intradialítica prolongada (24 semanas) pode	*Tomografia da parte inferior da coxa não dominante; *Força muscular (quilogramas) extensores de joelho, abdutores de	Treinamento resistido intradialítico prolongado tende a melhorar a perda de massa muscular e inflamação sistêmica em pacientes submetidos a

	neutralizar o desperdício muscular de forma mais eficaz do que o treinamento de curta duração (12 semanas) em pacientes com doença renal em estágio terminal.	quadril e tríceps, usando um (dinamômetro digital isométrico) *TC6 min; *Avaliação do peso corporal seco pela circunferência de cintura, braço médio e panturrilha; *Avaliação de Inflamação sistêmica.	hemodiálise de manutenção, embora esses resultados não atinjam importância estatística após o ajuste para múltiplas comparações.
HEADLEY, Samuel et al. 2002.	Examinar o efeito de 12 semanas de treinamento resistido na força e capacidade funcional.	*Porcentagem de gordura corporal; *TC6 min; *Pico de torque dos músculos quadríceps da perna dominante; *Teste de preensão manual; *Velocidades de marcha normal e máxima; *Sentar/levantar (10x)	O treinamento de resistência pode ser usado com segurança para aumentar a força e capacidade funcional em pacientes estáveis em hemodiálise.
ROSA, Clara Suemi da Costa et al. 2018.	Investigar o efeito do treinamento progressivo contínuo de resistência sobre composição corporal, capacidade funcional e qualidade de vida autorreferida em pacientes com doença renal terminal.	*Composição corporal (DXA); *Teste de preensão manual *Sentar/levantar(30s.); *Flexibilidade Questionário SF-36 (qualidade de vida (QV).	12 semanas de PRT Progressive Resisted Training ou Treinamento Resistido Progressivo(TRP) com um regime de zona de treinamento de repetição máxima forneceram carga significativa para aumentar a massa magra das pernas e o desempenho em STT, bem como o conteúdo mineral ósseo, em comparação com o grupo controle que continuou a deteriorar-se. Houve falta de eficácia no teste de caminhada, HGS e QV.
SEGURA-ORTÍ, E. et al. 2009	Determinar se 24 semanas de treinamento de resistência poderia melhorar a capacidade de exercício, força muscular, funcionamento físico e qualidade relacionada à saúde de vida em comparação com um programa de exercícios aeróbicos de baixa intensidade.	*Sentar/levantar(10x e 60s.); *TC6 min; *Força muscular de extensor do joelho, avaliada por dinamometria isométrica; *Teste ergométrico; *Qualidade de vida SF-36.	O treinamento resistido durante a hemodiálise melhora o funcionamento físico do paciente.
ROXO, R.S.	Realizar estimulação	*Teste de função	A estimulação

et al. 2016.	elétrica bilateral dos músculos quadríceps femorais por 30 minutos durante a hemodiálise, três vezes por semana, durante dois meses. Avaliando antes e depois todos os testes	pulmonar; *Pressões respiratórias máximas; *1RM; *TC6 min.	neuromuscular elétrica teve um impacto positivo na função pulmonar e na capacidade funcional, levando a um melhor desempenho físico em pacientes em hemodiálise.
MOLINA-ROBLES, E., et al. 2018.	Descrever o impacto de uma intervenção educacional hospitalar padrão, incluindo exercícios físicos ativos sobre bem-estar pessoal, capacidade funcional e conhecimento dos benefícios da atividade física prescrita para pacientes em hemodiálise.	*Escala de índice <u>Barthel</u> ; *FAC <u>Holden</u> ; * <u>TUG</u> ; *Escala de Daniels.	Foi um resultado benéfico para os pacientes, pois melhorou força muscular, como também melhoraram em termos de consciência, comportamento e bem-estar pessoal, para que as intervenções planejadas e atividades foram consideradas adequadas para melhorar a saúde de pacientes em HD.
POSSER, S. R. et al. 2016	Avaliar e correlacionar função pulmonar, capacidade funcional e força muscular respiratória em pacientes com DRC em HD	*Função pulmonar por Espirometria; *TC6 min.	Pacientes com DRC em HD apresentam alterações na força muscular respiratória, diminuindo os valores previstos para idade e sexo, bem como a distância percorrida no TC6.
SILVA, S. F., et al. 2013.	Avaliar os efeitos de um programa de fisioterapia em pacientes com doença renal crônica (DRC) durante a hemodiálise (HD)	*TC6 min.; *1RM, *Qualidade de vida (QV) e medidas de pressão arterial (PA), <u>frequências cardíaca</u> (FC) e respiratória (FR).	A fisioterapia, por meio de um programa de exercícios físicos durante o período <u>intradialítico</u> , pode proporcionar melhora significativa da QV e capacidade física dos pacientes com DRC.
GARCIA, R.S.A., et al. 2017.	Investigar os fatores associados à capacidade funcional em pacientes em HD.	*TC6 min; *Teste de preensão manual; *Avaliação da qualidade de vida, ansiedade e depressão.	A capacidade funcional foi significativamente associada ao nível educacional, hemoglobina, força muscular periférica e depressão em pacientes em hemodiálise.
DEPAUL V., et al. 2002.	Estudo randomizado para avaliar se houve melhora na capacidade e força muscular	*Teste de esforço submáximo; *Força muscular resistida de quadríceps e <u>isquiotibiais</u> ; *TC6 min.	O programa de exercícios melhorou o comprometimento físico, mas não teve efeito nos sintomas ou na qualidade de vida relacionada à saúde
ESTEVE SIMÔ V., et al. 2014.	Analisar o efeito de um programa de treinamento de	*Parâmetros bioquímicos; *Bíceps e HG; * <u>Sentar/levantar</u> ;	O programa de treinamento <u>intradialítico</u> melhorou a força muscular e capacidade

	resistência <u>intradialítica</u> nos músculos força e capacidade funcional em nossos pacientes em HD.	*TC6 min	funcional em nossos pacientes em HD.
--	--	----------	--------------------------------------

MARTINS, D.S. et al. 2018.	Descrever as características físicas, antropométricas e cardiopulmonares de pacientes em lista de espera para o transplante renal, assim como, analisar as variáveis de acordo com o tempo em lista de espera e tempo de diagnóstico da Doença.	* <u>Sentar/levantar</u> ; *Pressão inspiratória máxima *TC6 min	O tempo de permanência em lista de espera não se correlacionou com a resistência de membros inferiores, força muscular respiratória e capacidade funcional submáxima.
DIPP, Thiago et al. 2010.	Avaliar a força muscular respiratória e a capacidade funcional de pacientes com doenças renais crônicas submetidos à hemodiálise.	*Avaliação Antropométrica *TC6 min * <u>Manovacuometria</u>	Pacientes com DRC apresentam fraqueza muscular respiratória independente da capacidade funcional.
SILVA, V. G., et al. 2011.	Teve como objetivo avaliar o efeito muscular inspiratório e a capacidade funcional em doentes renais submetido a hemodiálise.	* <u>Manovacuometria</u> *Espirometria *TC6 min	O estudo não apresentou diferença estatística na força muscular respiratória, na função pulmonar e no consumo de oxigênio. Observou-se apenas um aumento na distância do TC6.
HELLBERG M., et al. 2014.	O objetivo do presente estudo foi analisar se um conjunto padronizado de testes que medem a função física no o início da diálise (renal replacement therapy RRT sigla em inglês).	*Teste de preensão manual *Força isométrica do quadriceps * <u>Subida do calcanhar em pé 25x</u>	A força de preensão manual direita e esquerda, a elevação do calcanhar em pé direito e esquerdo e o alcance funcional, respectivamente, foram todos significativamente associados à sobrevida.
POMIDORI L., et al. 2016.	Avaliar atrofia e disfunção muscular esquelética com lesões associadas, podendo	*Espirometria, *TC6 min	O principal resultado deste estudo preliminar traz efeito positivo de um programa de

	envolver fraqueza dos músculos respiratórios de pacientes em diálise.		exercícios de intensidade moderada de 6 meses sobre a força muscular respiratória.
MACDONALD J.H., et al. 2004.	A composição corporal foi avaliada por dupla absorção de raios X de energia e espectrometria de impedância bioelétrica, capacidade funcional por força de preensão manual, força de quadríceps, e teste <u>sentar/levantar</u> de 30 segundos.	*Amostras de sangue, *Teste de preensão manual, *DEXA * <u>Sentar/levantar</u> (30s.)	Diminuição de massa magra em doentes com HD, comparado a grupo controle.
CHEN J.L., et al. 2010.	O treino de força moderada a alta tensão melhora o desempenho físico, o estado nutricional e a qualidade de vida em pessoas com doenças renais crônicas e em doentes em diálise, no entanto, o efeito do treino de força de baixa intensidade não foi bem documentado, representando assim o objetivo deste estudo-piloto	*Short Physical Performance Battery	O treino de força progressivo <u>intra-dialítico</u> de baixa intensidade foi seguro e eficaz, porem seria necessário mais estudo sobre o tema para afirmar este protocolo.
PINTO, J.S., et al. 2014.	Melhorar a saúde e flexibilidade corporal em geral, com ênfase em reforço do tronco, postura e respiração.	* <u>Barthel index</u> * <u>Manovacuometria</u> * <u>Step Test</u>	O impacto da DRC na funcionalidade, capacidade de exercício e força muscular respiratória bem como os níveis de atividade física desses pacientes foi mais consistente.

Dentre os principais testes utilizados pelos autores, destacam-se: TC6; Sentar/Levantar; Teste de preensão manual; Força muscular dos membros inferiores (extensão de joelho) com dinamômetro isocinético.

Para avaliação da força muscular, seis estudos utilizaram a avaliação por dinamômetro isocinético em MMII (extensão de joelho), 5 utilizaram teste de preensão manual, 2 utilizaram o teste de 1 RM e 1 realizou subida de degrau.

Para a avaliação da capacidade funcional 2 autores utilizaram o TUG, 7 trabalhos com o teste de Sentar/Levantar, sendo que HEADLEY (2002) usou o teste de 10 repetições, ROSA (2018) realizou o de 30 segundos e SEGURA-ORTÍ (2009) usou o de 10 repetições e o de 1 minuto, 1 artigo utilizou a Velocidade de marcha normal e máxima (6 metros), 1 realizou teste de degrau e 1 realizou o Short Physical Performance Battery. Com relação a avaliação da capacidade de exercício 15 autores utilizaram o TC6min e o teste de esforço máximo, apenas 4 estudos com análise de VO2 pico.

DISCUSSÃO

No presente estudo observa-se que existem muitas possibilidades diferentes de avaliação de força muscular, capacidade funcional e de exercício, no entanto as mais utilizadas foram TC6 (KOPPLE, 2005; WANG, 2019; CHEEMA, 2007; HEADLEY, 2002; SEGURA-ORTÍ, 2009; ROXO, 2016; POSSER, 2016; SILVA, 2013; GARCIA, 2017; DEPAUL, 2002; SIMÓ, 2014; MARTINS, 2018; DIPP, 2010; SILVA, 2011; POMIDORI L., 2016.); Sentar/Levantar (WANG, 2019; HEADLEY, 2002; ROSA, 2018; SEGURA-ORTÍ, 2009; SIMÓ, 2014; MARTINS, 2018; MACDONALD, 2004), Teste de preensão manual (HEADLEY, 2002; ROSA, 2018; GARCIA, 2017; HELLBERG; MACDONALD, 2004), Força muscular dos membros inferiores (extensão de joelho) com dinamômetro isocinético (HOTTA, 2013; CHEEMA, 2007; HEADLEY, 2002; SEGURA-ORTÍ, 2009; DEPAUL, 2002; HELLBERG, 2014). Dentre esses os testes TC6; Sentar/Levantar, Subida no degrau e Teste de preensão manual são os mais fáceis de aplicar nas clínicas de hemodiálise, devido seu baixo custo e a possibilidade de realizar em espaços pequenos.

A avaliação física funcional com testes de força isocinética, DXA e VO2 pico com ergoespirometria, apesar de serem os mais adequados para avaliação, apresentam alto custo benefício, tornando-os inviáveis para aplicação em clínicas de hemodiálise, tanto pela aquisição do equipamento, quanto para calibragem, manutenção e necessidade de pessoal treinado para operação, por esses motivos tornam-se métodos de avaliação pouco práticos para a prática clínica. (CORSEUIL, 2008; Normatização de técnicas e equipamentos para realização de exames em ergometria e

ergoespiometria, 2003; TERRERI, GREVE e AMATUZZI, 2001)

A partir dos artigos revisados, observa-se que esses indivíduos apresentam uma capacidade funcional diminuída avaliada por TC6min., Sentar/Levantar, TUG, Velocidade de marcha e Subida de Degrau (KOPPLE, 2005; WANG, 2019; CHEEMA, 2007; HEADLEY, 2002; ROSA, 2018; SEGURA-ORTÍ, 2009; ROXO, 2016; MOLINA-ROBLES, 2018; POSSER, 2016; SILVA, 2013; GARCIA, 2017; DEPAUL, 2002; SIMÓ, 2014; MARTINS, 2018; DIPP, 2010; SILVA, 2011; HELLBERG, 2014; POMIDORI, 2016; MACDONALD, 2004; PINTO, 2014). Além disso, apresentam uma capacidade de exercício reduzida (KOPPLE, 2005; WANG, 2019; HOTTA, 2013; SEGURA-ORTÍ, 2009; DEPAUL, 2002; CHEN, 2010), testados por VO₂pico, Teste de esforço submáximo, Teste ergométrico, Short Physical Performance Battery. Com relação a força muscular, eles apresentam diminuição de força de acordo com testes de Força muscular dos membros inferiores (extensão de joelho) com dinamômetro isocinético, 1RM e Teste de Prensão Manual (HOTTA, Chiharu, 2013; CHEEMA, 2007; HEADLEY, 2002; ROSA, 2018; SEGURA-ORTÍ, 2009; ROXO, 2016; SILVA, 2013; GARCIA, 2017; DEPAUL, 2002; HELLBERG, 2014; MACDONALD, 2004).

Além da observação sobre a avaliação física funcional desses indivíduos, entende-se que diálise e fragilidade, não representam barreiras fisiológicas para melhoras com exercícios. Desde que sejam bem avaliados, orientados e com uma boa prescrição dos exercícios (WANG, 2019). Para uma avaliação segura, fidedigna e para acompanhamento das progressões dos exercícios, os testes mais usuais clinicamente devido a fácil aplicabilidade, como TC6, força de prensão manual, sentar/levantar, TUG, degrau, velocidade da marcha, podem ser mais utilizados e portanto mais explorados clínica e cientificamente.

A realização desses testes, periodicamente, pode servir não somente para avaliação física e funcional, mas também como um incentivo para esses participantes, pois em pouco tempo de realização dos testes conseguem perceber suas limitações e avanços, fazendo com que possam ser desafiados em busca de uma melhora em sua capacidade funcional, de exercício e força muscular. Para isso, novas pesquisas utilizando testes funcionais, de exercício e força muscular diversos, precisam ser realizadas, comprovando a importância e aplicabilidade de todos.

CONCLUSÃO

O presente estudo confirma a importância da utilização de testes para avaliar a capacidade funcional, de exercício e força muscular, para isso, dentre os mais utilizados encontram-se o TC6, Sentar/Levantar e Teste de prensão manual. Outros métodos de avaliação, como TUG, teste de degrau, velocidade da marcha, mostraram ser seguros e de fácil aplicabilidade para indivíduos com doença renal crônica hemodialíticos.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Especializada e Temática. Diretrizes Clínicas para o Cuidado ao paciente com Doença Renal Crônica –DRC no Sistema Único de Saúde/ Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Atenção Especializada e Temática. –Brasília: Ministério da Saúde, 2014. p.: 37 p.: il.ISBN 1. Doença Renal Crônica. Disponível em: http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_clinicas_cuidado_paciente_renal.pdf. Acesso em 13 Nov. 2019.

BROWN, L. E., & Weir, J. P. (2001). ASEP Procedures recommendation I: Accurate assesment of muscular strength and power. *Journal of Exercise Physiologyonline*. Em: <https://www.asep.org/asep/asep/Brown2.pdf>. Acesso em 03 de novembro de 2019.

CHEEMA B, Abas H, Smith B, et al. Randomized controlled trial of intradialytic resistance training to target muscle wasting in ESRD: the Progressive Exercise for Anabolism in Kidney Disease (PEAK) study. *Am J Kidney Dis*. 2007;50(4):574-584. doi:10.1053/j.ajkd.2007.07.005.

CHEN JL, Godfrey S, Ng TT, et al. Effect of intra-dialytic, low-intensity strength training on functional capacity in adult haemodialysis patients: a randomized pilot trial. *Nephrol Dial Transplant*. 2010;25(6):1936-1943. doi:10.1093/ndt/gfp739.

CORSEUIL, H. X.; CORSEUIL, M. W. Avaliação da composição corporal por DXA: uma revisão de estudos. 2008. Disponível em: <<http://www.efdeportes.com/efd121/avaliacao-da-composicao-corporal-por-dexa.htm>>. Acesso em: 05 jul. 2020.

CRUZ-JENTOFT AJ, Bahat G, Bauer J, et al. Sarcopenia: revised European consensus on definition and diagnosis [published correction appears in *Age Ageing*. 2019

Jul 1;48(4):601]. *Age Ageing*. 2019;48(1):16–31. doi:10.1093/ageing/afy169. Em: Acesso em 09 de novembro de 2019.

DEPAUL V, Moreland J, Eager T, Clase CM. The effectiveness of aerobic and muscle strength training in patients receiving hemodialysis and EPO: a randomized controlled trial. *Am J Kidney Dis*. 2002;40(6):1219-1229. doi:10.1053/ajkd.2002.36887.

DIPP, Thiago et al. Força muscular respiratória e capacidade funcional na insuficiência renal terminal. *Rev Bras Med Esporte* [online]. 2010, vol.16, n.4, pp.246-249. ISSN 1517-8692. <https://doi.org/10.1590/S1517-86922010000400002>.

ESTEVE SIMÓ V, Junqué A, Fulquet M, et al. Complete low-intensity endurance training programme in haemodialysis patients: improving the care of renal patients. *Nephron Clin Pract*. 2014;128(3-4):387-393. doi:10.1159/000369253.

GARCIA RSA, Lucinda LMF, Ramos FA, et al. Factors Associated With Functional Capacity in Hemodialysis Patients. *Artif Organs*. 2017;41(12):1121-1126. doi:10.1111/aor.12938.

HEADLEY S, Germain M, Mailloux P, et al. Resistance training improves strength and functional measures in patients with end-stage renal disease [published correction appears in *Am J Kidney Dis*. 2008 Dec;52(6):1204.. Nindl, Bradley [corrected to Nindl, Bradley C]]. *Am J Kidney Dis*. 2002;40(2):355-364. doi:10.1053/ajkd.2002.34520.

HELLBERG M, Wiberg EM, Simonsen O, Höglund P, Clyne N. Small distal muscles and balance predict survival in end-stage renal disease. *Nephron Clin Pract*. 2014;126(3):116-123. doi:10.1159/000358431.

HOTTA C, Hiraki K, Watanabe S, et al. Knee extensor muscle strength and index of renal function associated with an exercise capacity of 5 metabolic equivalents in male chronic heart failure patients with chronic kidney disease. *Clin Exp Nephrol*. 2014;18(2):313-319. doi:10.1007/s10157-013-0818-4.

KOPPLE JD, Storer T, Casburi R. Impaired exercise capacity and exercise training in maintenance hemodialysis patients. *J Ren Nutr*. 2005;15(1):44-48. doi:10.1053/j.jrn.2004.09.022

MARTINS, D.S. et al. Análise físico funcional e cardiorrespiratória de pacientes em lista de espera para o transplante renal: estudo transversal. *Rev. Pesqui. Fisioter* ; 8(1): 63-70, fev., 2018.

MACDONALD JH, Phanish MK, Marcora SM, et al. Muscle insulin-like growth

factor status, body composition, and functional capacity in hemodialysis patients. *J Ren Nutr.* 2004;14(4):248-252. doi:10.1016/s1051-2276(04)00136-0.

MOLINA-ROBLES E, Colomer-Codinachs M, Roquet-Bohils M, Chirveches-Pérez E, Ortiz-Jurado P, Subirana-Casacuberta M. Effectiveness of an educational intervention and physical exercise on the functional capacity of patients on haemodialysis. Efectividad de una intervención educativa y de ejercicio físico sobre la capacidad funcional de los pacientes en hemodiálisis. *Enferm Clin.* 2018;28(3):162-170. doi:10.1016/j.enfcli.2017.12.003.

PINTO JS, Sarmiento LA, Pereira da Silva AP, Cabral CM, Chiavegato LD. Effectiveness of conventional physical therapy and Pilates' method in functionality, respiratory muscle strength and ability to exercise in hospitalized chronic renal patients: A study protocol of a randomized controlled trial. *J Bodyw Mov Ther.* 2015;19(4):604-615. doi:10.1016/j.jbmt.2014.08.003.

POMIDORI L, Lamberti N, Malagoni AM, et al. Respiratory muscle impairment in dialysis patients: can minimal dose of exercise limit the damage? A Preliminary study in a sample of patients enrolled in the EXCITE trial. *J Nephrol.* 2016;29(6):863-869. doi:10.1007/s40620-016-0325-2.

POSSER, Simone Regina et al . Functional capacity, pulmonary and respiratory muscle strength in individuals undergoing hemodialysis. *Fisioter. mov., Curitiba* , v. 29, n. 2, p. 343-350, June 2016. <http://dx.doi.org/10.1590/0103-5150.029.002.AO13>.

ROMÃO Junior JE. Doença Renal Crônica: Definição, Epidemiologia e Classificação. *Braz. J. Nephrol. (J. Bras. Nefrol.)* 2004;26(3 Suppl 1):1-3

ROSA CSDC, Nishimoto DY, Souza GDE, et al. Effect of continuous progressive resistance training during hemodialysis on body composition, physical function and quality of life in end-stage renal disease patients: a randomized controlled trial. *Clin Rehabil.* 2018;32(7):899-908. doi:10.1177/0269215518760696.

ROXO, Renata Spósito et al . Impacto da estimulação elétrica neuromuscular na capacidade funcional de pacientes com doença renal crônica submetidos à hemodiálise. *J. Bras. Nefrol., São Paulo* , v. 38, n. 3, p. 344-350, Sept. 2016 . <http://dx.doi.org/10.5935/0101-2800.20160052>.

SEGURA-ORTÍ E, Kouidi E, Lisón JF. Effect of resistance exercise during hemodialysis on physical function and quality of life: randomized controlled trial. *Clin Nephrol.* 2009;71(5):527-537. doi:10.5414/cnp71527.

SILVA, Saulo Freitas da et al . Fisioterapia durante a hemodiálise de pacientes com

doença renal crônica. J. Bras. Nefrol., São Paulo , v. 35, n. 3, p. 170-176, Sept. 2013 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-28002013000300002&lng=en&nrm=iso>. access on 05 Nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.5935/0101-2800.20130028>.

SILVA, Vanessa Giendruczak da et al. Efeitos do treinamento muscular inspiratório nos pacientes em hemodiálise. J. Bras. Nefrol. [online]. 2011, vol.33, n.1, pp.62-68. ISSN 0101-2800. <https://doi.org/10.1590/S0101-28002011000100009>.

SOUZA, Viviane Angelina de et al . Sarcopenia na doença renal crônica. J. Bras. Nefrol., São Paulo , v. 37, n. 1, p. 98-105, Mar. 2015 . Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-280020150001000098&lng=en&nrm=iso>. access on 10 Nov. 2019. <http://dx.doi.org/10.5935/0101-2800.20150014>.

TERRERI, Antonio Sérgio A.P.; GREVE, Júlia M.D.; AMATUZZI, Marco M.. Avaliação isocinética no joelho do atleta. Rev Bras Med Esporte, Niterói , v. 7, n. 2, p. 62-66, Abr. 2001 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-86922001000200004&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 05 Jul. 2020. <https://doi.org/10.1590/S1517-86922001000200004>.

WANG CJ, Johansen KL. Are dialysis patients too frail to exercise?. Semin Dial. 2019;32(4):291-296. doi:10.1111/sdi.12786

ATIVIDADES LÚDICAS E O PERFIL PSICOMOTOR DE CRIANÇAS COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA

Aladim Alves de Oliveira¹
Elaine de Brito¹
Stefanny da Cruz de Oliveira¹
Rafael Veríssimo Martins¹
Luciano Cruz²
Ana Claudia Vecchi Osiecki³

RESUMO

As crianças com o transtorno do espectro autista requerem um atendimento e organização dos profissionais de educação física principalmente em relação às atividades físicas e o perfil psicomotor para que ela alcance uma aprendizagem significativa. O objetivo do presente estudo é analisar se há melhora no perfil psicomotor de crianças autistas praticantes de atividades lúdicas. A metodologia foi embasada por meio de uma fundamentação teórica advinda de uma revisão de literatura de caráter qualitativo, e elaborada uma tabela com descrição de resultados obtidos em 23 estudos análogos ao presente artigo, verificando a importância de ações voltadas a crianças com transtorno no espectro autista. Conclui-se que crianças autistas que praticaram atividades físicas lúdicas obtiveram uma melhora considerável em seus níveis de qualidade de vida e uma boa diminuição de seus níveis de estresse em comparação aos pacientes que não realizaram atividades lúdicas. Existem comprovações que estabelece que, por intermédio da atividade lúdica, é possível desenvolver aspectos comunicativos e sociais das pessoas com TEA, ela tem diversas dificuldades relacionadas a sua deficiência e a atividade lúdica proporciona um progresso que vai além do bem-estar da criança, ele tem a capacidade de melhorar

1. Acadêmicos do curso de Educação Física, Bacharelado, e membro do Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Atividade Física da UniDomBosco (Curitiba, PR)
2. Prof. Ms Orientador. Educação Física Centro Universitário UniDomBosco
3. Profa. Dra. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Atividade Física da UniDomBosco

o rendimento físico.

Palavras-chave: Autismo. Perfil psicomotor. Atividades lúdicas

INTRODUÇÃO

O Transtorno do Espectro Autista (TEA), popularmente conhecido como autismo, se caracteriza por um quadro clínico em que prevalecem prejuízos na interação social, nos comportamentos não verbais (como contato visual, postura e expressão facial) e na comunicação (verbal e não verbal), podendo existir atraso ou mesmo ausência da linguagem (MENDES, 2017).

Segundo Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM), o Transtorno do Espectro Autista (TEA) é compreendido como um transtorno que se manifesta na infância, e afeta o neurodesenvolvimento, tendo os efeitos de déficits nas dimensões comportamentais e sociocomunicativas do indivíduo. (APA, 2013).

Os profissionais baseavam seus diagnósticos, até início de 2013, no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-IV-TR) e a Classificação Internacional de Doenças (CID-10). Os termos Transtorno Global do desenvolvimento (TGD) e Transtorno Invasivo do Desenvolvimento (TID), respectivamente.

O autismo, considerado um Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD), afeta 1% da população brasileira, sendo mais comum para o sexo masculino do que feminino. Os sintomas surgem nos três primeiros anos de vida e até hoje não foi diagnosticado a causa psicológica desta doença (GAUDERER, 1997).

Crianças e Jovens prejudicados pelo TEA possuem uma dificuldade de relacionamento com outras pessoas, e dificuldades na fala e em suas expressões de personalidade. Podem também ser comprometidos pelo comportamento hiperativo, e uma desapropriada simpatia por objetos e rotinas, além de várias modificações nos domínios comportamentais, perceptivo-motores e cognitivos (SOUZA; FACHADA, 2012; MATIKO OKUDA et al, 2010 TREVARTHEN; DANIEL, 2005, ORRÚ, 2002, LECAVALLIER, 2006).

Existem outros problemas dentro do Transtorno Espectro Autista, as crianças podem ter alterações motoras como no caso do TDC (Transtorno do Desenvolvimento da Coordenação) que prejudica organizações, como correr ou outras que necessitem de planejamento motor (BRITES, 2016, apud PADILHA et al, 2017).

Pan (2006) fala sobre a relevância nessa população que praticam exercícios e como o padrão de exercícios físicos diminui conforme eles vão chegando em sua adolescência

relacionado também com o menor tempo das aulas de educação física na escola. Pan também ressalta que esses jovens devem estar conectados a programas de atividades físicas, e que essas relações com as atividades são demarcadas por variáveis sociais, cognitivas ou culturais.

Segundo Garcia-Villamizar (2010), em um estudo feito com pacientes autistas, os pacientes que praticaram atividades físicas recreativas obtiveram uma melhora considerável em seus níveis de qualidade de vida e uma boa diminuição de seus níveis de estresse em comparação aos pacientes que não realizaram atividades físicas recreativas.

As atividades físicas proporcionam benefícios de qualidade de vida para qualquer pessoa, porém em crianças com TEA traz excelentes oportunidades de aprendizagem juntamente com o prazer e autoestima trazendo uma melhora na qualidade de vida. A criança com TEA tem diversas dificuldades relacionadas a sua deficiência e as atividades proporcionam um progresso que vai além do bem-estar da criança, ele tem a capacidade de melhorar o rendimento físico, fazer com que a criança conheça melhor seu corpo, a comunicação e socialização (MASSION 2006 apud SCHLIEMANN 2013).

A educação física é um elemento curricular que tematiza as práticas corporais em suas diferentes formas de reunião e significação social, entendidas como demonstração das possibilidades convincentes dos sujeitos e patrimônio da cultura do movimento (CONFED apud RODRIGUES, 2017).

O profissional que se dispõe a trabalhar com crianças autistas deve efetuar uma maneira de ensino mais estruturado que ajude esse aluno a desenvolver sua independência e mantendo uma boa relação com o aluno respeitando a sua rotina (TOMÉ, 2007).

É importante o professor conhecer os detalhes e as habilidades da criança autista. A criança tem interesses e níveis de comunicação diferentes, para o professor ter sucesso na atividade proposta ele precisa trabalhar a motivação, obediência, autoestima e o desempenho independente, para que através dessas atividades a criança crie um convívio social (LABANCA 2000; VATAVUK, 1996; apud PADILHA et al 2017).

Tomé (2007) afirma que as atividades propostas aos alunos devem ser coerentes, utilizar jogos com muitas regras e jogos imaginários pode ser muito difícil e causar uma frustração no aluno. A melhor abordagem são atividades como correr, e para alguns, andar de bicicleta, circuitos de ginásticas, atividades de relaxamento, músicas e outras atividades coerentes com a cultura social das crianças autistas. Como alternativa de abordagem no tratamento de crianças autistas temos o TEACCH.

O jogo é uma atividade ou ocupação voluntária, exercida dentro de certos e determinados limites de tempo e de espaço, segundo regras livremente consentidas, mas absolutamente obrigatórias, dotado de um fim em si mesmo, acompanhado de um sentido de tensão e de alegria e de uma consciência de ser diferente da “vida cotidiana” (HUIZINGA, 2000, p. 33).

A TEACCH (Tratamento e Educação de Crianças Autistas e Atrasos na Comunicação) é uma interpelação com adaptações que influenciam no comportamento da criança, desde os detalhes mais simples até os mais abrangentes, é uma abordagem para as escolas e os professores de educação física de interação com as crianças com TEA. O objetivo é apoiar essa criança a chegar na idade adulta com o máximo de autonomia possível. O TEACCH ele baseia-se como, adaptações do ambiente às limitações da criança, planos de intervenção e a capacitação de profissionais. O professor de Ed. Física precisa entreter e divertir a turma, mantendo uma relação proveitosa e de confiança com cada aluno, sempre desenvolvendo atividades para aprimorar as habilidades motoras, com demonstrações e ajudando a criança para que ela consiga executar sozinha a atividade proposta (NEGRINE, MACHADO 1999; apud PADILHA et al 2017).

Brito (2017) cita que quando se trata de estratégias para trabalhar com crianças com TEA é importante considerar que elas apresentam uma série de dificuldades e habilidades em graus e níveis diferentes em relação ao seu desenvolvimento na questão social, linguagem, cognitivo, motor e emocional. Ao trabalhar com crianças com TEA o professor pode utilizar de adaptações como o uso de jogos e brincadeiras, esses jogos devem proporcionar um estímulo a atenção da criança e a representação por símbolos.

Tomé (2007) apud LABANCA (2000) cita algumas atividades para serem trabalhadas com autistas, que são compatíveis com a cultura social, um método é o circuito com obstáculos incluindo subidas e decidas, transpor objetos como pneus e arcos, atividades que trabalham mudança de direção, equilíbrio, saltos, jogos e brincadeiras com bolas, como chute ao gol, arremesso na cesta de basquete, rolar, agarrar, esquivar entre outros.

O brincar é a principal forma usada pela criança para comunicar-se, expressar-se, relacionar-se e aprender. Auxilia de maneira singular para o atendimento a crianças com diagnóstico de Transtorno do Espectro do Autismo (TEA), trazendo formas espontâneas de intervenção nas demandas, déficit e dificuldades apresentadas por elas. O brincar em suas propostas lúdicas vem contemplar o grande número de manifestações do espectro, buscando atender cada criança, em suas particularidades, através do jogo coletivo e individual.

O jogo e o brincar, portanto sob as suas formas essenciais de exercício sensório-motor e de simbolismo, proporciona uma assimilação da real a atividade própria fornecendo a esta seu alimento necessário e transformando-o real em função das necessidades múltiplas do eu. Por isso, os métodos ativos de educação das crianças exigem todos que se forneçam as crianças um material conveniente, a fim de que, jogando e brincando elas cheguem a assimilar as realidades intelectuais que sem isso, permanecem exteriores à inteligência infantil (PIAGET1976, p. 160).

É através dos jogos e brincadeiras que podemos observar o desenvolvimento da imaginação, a confiança, a autoestima, o controle e a interação da criança, pois proporciona o sujeito a aprender através da experiência da ação e interação com o seu meio, o seu desenvolvimento da linguagem, a sua criatividade e cooperação.

Muitas vezes o professor poderá usar da criatividade para conseguir a atenção da criança com TEA usando fantasias, capas, chapéus de personagens que a criança goste. Há situações em que a criança com TEA pode apresentar comportamento agressivo como quebrar objetos, bater em outras crianças ou em si mesmos e isso é comum, pois a criança pode se estressar com o ambiente em que está (BRITO 2017).

Um dos aspectos importantes que podemos analisar o prazer e o encantamento que o lúdico produz possibilitando que o sujeito se mostre se entregue e se envolva em sua dinâmica naturalmente.

A prática da docência na educação física para crianças com espectro autista é um desafio para os professores, haja vista que as individualidades de cada criança precisam ser respeitadas. Nesse sentido, as atividades lúdicas e psicomotoras são essenciais. Diante disso, o problema de pesquisa é as atividades lúdicas melhoram o perfil psicomotor em crianças com transtorno do espectro autista na percepção dos professores de educação física?

Para atender essa problemática o objetivo geral é analisar se há melhora no perfil psicomotor de crianças autistas praticantes de atividades lúdicas.

OBJETIVO GERAL

Verificação das atividades lúdicas sobre o perfil psicomotor de crianças autistas.

METODOLOGIA

O estudo se configura uma revisão de literatura, na medida em que busca julgar sobre o assunto a partir de pontos de vistas diferenciados, contidos na literatura. É exploratória, na medida em que delibera acerca de questões que podem abrir margem para pesquisas futuras, que podem trazer impactos positivos diretos a qualidade de vida de pessoas com transtorno do espectro autista.

Os dados apresentados foram retirados de sites acadêmicos como o portal Scielo e Google acadêmico. Para a procura dos materiais e seleção dos arquivos, foi utilizada a técnica de análise de palavras-chave, levando em consideração as seguintes palavras: transtorno do espectro autista, ludicidade, atividades lúdicas, perfil motor, aumento da qualidade de vida, necessidades especiais. Os dados serão analisados de forma qualitativa.

Excluídos do estudo pesquisas sem relevância a deliberação a respeito do presente objeto de estudo, explanado nos tópicos supramencionados.

INSTRUMENTOS E PROCEDIMENTOS

A partir da análise de vinte e três estudos relacionados ao incentivo da prática de atividades lúdicas com crianças com transtorno do espectro autista, buscou-se elencar os benefícios desse tipo de ação, verificando os impactos no perfil motor destes indivíduos. Serão considerados válidos para a presente pesquisa, estudos disponíveis na literatura que tiveram como foco os seguintes aspectos: importância das atividades lúdicas para crianças autistas, a importância dos profissionais neste contexto, além dos conceitos e característica de “ludicidade” e de “transtorno do espectro autista”, assim como demais estudos com temáticas análogas ou correlatas.

1.Tabela de descrição dos resultados

AUTOR	AMOSTRA	OBJETIVO	INTERVENÇÃO	RESULTADOS
TEIXEIRA; CARVALHO E VIEIRA. (2019) “Avaliação do perfil motor em crianças de Teresina - PI com Transtorno do Espectro Autista (TEA)”	A amostra constituiu-se de crianças com diagnóstico de Transtorno do Espectro Autista (TEA) com idades de 5 a 11 anos, de ambos os gêneros.	Avaliar o perfil motor de crianças com TEA.	Trata-se de um estudo clínico observacional, transversal, prospectivo, quantitativo e descritivo, realizado em uma associação de crianças autistas.	Conclui-se que crianças com transtorno do espectro autista (TEA) apresentam idade motora geral inferior à idade cronológica. Nas áreas de motricidade fina, motricidade global, equilíbrio, esquema corporal, organização espacial e temporal e lateralidade, obtiveram níveis insatisfatórios com consequentes padrões motores inferiores do desenvolvimento.
SOUZA; ASSIS. (2014) “ALUNOS AUTISTAS NAS AULAS DE EDUCAÇÃO FÍSICA: LIMITES E POSSIBILIDADES DO TRABALHO COTIDIANO”	A amostra constituiu-se de cinco escolas, cinco professores de Educação Física que possuem alunos autistas e cinco coordenadores que atuam nessas instituições de ensino.	Verificar como os professores de Educação Física lidam com alunos autistas durante as aulas.	O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semiestruturada, com elaboração de dois roteiros com características similares, mas contendo perguntas específicas: um para os professores e outro para os coordenadores.	Conclui-se que os professores de Educação Física de Jataí-GO não conseguem lidar qualitativamente com os alunos autistas nas escolas públicas, pois encontramos muitos limites do que propostas e possibilidades da parte desses professores. Percebemos que a relação dos profissionais com os autistas ainda é distante, originada do desconhecimento do assunto, tanto de sua formação inicial quanto continuada.
ROMEIRA. (2016) “TÉCNICAS DE ENGAJAMENTO ENTRE AVALIADOR E CRIANÇA COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA EM CONTEXTO LÚDICO DE AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA”	Estudo de caso coletivo. Participantes: quatro dias de observação. Avaliador-criança. As crianças eram todas do sexo masculino, com idades de cinco anos e seis meses a sete anos e quatro meses, e as avaliadoras possuíam, pelo menos, dois anos de experiência na avaliação de crianças com suspeita de TEA e treinamento em um mesmo centro de qualificação.	Investigar as técnicas utilizadas por psicólogos que mantiveram a engajamento socialmente com crianças com suspeita de TEA em contexto lúdico de avaliação psicológica.	Protocolo para observação de interação avaliador-criança (adaptado de Romeira, Backes & Bosa, 2013): neste estudo, o protocolo destinado à codificação dos comportamentos das avaliadoras e das crianças durante as sessões, sendo adaptado a fim de contemplar categorias e subcategorias geradas a priori para posterior análise. Além disso, um estudo piloto, com base em um caso, foi realizado para o exame de adequação do protocolo à análise proposta.	Concluiu-se, portanto, que a identificação das ações que facilitam a interação social entre o avaliador e a criança com TEA pode auxiliar profissionais da área a adotar técnicas comportamentais que façam emergir essas potencialidades.
PIRES, STEFANI FILHO. (2009) “MASTROIANNI. (2009) A LUDICIDADE COMO PROPOSTA PARA O DESENVOLVIMENTO DE CRIANÇAS AUTISTAS”	Nesse trabalho discute-se o caso de uma criança do sexo masculino, com sete anos de idade e que frequenta o curso semanalmente participando das sessões de atividades lúdicas e recreativas por 45 minutos.	Proporcionar à criança com autismo uma vida com saúde, lazer e atividade, além de oferecer à família instrumentos para convivência mais adequada com a patologia.	Durante a sessão procurar criar condições e possibilidades de desenvolvimento relacionadas à sensibilidade, experiência motora, interação social e concentração, além de proporcionar uma prática regular de hábitos e rotinas fundamentais para o dia-a-dia da criança, trabalhando regras, possibilidades e limites pessoais e sociais.	Apesar da difícil tarefa de se avaliar um quadro tão complexo como o autismo, pode-se perceber que a realização de atividades lúdicas e recreativas tem proporcionado uma evolução evidente do caso estudado.
MENDES. (2015) “A IMPORTÂNCIA DA LUDICIDADE NO	Participaram da entrevista uma criança autista (E.P.R.), a mãe (Maria), a professora (M. A. N.) e a	Observar como as atividades lúdicas promovem os processos de inclusão escolar	A abordagem metodológica utilizada no presente estudo é qualitativa.	Considera-se, então, que é, de fato, importante levar em consideração as especificidades e particularidades dos sujeitos, pois são essas

DESENVOLVIMENTO DE CRIANÇAS AUTISTAS”	professora regente, aqui tratada como R.A.S	uma criança com Espectro Autista e sala de aula.		diferenças que devem instigar reflexão. É preciso esforços para romper as barreiras, eliminar preconceitos e garantir o direito à educação de qualidade e reconhecimento das diferenças. A pesquisa contribuiu positivamente para a compreensão do autismo em um campo que há ainda muito a descobrir.
MELLO. FIORINI. COQUEL (2019) “BENEFÍCIOS DA EDUCAÇÃO FÍSICA ESCOLAR PARA O DESENVOLVIMENTO DO ALUNO COM TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA: A PERCEPÇÃO DOS PROFESSORES”	Os participantes do estudo foram 10 PEF que ministravam aulas em uma rede municipal de ensino de uma cidade no Centro-Oeste Paulista, do 1º ao 5º ano do Ensino Fundamental.	Identificar a percepção dos PEF sobre os benefícios da Educação Física escolar para o desenvolvimento do aluno com TEA.	Para a coleta de dados realizou-se a aplicação de um questionário com 11 perguntas abertas, a ser auto preenchido pelos participantes.	Concluiu-se que os 10 PEF participantes da pesquisa indicaram, por meio das respostas, conhecer a definição de TEA, porém, falta um conhecimento mais amplo na área. Além disso, alguns PEF afirmaram que tiveram facilidade em trabalhar com alunos com TEA, assim mantendo um método padrão de aula, fazendo poucas adaptações. Outros PEF relataram como desafiador o trabalho com alunos com TEA, pois, cada aluno com TEA tem suas individualidades, então precisam entender suas necessidades e propor atividades dentro das limitações, sem esquecer dos demais alunos.
CRESPO. (2019) “UMA PROPOSTA LÚDICA PARA A INCLUSÃO DE ALUNOS AUTISTAS NA EDUCAÇÃO INFANTIL”	N/A	Apresentar de forma sintetizada, a inclusão escolar de crianças portadoras de autismo na educação infantil utilizando o trabalho lúdico.	Trata-se de uma pesquisa bibliográfica qualitativa	O trabalho lúdico realizado com os alunos portadores de autismo visa incluí-los socialmente no ambiente escolar, favorecendo um adequado processo de ensino e aprendizagem deste alunado. Portanto, a escola necessita de um preparo, como também, estabelecer contato direto com a família do alunado para que juntos possam alcançar êxito no trabalho realizado.
OLIVEIRA. GUIMARAES. (2019) “A importância da ludicidade na inclusão do aluno com transtorno do espectro autista (TEA)”	No total participaram nas intervenções 140 indivíduos com PEA, entre os dois sexos, sendo majoritariamente do sexo masculino.	O objetivo deste trabalho é reunir os principais estudos que foram realizados nos últimos anos no âmbito da atividade física em indivíduos com TEA e retirar as conclusões acerca dos mesmos.	Esta revisão consistiu numa análise sistemática de estudos resultantes de programas de intervenção motora.	Concluiu-se que a atividade física em indivíduos com perturbação do espectro do autismo é um aspecto bastante pertinente, revelando benefícios nos diferentes domínios, sendo significativa a influência do exercício em pessoas com autismo, quer ao nível da melhoria da sua condição física quer na melhoria das capacidades cognitivas e sensoriais.

Tabela 2 – Análise de pesquisas sobre a influência da ludicidade no perfil motor de crianças autistas.

Categorias	Número de autores	Busca base de dados
Autista e seu Perfil motor	4	Plataforma Scielo, Google Acadêmico.
Dificuldades Professor de educação física e autista	3	Plataforma Scielo, Google Acadêmico.
Autista e o Lúdico	16	Plataforma Scielo, Google Acadêmico.

O Transtorno do Espectro Autista é um transtorno do neurodesenvolvimento infantil caracterizado por dificuldades na interação social, comunicação, comportamentos repetitivos e interesses restritos, podendo apresentar também sensibilidades sensoriais.

O Transtorno do Espectro Autista (TEA) engloba diferentes condições marcadas por perturbações do desenvolvimento neurológico com três características fundamentais, que podem manifestar-se em conjunto ou isoladamente. São elas: dificuldade de comunicação por deficiência no domínio da linguagem e no uso da imaginação para lidar com jogos simbólicos, dificuldade de socialização e padrão de comportamento restritivo e repetitivo.

Analisamos artigos acadêmicos sobre atividades lúdicas e o perfil psicomotor de crianças com transtorno do espectro autista e conforme trabalho de análise de dados da tabela podemos observar como crianças com TEA podem se desenvolver de forma diferente em relação a perfil motor e motricidade.

Segundo Kern et al (1982) O uso de atividades físicas como intervenção tem duas implicações muito importantes:

- Fisiológicas: pesquisas já mostraram que a atividade física provoca a liberação de neurotransmissores que estão presentes em calmantes.
- Educacionais: além das intervenções tradicionais, o efeito fisiológico da atividade física propicia uma melhora no desempenho acadêmico ou no comportamento de modo geral.

Teixeira et al. (2009) obteve uma amostra com 20 crianças com idades entre 5 e 11 anos para avaliar o perfil motor, tratava-se de um estudo clínico e observacional e concluiu que crianças com TEA tem idade motora inferior a idade cronológica.

OLIVEIRA. GUIMARAES. (2019) diz que atividades físicas para crianças com TEA são muito importantes, revelando benefícios em diferentes áreas como a melhora na condição física, capacidades cognitivas e sensoriais.

Segundo McGimsey (1988) Um complemento para a intervenção comportamental pode ser a inclusão de atividades físicas, como, por exemplo, exercícios aeróbicos, exercícios de correr, de nadar etc.

De acordo com Massion (2006) As crianças com autismo que tem práticas esportivas podem se beneficiar em áreas da comunicação, motor e da socialização e isso já contribui para melhora na autoconfiança.

No decorrer das atividades lúdicas, os jogos e brincadeiras realizadas pelos professores podem e devem incentivar o pensamento através da ordenação, coordenação, noções de espaço e tempo e principalmente trabalhar na criança o conceito de socialização e respeito às normas e regras, trabalhando também o cognitivo, o motor, o psicológico propiciando a interação, participação e coletividade, construindo o seu conhecimento, ou seja, vai criando sua identidade, estabelecendo uma relação da realidade interior e exterior, facilitando a adaptarem-se as regras do seu ambiente social permitindo-lhe a constituir e compreender o real.

Simone Gama da Silva e T al (2018) cita a importância de considerar as limitações individuais de cada criança e o professor deve ficar atento e propor atividades que trabalhe o desenvolvimento, autoestima, interação em grupos e estimular a independência, estuda cultura corporal do movimento que por isso o profissional deve ter conhecimento suficiente para entender qual a melhor maneira de se fazer uma intervenção adequada para que o aluno obtenha melhores resultados já que se trata de uma criança com movimentos restritos devido à falta de habilidade ou estímulos.

Diante disso podemos analisar através das pesquisas da tabela em anexo os benefícios de se trabalhar o lúdico e atividades físicas em crianças com transtornos do espectro autista. Como podemos analisar alguns autores citam a dificuldade de professores em trabalhar com crianças com TEA principalmente em escolas públicas porque se sentem limitados em relação a propostas para esse público.

Ao falar da dificuldade do profissional com esse público, podemos pontuar a compreensão as regras estabelecidas, comandos, as disfunções motoras que podem contribuir para uma má comunicação e a forma que é aplicado determinados exercícios.

Já alguns professores tiveram facilidade em trabalhar com crianças com TEA, mas em grau leve como afirma MELLO. FIORINI. COQUEIRO (2019) que em sua

pesquisa observou-se que os professores conheciam a definição de TEA, mas ainda faltava conhecimento mais amplo nesta área. Mantendo assim um método padrão com poucas adaptações já que os alunos tinham um grau considerado leve

MENDES (2015) considera que é importante o professor levar em conta as particularidades de cada criança, pois são através dessas especificações que o educador conseguirá obter melhores resultados no processo de aprendizagem.

O brincar é a principal atividade da infância e constitui um papel importante no desenvolvimento psíquico, a atividade lúdica surge na idade pré-escolar e através da brincadeira a criança aprende a dominar conflitos e desenvolver a criatividade para resolver problemas. Este trabalho lúdico ajuda esses alunos a incluí-los no ambiente escolar desenvolvendo da melhor forma suas capacidades.

De acordo com Mendes (2015), em seu estudo de abordagem metodológica qualitativa afirma as atividades lúdicas serem essenciais para a criança pois favorece o seu desenvolvimento em diversas habilidades e funções no plano cognitivo, social, emocional e, também, motriz. No Transtorno do Espectro Autista é comum que encontre alguma alteração no jogo, especialmente, a nível simbólico. Sendo a atividade lúdica uma ferramenta importante de aprendizagem e parte vital no desenvolvimento de todo indivíduo, é importante abordá-la de forma ampla e adaptada às características e necessidades concretas de cada criança.

Esquivel (2014) também concorda com Mendes (2015) afirmando que a criança tem a necessidade de brincar, pois o brincar é um momento muito importante que a ajuda na sua saúde física, emocional e intelectual da criança, os jogos e os brinquedos exercem uma função importantíssimo seu processo de desenvolvimento, pois são atividades que exercem um papel principal na vida da criança durante a sua infância. É através dos jogos e brincadeiras que podemos observar o desenvolvimento da imaginação, a confiança, a autoestima, o controle e a interação da criança, pois proporciona o sujeito a aprender através da experiência da ação e interação com o seu meio, o seu desenvolvimento da linguagem, a sua criatividade e cooperação.

Uma das principais comorbidades associadas ao autismo em crianças relaciona-se diretamente ao déficit do desempenho motor como resposta ao movimento (MOSTOFSKY et al., 2006). Crianças com TEA apresentam uma série de alterações motoras, com atrasos na coordenação, resultando em déficits na aprendizagem de habilidades motoras finas e complexas, que incluem motricidade global, equilíbrio, esquema corporal, e organização espacial e temporal (LARSON et al., 2008).

A Educação através do lúdico enriquece e influencia na formação da criança, estimulando no indivíduo um crescimento sadio, cheio de conquistas e motivações,

possibilitando a essa criança o acesso ao conhecimento através da experiência da troca desenvolvendo uma prática educativa mais lúdica, alegre e muito significativa permitindo que esta criança adquira conhecimento sobre sua realidade.

No estudo de Okuda et al. (2010), das quais as crianças com TEA foram avaliadas quanto a motricidade fina e global, equilíbrio, esquema corporal e espacial e lateralidade, o desempenho motor apresentado foi inferior ao desenvolvimento esperado para a idade, confirmando os atrasos Transtornos do Espectro do Autismo (TEA). Isso foi observado por Anjos et al. (2017) em sua pesquisa realizada com 30 crianças diagnosticadas com transtorno do espectro autista, concluindo que as crianças avaliadas estavam com atrasos motores significativos.

A atividade lúdica norteia um trabalho pedagógico que visa o desenvolvimento significativo do autista, pois a brincadeira e o jogo constituem um veículo privilegiado de educação e favorecem o processo de ensino-aprendizagem. Eles fazem parte da infância, possibilitando que a criança ultrapasse o mundo real, transformando-o em imaginário. Além disso, a brincadeira é uma das formas encontradas para expressar sentimentos e desejos, expor as emoções, além de reforçar os laços afetivos e elevar o nível de interesse da criança com a brincadeira. Neste sentido, a escola desempenha um papel importante pois, por meio da ludicidade, favorece a interação em diferentes situações, ao considerar a brincadeira um instrumento agregador no processo de ensino-aprendizagem. Isto é, a atividade lúdica está indissociável do processo de ensino-aprendizagem.

Esquivel (2014) afirma que o brincar incentiva e desafia a criança a pensar, desenvolver-se, achar o seu equilíbrio, pois as atividades lúdicas representam um papel primordial no processo de ensino aprendizagem dos educando, assim é dada a oportunidade da criança de ser participante na construção e desenvolvimento do seu conhecimento e não a ser um sujeito passivo de sua aprendizagem. Este processo estimula a criança a ser mais independente e criar 12 suas próprias defesas e estratégias para solucionar conflitos e problemas que o jogo pode apresentar, podendo repetir no seu dia a dia.

O papel professor é primordial para promover e conduzir o desenvolvimento dessas crianças, por isso é responsabilidade dele selecionar e criar atividades adequadas respeitando o nível e limites das crianças, sua faixa-etária, seu contexto sócio cultural e principalmente o cognitivo da criança.

4.CONCLUSÃO

O artigo em questão apresentou estudos acerca da ludicidade como intervenção

no Transtorno do Espectro Autista (TEA). Para tanto, o lúdico foi evidenciado sob a visão de critérios diagnósticos, sobre sua importância no neurodesenvolvimento infantil e especificidades do lúdico no TEA.

As atividades lúdicas devem valorizar o aprendizado as conquistas do dia a dia e não somente o ensino dos movimentos, é importante ressaltar as mínimas possibilidades e os avanços nas atividades promovidas. Para que isso ocorra de forma adequada e o aluno tenha mais independência é importante o professor conhecer as particularidades de cada criança. As atividades como correr, natação, ginástica, jogos e brincadeiras, relaxamento, música entre outras são importantes para o desenvolvimento, diminuição dos movimentos estereotipados, possibilitando melhor interação social.

É de suma importância avaliar os resultados antes e pós as atividades assim podendo analisar a eficácia das atividades realizadas, e se será necessário realizar mudanças. Vale ressaltar que faz parte do quadro clínico do autismo a tendência ao sedentarismo, então nosso papel é sempre estimular a prática de atividades que também irá ajudar na maior interação social e também melhorar a qualidade de vida.

Contudo isso é importante o professor conhecendo seus alunos estabelecer atividades específicas para as dificuldades existentes (interação social, comunicação e comportamento inapto), assim os alunos com TEA poderão ser mais bem atendidos.

Apesar da difícil tarefa de se avaliar um quadro tão complexo como o autismo, pode-se perceber que a realização de atividades lúdicas e recreativas tem proporcionado uma evolução evidente do caso estudado, fato que torna possível afirmar a importância de um processo de intervenção que valorize esse tipo de atividade no enfrentamento desse tipo de dificuldade comportamental, no sentido de melhorar a qualidade de vida desses sujeitos, assim como de seus familiares.

O estudo pôde apresentar como o brincar atende as necessidades terapêuticas das crianças com TEA a partir de suas principais demandas comportamentais, mais especificamente apresentadas por critérios diagnósticos, configurando-se como intervenção chave dentro dos investimentos realizados junto a essas crianças. Redizemos a importância da relação existente entre o brincar e o Transtorno do Espectro do Autismo ressaltando a necessidade de estudos com esse objetivo, a fim de investigar mais profundamente esta relação, possibilitando um maior conhecimento sobre essa atividade essencial para o desenvolvimento e seus impactos em vários aspectos das vidas dessas crianças.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, A. A., & TEODORO, M. L. M. (2012). Família e Autismo: Uma revisão da Literatura. Universidade Federal de Minas Gerais. Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas. Contextos Clínicos, pg 133-142. doi:<http://dx.doi.org/10.4013/ctc.2012.52.07>
- AGUIAR, A.P; PEREIRA, F.S; BAUMAN, C.D. A Importância da Prática de Atividade Física para as Pessoas com Autismo. J. Health BiolSci. v. 5, n. 2, p. 178-183, 2017.
- ANJOS, Clarissa Cotrim. et al. Perfil Psicomotor de Crianças com Transtorno do Espectro Autista em Maceió/AL. Revista Portal: Saúde e Sociedade. v.2, n.2, p.395-410, 2017.
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Linha de cuidado para a atenção às pessoas com Transtornos do Espectro do Autismo e suas famílias na Rede de Atenção Psicossocial do SUS. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.
- BORBA, M. M. C.; BARROS, R. S. Ele é Autista: como posso ajudar na intervenção? Um guia para profissionais e pais com crianças sob intervenção analítico-comportamental ao autismo. Cartilha da Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental (ABPMC), 2018.
- BRITO, M. C. Estratégias Práticas de Intervenção nos Transtornos do Espectro do Autismo. Instituto Nacional Saber Autismo 2017.
- COELHO, M.; SANTO, E. A. Autismo: Perda do Contacto com a Realidade Exterior. 11. 33 f. Monografia (Especialização) - Curso de Formação Continuada, Centro de Formação Contínua de Professores de Ourique, Castro Verde, Aljustrel e Almodôvar, Ourique, 2006.
- CARVALHO. E. N. S. de. Transtorno do Espectro Autista. In: MACIEL, D.; BARBATO, S. Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar. Brasília: UnB.
- DAMASIO, MAURRER , 1978 apud Moura et al 2005. 'Bases Neurobiológicas do Autismo: Enfoque no domínio da Sociabilidade' In caderno de Pós Graduação em Distúrbios de Desenvolvimento, Disponível em: <http://www.marckenzie.br/fileadmin/pos_graduacao/mestrado/disturbios_do_desenvolvimento/publicacoes/volume_v/bases_neurobiologicos.pdf> Acesso em 05 de Março 2020, às 21h

Decreto Nº 6571, de 17 de setembro de 2008. Dispõe sobre o atendimento educacional especializado, regulamenta o parágrafo único do art. 60 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e acrescenta dispositivo ao Decreto no 6.253, de 13 de novembro de 2007. Brasília: Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial, 2008. Disponível em

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7611.htm#art11. Acesso em 11 de Abril 2020, às 22h.

DE BIASI, Mari. Brincar e Aprender na Educação Infantil. 1. ed. São Paulo: Clube dos DSM-IV. Pervasive Developmental Disorders. In: Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders. 4th ed. Washington, DC: American Psychiatric Association; 1994. p. 65-78.

ELLIS, Kathryn. Autismo. Tradução de Pedro Paulo Rocha. Rio de Janeiro: Reinventar, 1996.

ESQUIVAL, Ana. O lúdico no Universo Autista. UNIVERSIDADE DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO, 2014.

Fonseca, Vitor. Da Filogênese à Ontogênese da Motricidade. Porto Alegre: Artes Médicas, 1988 pag. 309

FAIRSTEIN, G. A.; GYSSELS, S. Como se Aprende? Coleção Programa Internacional de Formação de Educadores Populares. São Paulo: Loyola, 2005.

GARCIA, A. et al. El Juego Infantil y su Metodología. Madrid-Esp; Editex, 2009.

GAUDERER, C. Autismo e Outros Atrasos do Desenvolvimento. Guia prático para pais e profissionais. 2. ed. Rio de Janeiro: Revinter, 1997.

GRAFIN, Temple. Inclusão: Dicas de Ensino para Crianças e Adultos. Disponível em: <http://www.autismoevida.org.br/p/inclusao.html>. Acesso em: 10 de abril 2020, às 20h

HUIZINGA, Johan. Homo Ludens – O Jogo como Elemento da Cultura. São Paulo: Perspectiva, 2000.

KISHIMOTO, Tizuko M. (Org.). Jogo, Brinquedo, Brincadeira e a Educação. 2ª ed. São Paulo: Cortez, 1997. (1997, p. 51)

LECAVALIER, Luc. Behavioral and emotional problems in young people with pervasive developmental disorders: Relative prevalence, effects of subject characteristics, and empirical classification. *Journal of autism and developmental disorders*, v. 36, n. 8, p. 1101-1114, 2006.

- LAMPREIA, Carolina. A Perspectiva Desenvolvimentista para a Intervenção Precoce no Autismo. *Estudos de Psicologia I, Campinas*, v. 24, n. 1, p. 105-114, jan./mar. 2007.
- LARSON, Jennifer. C. Gidley. et al. Acquisition of internal models of motor tasks in children with autism. *Brain*, November; v. 11, n. 13, p. 2894–2903, 2008.
- LUCKESI, Cipriano (org.). *Ensaio de Ludopedagogia*. N.1, Salvador UFBA/FACED, 2000.
- MAURER, R.; DAMÁSIO, A (1982). Childhood autism from the point of view of behavioural neurology. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, Vol. 12 N^a, 105-205
- MAZZOTTA, M. J. S. *Fundamentos de Educação Especial*. São Paulo: Cortez, 1992.
- MOSTOFISKY, Stewart. et al. Developmental dyspraxia is not limited to imitation in children with autism spectrum disorders. *Journal of the International Neuropsychological Society*, v.12, n.3, p. 314-326, 2006
- Organização Mundial da Saúde. (1993). *Classificação de Transtornos Mentais e do Comportamento da CID – 10: Descrições Clínicas e Diretrizes Diagnósticas*. Porto Alegre: Artes Médicas. *Psicopedagogia Online*, p. 1-6, ORRÚ, Sílvia Ester. E-Aspectos inerentes ao desenvolvimento da criança com autismo. 2002.
- OKUDA, Paola Matiko; MISQUIATTI, Andrea Regina Nunes; CAPELLINI, Simone Aparecida. Caracterização do perfil motor de escolares com transtorno autístico. *Revista Educação Especial*. v. 23, n. 38, p. 443-454, 2010.
- PADILHA, D. et. al. A Psicomotricidade para Autistas nas Aulas de Educação Física do Ensino Fundamental I. *Revista Gestão Universitária*. São Paulo, 2017.
- PIAGET, J. *A Psicologia da Criança*. ED Rio de Janeiro: Bertrend Brasil, 1998.
- PIAGET, J. (1946) *A Formação do Símbolo na Criança: Imitação, Jogo e Sonho, Imagem e Representação*. Tradução de Álvaro Cabral e Christiano Monteiro Oiticica. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1978. Piaget, Julgamento mora.
- RECHINELI, Andreia; PORTO, Eline Tereza Rozante; MOREIRA, Wagner Wey. *Corpos deficientes, Eficientes e Diferentes: uma visão a partir da educação física*. *Revista Brasileira de Educação e Esporte, Marília*, v. 14, n. 2, p. 293-310, maio/ago. 2008.
- SALDANHA, Ana .E. *O Jogo em Crianças Autistas*. Lisboa: Coisa de Ler, 2014
- SILVA S. G. et al (2018) *Os Benefícios da Atividade Física Para Pessoas Com*

Autismo. Revista Diálogo em Saúde. volume 1 - número 1 jan/jun 2018

SOUZA, G. FACHADA, R. Atividade Física para Crianças Autistas. Reconstruindo a base sócio familiar. Revista Digital. Buenos Aires, Año 17, Nº 173, Octubre de 2012

TOMÉ, M. A Educação Física como Auxiliar no Desenvolvimento Cognitivo e Corporal dos Autistas. Movimento & Percepção, Espírito Santo do Pinhal, SP v.8, n.11, 2007.

TREVARTHEN, Colwyn; DANIEL, Stuart. Disorganizedrhythmandsynchrony: EarlysignsofautismandRettsyndrome. BrainandDevelopment, v. 27, p. S25-S34, 2005.

VYGOTSKY, L.S. - Teoria e Método em Psicologia. 2. ed. São Paulo (Brasil): Martins Fontes, 1999.

VALENTE, J. A. Liberando a Mente: Computadores na Educação Especial. Campinas: Graf. Central da Unicamp, 1991.

VALIAÇÃO DA ATENÇÃO EM SAÚDE BUCAL NO QUALIDADE DE VIDA E DOR EM IDOSOS ATIVOS E SEDENTÁRIOS

Kasiana Vieira da Silva dos Santos¹
Lucas Kessler Xavier¹
Everton Monteiro¹
Gabriel Machado Durau¹
Renata Wassmansdorf²
Ana Claudia Vecchi Osiecki³

RESUMO

A população idosa possui características heterogêneas quanto ao estilo de vida, desde idosos com grande fragilidade e dependência a idosos ativos e ou atletas que possuem grande autonomia e independência. Entre esses extremos, temos os idosos que buscam manter níveis mínimos de saúde e qualidade de vida, e entre os fatores que podem diferenciá-los é a prática do exercício físico. Sendo assim, o presente estudo tem como principal objetivo, verificar o perfil da qualidade de vida e de dor em idosos ativos e sedentários. A amostra foi constituída por quarenta pessoas: sendo vinte idosos ativos e vinte idosos sedentários, com faixa etária a partir dos 60 anos, no qual foi aplicado um questionário que permite medir a qualidade de vida e testar e avaliar a qualidade de vida do idoso. Para se obter os expressos resultados da pesquisa, foi aplicado o Questionário WHOQOL - BREF que permite medir a qualidade de vida e WHOQOL - OLD que permite testar e avaliar a qualidade de vida do idoso adulto e por fim o Questionário de dor Corlett e Manenica (1980). As respostas dos dados foram analisadas conforme estatística, por meio de tabelas e gráficos. Para comparação de dados foi realizado teste Qui-quadrado. Notou-se que o grupo de ativos apresentou uma menor frequência nos indicadores de dor em relação ao grupo de sedentários. Em relação a qualidade de vida, pode-se considerar que os idosos ativos estão menos suscetíveis a sentir dor e apresentam maior média

1. Acadêmicos do curso de Educação Física, Bacharelado, e membro do Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Atividade Física da UniDomBosco (Curitiba, PR)
2. Prof. Ms Orientadora e colaboradora do Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Atividade Física da Educação Física Centro Universitário UniDomBosco.
3. Profa. Dra. Coordenadora do Grupo de Pesquisa Qualidade de Vida e Atividade Física da UniDomBosco

nas facetas da qualidade de vida, do que os idosos sedentários. Conclui-se que o exercício físico pareceu ser um agente positivo no constructo qualidade de vida e na prevalência de dor nos idosos avaliados.

Palavras-chave: Dor, Idosos, Exercício Físico, Inatividade, Qualidade de Vida

ABSTRACT

The elderly population has heterogeneous characteristics in terms of lifestyle, from elderly people with great fragility and dependence to active elderly people and / or athletes who have great autonomy and independence. Among these extremes, we have the elderly who seek to maintain minimum levels of health and quality of life, and among the factors that can differentiate them is the practice of physical exercise. Therefore, the present study has as main objective, to verify the profile of quality of life and pain in active and sedentary elderly. The sample consisted of forty people: twenty active elderly and twenty sedentary elderly, aged over 60 years, in which a questionnaire was applied to measure the quality of life and also test and evaluate the quality of life of the elderly. In order to obtain the express results of the research, the WHOQOL - BREF Questionnaire was applied that allows to measure the quality of life and WHOQOL - OLD that allows to test and evaluate the quality of life of the elderly adult and finally the Corlett and Manenica Pain Questionnaire (1980). Data responses were analyzed according to statistics, using tables and graphs. For data comparison, a Chi-square test was performed. It was noted that the active group had a lower frequency of pain indicators compared to the sedentary group. Regarding quality of life, it can be considered that active elderly people are less susceptible to feeling pain and have a higher average in the facets of quality of life, than sedentary elderly people. It is concluded that physical exercise seemed to be a positive agent in the construct of quality of life and in the prevalence of pain in the elderly evaluated.

Keywords: Pain, Elderly, Physical Exercise, Inactivity, Quality of Life

INTRODUÇÃO

Presentemente o envelhecimento populacional é um evento que vem sendo estudado e observado de uma maneira universal. Contudo, nas últimas décadas a pirâmide populacional vem sofrendo grandes alterações, devido ao crescimento populacional excessivo do número de idosos causado pela longevidade. Este aspecto torna-se mais visível em países desenvolvidos e em desenvolvimento, visto que, a população que mais sofre com estes efeitos de crescimento é a população idosa.

Conforme o instituto brasileiro de geografia e estatística (IBGE), considera-se que os cidadãos de 65 anos ou mais, que representava 4,8% da população brasileira em

aproximadamente 1991, alcançou um número expressivo de 7,4% em 2010 (IBGE, 2010).

No decorrer do processo de envelhecimento, ocorre a aparição de mudanças nos processos de psicológicos, fisiológicos, dentre outros, transferindo as mesmas diversas características (MAZO et al., 2004).

Ao longo de diversas transformações do processo natural do envelhecimento, por salientar algumas modificações, tais: perda da força muscular, diminuição da flexibilidade, agilidade e da coordenação. De acordo com Davini e Nunes (2003) com o passar dos anos, por perceber uma queda nas capacidades funcionais, diminuição do percentual de massa magra, déficit em força e resistência, sendo que está parcela pode estar ligada direta ou indiretamente ao processo de envelhecimento e se de alguma forma a mesma poderá refletir nos hábitos de atividade física do indivíduo.

Neste paradigma do envelhecer, pode-se considerar que ocorre um aumento da prevalência de problemas crônicos de saúde e capacidades associadas à dor, podendo a mesma ser crônica ou aguda. Na população idosa, a prevalência de dor é bastante elevada, variando entre 25 e 80%, podemos conceituar que algumas consequências, que causam dor em idosos, podem ser: ansiedade, distúrbios do sono, depressão, prejuízo na capacidade funcional e a redução da prática regular de exercícios físicos. Neste contexto o exercício físico contribui de forma fundamental para qualidade de vida do idoso e para sua independência em suas atividades diárias.

Ao longo do tempo o déficit de exercício físico tem alcançado em grande escala a população Idosa. Pode-se considerar que a falta de atividade física, pode proporcionar na vida do idoso, diminuição da força, flexibilidade, equilíbrio e acometer seu sistema cardiorrespiratório. Por fim dificultando a sua funcionalidade e ampliando as possibilidades para futuras doenças, trazendo pôr fim a independência do idoso (SEGUIN, 2012).

Segundo Borges e Moreira, (2009) o exercício físico pode ser um dispositivo de qualidade de vida para os idosos, em que sua aptidão física é desenvolvida com qualidade, obtendo mais independência para realizar suas atividades diárias com mais frequência. Porém ao refletir sobre os processos de envelhecimento, a prevalência de dor no idoso e os benefícios do exercício físico na qualidade de vida, salienta-se que ainda por há grandes desafios para reduzir a inatividade entre idosos. Portanto é de extrema importância profissionais da saúde e pesquisadores buscarem soluções possíveis para melhorar a promoção de saúde da população idosa global.

Verifica-se que a adoção de um estilo de vida mais saudável, por meio do exercício físico, proporciona muitos benefícios à saúde em sua totalidade, principalmente quando diz respeito a população idosa. Quando o exercício físico se faz presente no processo de envelhecimento, o idoso apresenta características de bem-estar, princi-

palmente nos aspectos físicos e psicológicos. Conforme Guiselini (2013) a prática de exercícios físicos na terceira idade, pode desacelerar o processo de envelhecimento, podendo notar uma diferença entre idosos ativos e sedentários.

Sendo assim nessa perspectiva, Matsudo, Matsudo e Barros Neto, (2001) afirmam que “a inserção do idoso em programas de exercício físico resulta em maior capacidade de autonomia, o que, por sua vez, pode melhorar a qualidade de vida”. Os benefícios do exercício físico na vida do idoso, é de extrema importância, principalmente quando se trata de diferentes aspectos, como: sociais, psicológicos e físicos. Quando a prática de exercícios físicos é regular, nota-se a diminuição dos níveis de triglicérides, da pressão arterial, aumento do HDL, ocorrendo um aumento significativo da massa muscular, diminuindo a perda de mineral ósseo, dentre outros fatores totalmente importantes na vida do idoso.

Conforme os autores Moriguti e Ferriolli (1998) relatam que o exercício físico pode ser realizado em qualquer faixa etária, sendo um grande parceiro na melhora das capacidades físicas, aumento do tônus muscular, decréscimo da taxa metabólica basal. Contribuindo para o aumento da disposição e autoestima, agilidade, força pura, níveis de volume de oxigênio, prevenção de futuras quedas para se ter um processo de envelhecimento saudável. Para Velasco (2006) a constante prática de exercícios físicos, de preferência os aeróbios, de impacto, exercícios resistidos com intensidade moderada é extremamente importante para a capacidade física e autonomia do idoso.

Infelizmente o processo de envelhecimento, na maioria das vezes, não é um processo saudável e de total independência, acaba sendo uma situação oposta, sendo acompanhada pela alta incidência de doenças crônicas ou degenerativas, que resultam na dependência do idoso. Ou outros fatores físicos que podem vir acompanhados pelo aumento de queixas de dores físicas, que podem resultar no baixo índice de qualidade de vida do idoso. Portanto a questão apresentada nesta pesquisa é: Pode-se considerar que a prática de exercício físico, pode ter interferência na melhora da qualidade de vida e nas escalas de dor em idosos ativos ou sedentários? Será que os idosos que praticam exercício físico possuem qualidade de vida maior e menos dores que os sedentários?

Acredita-se que os idosos que praticam atividade física terão melhor qualidade de vida em todos os domínios de qualidade de vida e menor prevalência de dor. A presente pesquisa propõe verificar o perfil da qualidade de vida e do dor em idosos ativos e sedentários.

METODOLOGIA

A presente pesquisa apresenta característica quantitativa a amostra estudada foi composta em sua totalidade por 40 (quarenta) participantes da terceira idade, ativos e sedentários. A amostra foi dividida em dois grupos: grupo ativo: 20 (vinte) participantes idosos ativos, grupo sedentário: constituída por 20 (vinte) idosos sedentários. A faixa etária dos mesmos variou entre 60 a 80 anos, de ambos os sexos em ambos os grupos.

Os critérios de inclusão foram ter pelo menos 06 (seis) meses de prática de exercício físico (idosos ativos); estar vinculado a algum programa de exercícios físicos como: musculação, corrida, exercícios aeróbicos, ginástica e afins no céu das artes ou em ambiente externo. Não poderiam apresentar algum tipo de lesão musculoesquelética pelo menos 06 (seis) meses; faixa etária entre 60 anos até 80 anos de idade de ambos os gêneros. Os critérios de exclusão da pesquisa, foram o preenchimento incompleto do questionário de qualidade de vida, o que acarreta a não classificação do idoso quanto a sua condição.

Como procedimento para a construção desta pesquisa, a aplicação dos questionários, foi realizada no Centro de Artes e Esportes Unificados (Céu das Artes) localizada no município de Colombo - PR. O pesquisador e o pesquisado ficaram em posição sentada para a resolução dos questionários. O questionário foi aplicado individualmente, no auditório de eventos do Céu das artes para o grupo idosos ativos. Para o grupo sedentário, foi realizada uma abordagem aleatória, direta e cuidadosa destes indivíduos nas imediações do município de Colombo em forma de entrevista. Foi disponibilizada uma cadeira, para o participante responder os questionários juntamente com o pesquisador, de maneira segura, sigilosa e confortável, para a coleta dos dados.

Foram aplicados três questionários e uma anamnese sucinta. A anamnese teve o intuito de coletar informações de ambos os grupos, tais como: data de nascimento, estado civil, quantidade de filhos e netos e grau de escolaridade. Ressaltando que os participantes do grupo de idosos ativos, respondem alguns dados adicionais como: Quantas vezes na semana frequenta o céu das artes? E se realiza algum tipo de exercício físico além do praticado no Céu das Artes?

Após a anamnese, foi aplicado o questionário WHOQOL-OLD, um instrumento para avaliação de qualidade de vida em adultos idosos. É constituído de 24 perguntas e 6 (seis) facetas, que são: “Funcionamento do Sensorio” (FS), “Autonomia” (AUT), “Atividades Passadas, Presentes e Futuras” (PPF), “Participação Social” (PSO), “Morte e Morrer” (MEM) e “Intimidade” (INT). Cada uma das facetas possui 4 perguntas; podendo as respostas oscilar de 4 a 20. De acordo com Fleck; Chachamovich; Trentini (2003) esclarece que o questionário não pode obter instrumentos pertinentes para mensurar tais domínios de populações jovens, pois o mesmo não pode ser equivalente para populações adultos idosos.

Na sequência, aplicado o questionário WHOQOL-BREF, um instrumento de avaliação de qualidade de vida geral. É constituído de 26 perguntas, sendo que o instrumento tem 24 facetas as quais compõem 4 (quatro) domínios: físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente.

Para finalizar, foi apresentado o diagrama de Corlett e Manenica (1980), um instrumento qualitativo para mensurar a intensidade de desconforto postural em determinadas situações. Esta ferramenta exibe um mapa que divide as regiões corporais em 27 partes, no qual o indivíduo pode sentir dor. Sendo assim vem somado a um questionário que concede cinco respostas para a escala progressiva de desconforto/dor em cada parte do corpo e sua intensidade, que leva de (1) Nenhum à (5) Intolerável.

Para apresentação dos dados realizou-se estatística descritiva com apresentação de distribuição de frequência absoluta e relativa. Para comparação de dados foi realizado teste Qui-quadrado. Para as análises considerou-se significância de 5% e utilizou-se uma das ferramentas que o pacote office nos proporciona, sendo ela o Excel com suplemento estatístico Portal Action.

ANÁLISE DE DADOS

As entrevistas foram realizadas no mês de setembro de 2019, contou com a participação de dois grupos compostos por 20 idosos cada. No grupo ativo, foram avaliadas 19 idosas e 1 idoso (idade média = 66,55 anos, \pm 6,90). Já o grupo sedentário foi formado por 6 homens e 14 mulheres com idade média de 70,95 \pm 7,56 anos.

Em relação ao estado civil dos participantes, o grupo de ativos apresentou maior percentual de casados, tendo a composição familiar maior composta principalmente de filhos e menor quantidade de netos. Já o grupo de sedentários teve um percentual dividido entre casados e viúvos, quanto à composição familiar o grupo apresentou maior número de netos e menor de filhos em relação aos ativos.

Dos participantes ativos 75% dos participantes praticam atividades físicas pelo menos 3 x por semana, 20% praticam pelo menos 2x por semana e apenas 5% relatou praticar apenas 1 x por semana, demonstrando-se ser um grupo bem ativo dentro do espaço Céu das Artes.

Tabela 1. Perfil das participantes da amostra

Características		Ativos		Sedentários	
		F	f%	f	f%
Estado Civil	Casado (a)	13	65%	9	45%
	Divorciado (a)	4	20%	4	20%
	Viúvo (a)	3	15%	7	35%
Filhos	1 filho	6	30%	0	0%
	2 filhos	9	45%	4	20%
	3 filhos	2	10%	9	45%
	4 ou mais filhos	3	15%	7	35%
Netos	Sem neto	8	40%	0	0%
	1 neto	3	15%	5	25%
	2 netos	4	20%	0	0%
	3 netos	1	5%	0	0%
	4 ou mais netos	4	20%	15	75%
Prática atividade física	1 x semana	1	5%		
	2 x semana	4	20%		
	3 x semana	15	75%		

Fonte: autoria própria

A tabela 2 trata-se dos resultados do diagrama de Corlett relativos à intensidade de dor, no qual o idoso avaliou sua dor de 0 a 5, sendo nenhuma ou intolerável. Foi possível notar que (o grupo de ativos apresentou uma menor frequência nos indicadores de dor, sendo que os maiores índices de dor foram em: perna esquerda (60%) e direita (55%) e ombros (40%), já o grupo de sedentários menciona maior frequência (nos indicadores de dor principalmente em quadril (75%), perna esquerda (70%), perna direita (60%), coxa (60%) e ombros (50%). Contudo nota-se uma prevalência de dor similar em costas-médio de (30%) ativo e (35%) sedentário.

Pode-se constatar que o grupo de ativos apresentou menores queixas nos locais referidos de dor significativamente ($p = 0,04$), comparado com o grupo de sedentários que apresentou maior percentual em todos os locais referidos de dor, o que nos leva a acreditar que os idosos ativos sentem menos dor do que os idosos que são sedentários.

Tabela 2. Locais referidos de dor separados por grupo.

		Ativos		Sedentários	
		F	f%	f	f%
Tronco	Pescoço	3	15%	6	30%
	Cervical	2	10%	9	45%
	Costas- Superior	5	25%	7	35%
	Costas-médio	6	30%	7	35%
	Costas – inferior	6	30%	11	55%
	Quadril	5	25%	15	75%
Ombro	E	8	40%	10	50%
	D	8	40%	10	50%
Braço	E	1	5%	6	30%
	D	2	10%	6	30%
Cotovelo	E	1	5%	0	0%
	D	1	5%	0	0%
Antebraço	E	1	5%	2	10%
	D	1	5%	2	10%
Punho	E	2	10%	2	10%
	D	2	10%	3	15%
Mão	E	5	25%	4	20%
	D	6	30%	4	20%
Coxa	E	2	10%	9	45%
	D	4	20%	12	60%
Perna	E	12	60%	12	60%
	D	11	55%	14	70%
Total	Locais de Dor	94		151*	

Fonte: Autoria própria; *p=0,04

A tabela 3 apresenta as médias das facetas de qualidade de vida separado por grupos. Pode-se observar uma diferença estatística entre as médias encontradas dos grupos ativos e sedentários, sendo que das onze facetas da qualidade de vida existentes, em oito foram obtidas médias maiores para o grupo idosos ativos (físico, psicológico, relações sociais, meio ambiente, auto avaliação da QV, funcionamento do sensorio, autonomia e participação social). Sendo importante ressaltar que o grupo ativo obteve uma média maior em (72,2 %) das facetas da qualidade de vida. Dados que fortalecem o argumento obtido por meio da tabela 2, de que os idosos ativos estão menos suscetíveis a sentir dor e apresentam maior média nas facetas da qualidade de vida, consequentemente os idosos sedentários tendem a ter um déficit na qualidade de vida.

Tabela 3. Facetas da Qualidade de Vida separado por grupo Ativo e sedentário.

Facetas	Ativos		Sedentários		*p_valor
	Média	DP	Média	DP	
Físico	16,51	1,34	13,03	2,61	<0,001
Psicológico	17,83	1,63	15,17	2,19	<0,01
Relações Sociais	15,80	2,61	13,33	2,37	0,003
Meio Ambiente	13,60	1,82	11,80	2,24	0,008
Auto avaliação da QV	16,90	1,77	13,60	2,72	<0,001
Funcionamento do sensório	15,08	3,16	13,20	2,33	<0,001
Autonomia	16,48	2,21	15,60	2,19	0,01
Atividades passadas, presentes e futuras	15,93	1,62	15,55	1,82	0,15
Participação social	12,90	3,34	9,95	1,57	<0,001
Morte e morrer	18,98	1,99	19,45	1,10	0,14
Intimidade	17,90	2,78	17,95	2,87	0,91
Total	97,25	8,51	91,70	5,88	<0,001

Fonte: autoria própria; DP = desvio padrão

DISCUSSÃO

Por meio da análise dos resultados da presente pesquisa, verificou-se a qualidade de vida e a prevalência de dor foi mais positiva nos idosos sedentários.

De acordo com os dados das facetas de qualidade de vida, os idosos ativos apresentam índices maiores em: qualidade de vida, autonomia nas decisões, capacidades psicológicas e físicas e por consequência menores queixas de dores físicas.

Várias são as pesquisas que demonstram os elevados índices de dor relatados pelos idosos são afetados de forma positiva quando o exercício é incluído na rotina semanal do idoso (MOREIRA, 2009; TOZIM et al., 2014; ALVES et al., 2018; BATISTA, 2016).

Segundo Tozim et al., (2014) o Pilates pode ser uma escolha de exercícios proveitosa para garantir um processo de envelhecimento com maior qualidade. Os autores avaliaram 31 idosas (65,84±64 anos) que foram divididas em dois grupos: grupo controle (n=17) e grupo Pilates (n=14) com o objetivo de identificar como o Pilates tem influência sobre a flexibilidade, qualidade de vida e dor. Foi observado uma melhora significativa na flexibilidade e na intensidade da dor no grupo que praticou o Pilates por 16 sessões, com duas vezes por semanas e duração de uma hora.

Alves et al., (2018) utilizou-se do treinamento resistido para verificar os efeitos na

qualidade de vida em idoso identificaram efeitos benéficos. Os autores verificaram melhoras no bem-estar, na independência nos ganhos de força muscular, além da diminuição de dor, cansaço e desânimo. Ao avaliarem 22 idosos, ($68,8 \pm 9,0$ anos) de ambos os sexos, com IMC elevado, no qual participam regularmente do projeto de extensão “Aptidão Física, força e saúde”.

Batista (2016), avaliou 20 idosos, 10 praticantes de exercícios físicos, frequentadores do projeto Melhor Idade e 10 que não realizam nenhum tipo de exercício físico, ambos os gêneros e acima de 60 anos, com principal objetivo identificar os efeitos do exercício físico, na qualidade de vida de idosos. Cujo os exercícios incluídos eram de aquecimento, alongamento e fortalecimento, realizados duas vezes por semana e com duração de 1 hora por dia. Foi observado uma melhora considerável na capacidade funcional, dor e estado geral de saúde comparados com idosos que não praticam exercícios físicos.

Moreira (2009) de acordo com seus estudos avaliou 60 idosos, ambos divididos em dois grupos ($n=15$) feminino e ($n=15$) masculino, contendo mesma idade, com principal propósito verificar a qualidade de vida dos idosos ativos e sedentários através da prática de exercícios físicos, realizando sessões de 15 a 20 minutos de alongamento, dança e relaxamento. Foi observado que o sedentarismo e a dor são componentes importantes para a diminuição da capacidade funcional do idoso.

Pode-se compreender que o idoso com menos índices de dor, poderá obter mais qualidade de vida, principalmente para desempenhar suas atividades diárias. Portanto a prática regular de exercícios físicos proporciona a manutenção física e mental do idoso ativo, quando comparado ao idoso em estilo de vida sedentário.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo evidenciou que os idosos ativos, praticantes de exercício físico apresentaram menor prevalência nos índices de dores e maiores domínios de qualidade de vida, comparados aos idosos que apresentam um estilo de vida sedentário.

Os idosos ativos se destacam, quando comparado com os sedentários em relação aos resultados benéficos do exercício físico, com melhor qualidade de vida e menor nível de dor que os sedentários, o que pode acarretar um processo de envelhecimento mais vantajoso para o andamento da longevidade.

REFERÊNCIAS

- ALVES, C, A, R; et al. Exercícios resistidos melhoram a qualidade de vida em idosos: estudo qualitativo. *Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício*, São Paulo. v.12. n.73. p.205-212. Mar./abril. 2018.
- BATISTA, F.A., Efeitos do exercício físico sobre a qualidade de vida de idosos do projeto Melhor Idade: Estudo Comparativo. *Revista científica Unisalesiano*. São Paulo. Ano 07 - nº15. 2016. Disponível em < encurtador.com.br/cwxD6>. Acesso em 10 de outubro de 2019.
- BORGES, M. R. D; MOREIRA, A. K. Influência da prática de atividades físicas na terceira idade: estudo comparativo dos níveis de autonomia para o desempenho nas AVDs e AIVDs entre idosos ativos fisicamente e idosos sedentários. *Motriz*, Rio Claro, v.15 n.3 p.562-573, jul. 2009. Disponível em: <encurtador.com.br/lwxE3>. Acesso em 19 abril de 2019.
- CORLETT, E.N.; MANENICA, I. The effects and measurement of working postures. *Applied Ergonomics Trondheim*, v.11, n.1, p.7-16, 1980.
- DAVINI, R.; & NUNES, C.V. Alterações no sistema neuromuscular decorrentes do envelhecimento e o papel do exercício físico na manutenção da força muscular em indivíduos idosos. *Revista Brasileira de Fisioterapia*, 7:201-207, 2003.
- FLECK, Marcelo P A; CHACHAMOVICH, Eduardo; TRENTINI, Clarissa M. Projeto WHOQOL-OLD: método e resultados de grupos focais no Brasil. *Rev. Saúde Pública*, São Paulo , v. 37, n. 6, p. 793-799, Dec. 2003.
- GUISELINI, M. Vida de Personal: Exercício físico e envelhecimento saudável. *Rev. Bras. Muscle in form*. São Paulo ed. 70, p. 56-58, 2013.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Cresce expectativa de vida entre brasileiros. Rio de Janeiro: IBGE; 2010. Disponível em:< <http://censo2010.ibge.gov.br/> >. Acesso em 01 de outubro de 2019.
- MATSUDO, S. M. M.; MATSUDO, V. K. R.; BARROS NETO, T. L. Atividade física e envelhecimento: aspectos epidemiológicos. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 2-13, 2001.
- MAZO, G.Z.; LOPES, M.A.; & BENEDETTI, T.B. *Atividade Física e o Idoso*. São Paulo: Sulina, 2004.
- MORIGUTI, J.; LUCIF JR, N.; FERRIOLLI, E. *Nutrição para idosos*. São Paulo: Roca, 1998.

MOREIRA, L.A.L. Avaliação da qualidade de vida de idosos ativos e sedentários residentes na cidade de Caratinga, MG. Minas Gerais. Dissertação de Mestrado. Centro Universitário de Caratinga. Mestrado em Meio Ambiente e Sustentabilidade de 2009. Disponível em: < encurtador.com.br/ABJN3>. Acesso em 10 de outubro de 2019.

SEGUIN, R. et al. Sedentary Behavior and Physical Function Decline in Older Women: Findings from the Women'Health Initiative. *Journal of Aging Research*, 2012.

TOZIM, B, M. et al. Efeito do método Pilates na flexibilidade, qualidade de vida e nível de dor em idosos. *ConScientiae Saúde*, v.13, 2014. Acesso em :26 de novembro de 2018. Disponível em: < <https://www.redalyc.org/pdf/929/92935317009.pdf>>.

WHOQOL – OLD. Disponível em: <encurtador.com.br/gny03>. Acesso em 05 de outubro de 2019.

WHOQOL-BREF. Disponível em: <encurtador.com.br/kmxF6>. Acesso em 04 de outubro de 2019.

ATUAÇÃO DA PSICOLOGIA NA PRÁTICA DA INVESTIGAÇÃO CRIMINAL

Arielle Araujo¹

Pamela Dayse Nascimento¹

Cassia Aparecida Rodrigues²

RESUMO

O presente estudo trata-se de uma pesquisa descritiva qualitativa acerca da atuação de psicólogos na prática da investigação criminal, a trajetória dos profissionais, suas respectivas formações e como a profissão se encontra na atualidade. Por meio de revisões bibliográficas observa-se o histórico da atuação do psicólogo e como evoluiu ao longo dos anos, abrindo assim um leque de possibilidades para o profissional. Dentre as atuações observou-se a inserção no campo de atuação forense/criminal, funções destinadas e como vem se ampliando na atualidade. O instrumento foi um questionário com perguntas abertas. Para a realização foram convidados três especialistas, que atuam na área criminal/forense, como peritos ou psicólogos criminais na polícia-técnico científica. O conteúdo foi analisado e interpretado com base na literatura da área. Dessa forma, observou-se que a área é um campo em desenvolvimento ainda, com demandas de amplificação dos cursos de formação. Observa-se que a inserção do psicólogo no contexto da investigação não é da mesma maneira em diferentes estados. Mas, mostra-se fundamental, o conhecimento psicológico, como a prática da avaliação psicológica para coleta e análise dos dados em uma investigação, se mostrando essencial para o trabalho dos profissionais. Logo, por meio deste artigo, foi possível apresentar a compreensão das contribuições do psicólogo no processo de investigação criminal e os espaços delineados por meio da atuação, a partir da percepção dos profissionais inseridos nesta realidade.

Palavras-Chave: atuação do psicólogo; investigação criminal; polícia científica.

ABSTRACT

The present study is a qualitative descriptive research about the role of psychologists in the practice of criminal investigation, the trajectory of professionals, their respective backgrounds and how the profession is today. Through bibliographic

¹ Acadêmicas do Curso de Graduação em Psicologia - Centro Universitário UniDom Bosco.

² Orientadora. Professora da disciplina Estudos Contemporâneos - Centro Universitário UniDom Bosco.

reviews it is possible to observe the history of the psychologist's performance and how it has evolved over the years, thus opening a range of possibilities for the professional. Among activities, it was observed the insertion in the field of forensic/criminal, functions designed and how it is expanding nowadays. The instrument was a questionnaire with open questions. For realization, three specialists were invited, working in the criminal / forensic area, as experts or criminal psychologists in the scientific police-technician. The content was analyzed and interpreted based on the literature in the area. Thus, it was observed that the area is still a developing field, with demands for amplification of training courses. It is observed that the insertion of the psychologist in the context of the investigation is not the same in different states. However, psychological knowledge is fundamental, as the practice of psychological assessment for the collection and analysis of data in an investigation, proving to be essential for the work of professionals. Therefore, through this article, it was possible to present the understanding of the psychologist's contributions in the criminal investigation process and the spaces delineated through the performance, from the perception of the professionals inserted in this reality.

Keyword: psychologists in the practice; criminal investigation; scientific police.

INTRODUÇÃO

A Psicologia é um campo de estudo, consideravelmente novo, muito rico em conhecimento sobre o comportamento humano e as derivações dele. Dentro do âmbito do Direito, a Psicologia agrega conhecimento para que seja possível compreender o ser e aplicar de forma digna as leis a conduta humana. No Brasil é possível observar que a Psicologia está inserida na área Jurídica/Forense desde 1960, segundo Anton e Toni (2014), porém existem diversos campos de atuação que não são preenchidos em todo território nacional e há uma escassez de conhecimento da atuação do psicólogo nesta vertente, muitas vezes ligada apenas ao processo penal.

Salienta-se que os estudos relacionados ao desenvolvimento do ser humano e seus comportamentos, despertam interesse e esses conhecimentos podem auxiliar o processo de uma investigação criminal. Porém, se faz pertinente compreender pela perspectiva dos profissionais psicólogos que atuam nesta área qual a relevância da atuação profissional e os conhecimentos da psicologia necessários para uma boa prática. Assim, tendo em vista a importância da perspectiva de quem atua como profissional na área, dotado do conhecimento e o valor que ele pode ter ao campo de

estudo, buscou-se compreender o trabalho do profissional no âmbito da investigação criminal, por meio dos conhecimentos adquiridos na formação como psicólogo.

Visto que, acredita-se ser relevante o reconhecimento da eficácia da atuação do psicólogo, suas contribuições e possíveis áreas que possam ser expandidas dentro da psicologia, além das áreas que já existem no âmbito da psicologia criminal. Como encontrado em Lago et al. (2009), que apontam um avanço das relações entre a Psicologia e o sistema de justiça, porém há falhas na formação dos profissionais, onde alguns buscam qualificação específica, formação complementar ou se apoiam pouco nas já existentes.

Desta forma, em suma, o artigo procura ter uma compreensão aprofundada da necessidade da inserção dos profissionais psicólogos na área, e se percebem mudanças no decorrer da inserção nesse campo de atuação. Em um olhar social, provoca um maior conhecimento sobre a atuação do psicólogo.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A Psicologia Jurídica inicia no Brasil em 1960, e segundo Anton e Toni (2014) é uma área ligada às ações jurídicas sobre o indivíduo. Com base em Lago et al. (2009) inicialmente a prática era voltada para realização de exames e avaliações, para realização de diagnósticos. De acordo com Brito (2005), os psicodiagnósticos eram vistos como instrumentos que forneciam dados matematicamente comprováveis para a orientação dos operadores do Direito. Inaugurando o uso de testes psicológicos, fazendo com que os psicólogos fossem vistos como “testólogos”.

Lago et al. (2009) apontam que esse histórico inicial reforça a aproximação da Psicologia e do Direito através da área criminal e a importância dada à avaliação psicológica. Contudo, ao longo dos anos a demanda foi crescendo e surgindo novos campos de atuação, como no processo de adoção, separação, situações de riscos, nas perícias e cenas de crimes, no direito civil em indenizações e danos psíquicos. Além de, atividades periciais voltadas ao perfil psicológico de possível infrator, avaliação de testemunho e credibilidade, compreensão de danos psíquicos. Ainda se ressalta a escassez tanto de profissionais na área, quanto de material avaliativo que de fato seja fidedigno para as características do contexto, como o comportamento manipulador (ANTON e TONI, 2014).

Segundo Goes Jr (2012), com relação à investigação criminal onde os delitos são cometidos por indivíduos que possuem transtornos mentais, é possível observar que os motivos e métodos aplicados nem sempre vão de encontro com os enfrentados pelos investigadores no dia a dia. Sendo assim, importante o conhecimento acerca dos transtornos mentais e sua identificação, para auxílio no trabalho do profissional.

Desta maneira, pode-se avaliar também a compreensão das vítimas e testemunhas, orientação a investigação policial, intervenções, traçar perfis, relação dos crimes, circulação de informações, complementos ou substituição aos elementos de provas, comportamento previsível, interrogatório, prevenção criminal, estudo de casos não resolvidos e segurança dos poderes públicos (CORREIA, LUCAS e LAMIA, 2007).

De acordo com Jung (2014) a fim de chegar às conclusões acerca do perfil psicológico do autor do crime, a avaliação psicológica insere-se também no campo de investigações da Psicologia Forense, conhecida como avaliação psicológica pericial ou perícia psicológica forense. A prática possui o intuito em esclarecer os aspectos psicológicos do indivíduo analisado, dessa forma, fornece informações técnicas ao juiz ou agente judicial, a fim de auxiliar nas decisões dos fatos que estão sendo julgados.

A decisão judicial pode-se se dar com o auxílio do laudo pericial que é resultante da perícia psicológica, apontando tendências e indícios. As técnicas utilizadas no contexto da avaliação psicológica forense, não se diferem da prática clínica, sendo assim, adaptadas aos objetivos forenses. Dessa forma, a metodologia precisa ser elaborada de acordo com a especificidade de cada caso e características do sujeito (JUNG, 2014).

A avaliação psicológica criminal possui foco específico, informações precisas, o indivíduo pode apresentar resistência consciente à avaliação, o sujeito pode intencionalmente distorcer os dados que fornece sobre si, há um maior distanciamento emocional entre o examinando e o psicólogo e o tempo destinado à avaliação do examinando é menor (JUNG, 2014). Dada a metodologia, são realizadas as entrevistas, inicialmente a busca de dados baseia-se na história de vida do indivíduo, aspectos psicológicos, e compreensão dos fatos e acerca da motivação. Além das entrevistas, há o uso dos testes psicológicos que busca medir características psicológicas relacionadas ao objetivo da avaliação. O psicólogo pode avaliar o grau de controle emocional, impulsividade, traços antissociais, relacionamentos interpessoais, capacidade de empatia, autoestima, dentre outros aspectos psicológicos (JUNG, 2014).

De forma a contribuir no processo de perícia, o psicólogo avaliador pode se utilizar de alguns instrumentos. Trata-se de testes psicológicos, de uso exclusivo para psicólogos, conforme aspectos legais e éticos da categoria no Brasil e precisam apresentar parecer favorável no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos – SATEPSI, do Conselho Federal de Psicologia (CFP), como escalas e testes projetivos (SILVA e FONTANA, 2011).

Em relação a atuação do profissional de saúde mental na área forense, Silva e

Fontana (2011) apontam que possui o intuito em pesquisar os determinantes psicopatológicos, neurológicos, educacionais e cognitivos. Porém, em relação a formação no Brasil, apontam a deficiência na área. Dessa forma, atentam ao fato de que a Psicologia Jurídica necessita crescer tanto no âmbito da quantidade de profissionais atuantes, quanto na qualidade do trabalho realizado e além disso, o lugar do psicólogo na área judiciária precisa se configurar também.

A atuação do psicólogo na área forense e jurídica ainda caminha para o crescimento e reconhecimento, enfatizando a necessidade do conhecimento técnico, compromisso com o trabalho e com o indivíduo envolvido e a importância da ética nessa atuação. Assim, a postura e prática do profissional de psicologia, contribuirão para os dados de perícia, auxílio nas decisões judiciais e o uso instrumentos de acordo como os objetivos. A ciência somente não basta, é preciso ser capacitado para trabalhar com um ser humano para além de seus atos, mesmo que este seja um criminoso (SILVA e FONTANA, 2011).

O que reflete à falta de pesquisas no âmbito da área é a necessidade de mais conhecimento, investimento em pesquisas, que as universidades possam inserir na grade curricular disciplinas que sejam voltadas para a área, isto é, Psicologia Forense (SILVA e FONTANA, 2011).

Em relação a base prática forense, vê-se a importância dos princípios éticos a serem cumpridos. Com base em Taborda e Florez (2006) foram incluídos referenciais éticos para a prática, levando em conta a veracidade das informações do informando quanto de quem solicitou a perícia. Especificamente na psiquiatria forense, como recomendações éticas para a condução da avaliação do perito, são necessárias a ética médica geral, a apresentação do perito, o conhecimento da finalidade da entrevista, a confidencialidade, o consentimento esclarecido, a imparcialidade e incompatibilidade entre assistência médica e perícia. Em relação a ética médica legal, apontam que é necessário manter uma postura de respeito com o examinando e colegas que possam ter trabalhado com o examinando. Outro ponto a ser analisado é a necessidade de o profissional aceitar somente a peritagem a qual seja qualificado (TABORDA e FLOREZ, 2006).

Relativo à incompatibilidade entre assistência médica e perícia, Taborda e Florez (2006) ressaltam o estabelecimento da relação triangular entre perito-juiz-examinando, dessa forma, é vedado ao médico ser perito de seu paciente. Na Psicologia o Código de Ética Profissional do Psicólogo também aborda o impedimento em seu artigo 2º letra k, ao psicólogo é vedado, “ser perito, avaliador ou parecerista em situações nas quais seus vínculos pessoais ou profissionais, atuais ou anteriores, possam afetar a qualidade do trabalho a ser realizado ou a fidelidade aos resultados da avaliação”

(CFP, 2005). A atuação do profissional, rege-se diante de seus princípios éticos e no que concerne no trabalho com pessoas envolvidas em processos criminais ou cíveis, dessa forma é capaz de pôr em prática seus direitos básicos como cidadão (TABORDA e FLOREZ, 2006).

A ética nesse contexto, configura-se de maneira que o processo de perícia criminal contribua a não imposição diante de sujeitos que estão sendo examinados que se encontram vulneráveis. Assim, é essencial o profissional estar ciente de seus princípios éticos na atuação, de forma que respeitem os valores de quem está sendo avaliado, está em tratamento ou em pesquisa de cunho judicial. Além disso, a prática nesse contexto trata-se de uma necessidade pública, pois só ao experienciar a realidade do caso pesquisado que se pode intervir de forma eficaz e benéfica aos avaliandos (TABORDA e FLOREZ, 2006).

Desta forma, o presente artigo tem como objetivo geral verificar as contribuições da atuação do psicólogo na prática da investigação criminal, de acordo com os profissionais da psicologia. E como objetivos específicos: compreender os métodos e técnicas voltados para análise do comportamento criminal por meio da revisão bibliográfica; verificar a importância do profissional de psicologia e pesquisas teóricas neste âmbito de atuação profissional.

MÉTODO

A pesquisa apresentou um caráter descritivo, com o propósito de obter os dados coletados, por meio de uma abordagem qualitativa. Segundo Augusto, Souza, Dellagnelo e Cario (2013), a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem interpretativa do mundo, quem a utiliza estuda as coisas em seus cenários naturais, tentando compreender os fenômenos em termos dos significados atribuído pelos indivíduos.

Trata-se de uma amostra por conveniência, sendo assim, foram convidados três profissionais que atuam na área criminal/forense no âmbito nacional. Para critério de inclusão foram utilizados: profissionais graduados em Psicologia e que possuíam formação em Psicologia Forense/Jurídica, assim como, se esses profissionais trabalhavam ou já trabalharam na área de investigação criminal, tanto como Perito, como Psicólogo Criminal da Polícia-Técnico Científica. Quanto aos critérios de exclusão: profissionais que não possuíam formação na área de Psicologia Forense/Jurídica e não trabalhavam na área de investigação criminal.

Foi realizado um questionário, em formato de formulário na plataforma Google, com o envio do link e as respostas preenchidas pelos próprios participantes. Após a submissão do projeto de pesquisa no Comitê de Ética do Centro Universitário UniDomBosco, e o parecer favorável, número do parecer Nº 4.108.195, foi enviado aos participantes o link para responderem a pesquisa.

Ao abrir o link os participantes se depararam com o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, após consentirem tiveram acesso ao questionário. No questionário foram apresentadas perguntas referentes à inserção na área, tempo de atuação e rotina, a importância do profissional do ponto de vista dos participantes, os desafios encontrados, entre outras temáticas.

Os dados analisados, foram com base na análise de conteúdo das respostas. Assim como, o perfil descritivo dos participantes, respeitando os dados de sigilo e confidencialidade. Segundo Deslandes, Gomes e Minayo (2009) a análise de conteúdo consiste em um conjunto de técnicas de análise das comunicações pretendendo chegar, através de um procedimento sistemático e objetivo de descrição, a indicadores que possibilitam a indução de um determinado conhecimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Foram entrevistados ao todo 3 profissionais, inicialmente serão apresentadas as características dos respectivos participantes (P). P1 é formado em psicologia, tem sua especialização em saúde coletiva, saúde mental e está com seu doutorado em andamento. Sua função é perito oficial criminal, na capital paranaense, tendo uma carga horária de 40h. Está na área de pericial criminal há 11 anos, onde ingressou por concurso público. Já P2 é formada em psicologia jurídica e forense, trabalha como perita criminal, em Porto Alegre, tendo uma carga horária de 40h. Relata estar na área há 10 anos e que ingressou através de concurso público pelo órgão de Perícia Oficial do Rio Grande do Sul. Por fim, P3 é formada em psicologia, com doutorado em psicologia, mestrado em antropologia social, especialização em sistema de justiça, psicologia jurídica, direito penal, criminologia, psicopatologia e psicanálise. Atua como psicóloga policial, em uma cidade metropolitana da capital catarinense, com uma carga horária de 40h. Relata atuar como psicóloga há 18 anos e na polícia civil há 14 anos, ingressando com estágios não obrigatórios, projetos de pesquisa e extensão, concurso público.

Com relação ao tema **Rotina de trabalho** os participantes informaram:

“P1 - No momento não atuo com Psicologia dentro de minhas funções. Atuo com exames periciais na área de Balística Forense e tento implementar um laboratório de Psicologia Forense na Polícia Científica.

P2 - Realizo perícias psicológicas no âmbito criminal em crianças e adolescentes com suspeita de violência.

P3 - Atendimento a mulheres que figuram como vítimas em boletins de ocorrência e denúncias, intervindo por meio de apoio, acolhimento, informações, orientações e encaminhamentos.”

Quanto a Relevância da psicologia no contexto de atuação, a percepção dos respondentes foi:

“P1 - Seria muito importante caso houvesse. A Psicologia pode contribuir para a persecução penal de várias maneiras.

P2 - Sim, na maioria dos casos que envolvem esta suspeita, a perícia (prova técnica) tem valor decisivo para a conclusão do inquérito policial e a consequente decisão judicial.

P3 - Sim, porque há demandas apresentadas ao campo jurídico atravessadas por questões psíquicas. Assim, podemos auxiliar os operadores do direito e a população. Além disso, o direito trabalha com temáticas que são eminentemente psicológicas, sendo inclusive a natureza de inquéritos policiais e processos judiciais.”

A terceira temática questionada abordava as Especificidades necessárias do conhecimento psicológico para atuação na área, isto é, se os participantes identificavam alguma especificidade a qual o conhecimento psicológico é necessário, dentro do processo de investigação.

“P1 - Aplicação de avaliações psicológicas retrospectivas.

P2 - Para produção da prova técnica.

P3 - Credibilidade do testemunho, inimputabilidade, sanidade, autópsia psicológica, motivações e circunstâncias do crime (que podem caracterizar atenuantes e agravantes).”

No tema seguinte, abordou-se a **Inserção na área**, desafios encontrados durante a formação e vivências que contribuíram para a atuação profissional:

“P1 - Durante a graduação não vi nada sobre a área. Fui me aproximando com formação em serviço e por busca própria (cursos).

P2 - Ingressei no primeiro concurso que houve no estado para o cargo de perito criminal psicólogo. Nossa equipe teve que definir o serviço e desde então somos reconhecidos pela excelência do trabalho que produzimos.

P3 - Psicólogos que não atuaram na relação com o direito, mas apenas estudaram esta Interface. Psicólogos tecnicistas, com insuficiente problematização político-econômica. Operadores do direito legalistas, carentes portanto de compreensão da subjetividade humana e críticas histórico - políticas.”

Quanto a Percepção do reconhecimento, quando questionado durante o tempo de atuação de cada participante, especificamente ao reconhecimento da área de psicologia e se a mesma, vem se expandindo nacionalmente, os participantes responderam:

“P1 - A psicologia no campo forense se expande no Brasil. As áreas vinculadas aos Tribunais de Justiça, Ministério Público, Penitenciárias e Socioeducação cada vez tem mais profissionais e produção. A área diretamente ligada à investigação de crimes não tem reconhecimento nem atividades formalmente reconhecidas.

P2 - A psicologia jurídica tem recebido cada vez mais destaque em âmbito nacional e a psicologia criminal tem demonstrado decisiva no trabalho tanto com as vítimas quanto com os acusados.

P3 - Acredito que vem se expandindo, mas apenas nas práticas epistemologicamente orientadas à avaliação psicológica. E, mais especificamente, uma avaliação com precária preocupação em não reproduzir exclusões e crente de que a punição é o principal (senão único) objetivo do sistema de justiça.”

E por fim, solicitou-se demais Contribuições dos participantes, sobre o tema:

“P1- A entrada da psicologia na área forense foi lenta e gradualmente crescente, por campos da Justiça - Varas de Família, de Adolescentes, Escuta especializada (etc). Acredito que a psicologia já se sedimentou enquanto um campo técnico capaz de manifestação técnica junto às autoridades judiciárias e policiais em campos diversos. Existem ainda espaços a serem conquistados e faremos isso de modo técnico e com produções científicas que embasam estas possibilidades.

P2 - Mais cursos de formação continuada e a inclusão deste tema nos currículos de graduação.

P3 - Informo não ter contribuições além das relatadas sobre o tema.”

Com base nos dados coletados, a análise do questionário obteve cunho qualitativo, isto é, buscou-se compreender o significado dos dados coletados. Por meio do questionário, foram reunidas informações relevantes para compreensão da atuação do psicólogo na prática forense/criminal. Inicialmente mostra-se relevante as diferenças nos perfis de cada participante, tendo em vista de que mesmo trabalhando como peritos criminais, nem sempre possuem as mesmas rotinas.

Dentre os resultados encontrados, pode-se verificar que, em relação às atividades do cotidiano dos profissionais, são relacionadas: P1 - exames periciais na área de balística, P2 - perícias psicológicas em crianças e adolescentes e P3 - atendimento às mulheres que figuram como vítimas em boletins de ocorrência. Assim, a Psicologia na área forense tende a ser vasta, com uma gama de trabalho extensa e diversa, porém suas atividades e cargos não tão definidos (ANTON e TONI, 2014).

Ao se destacar a relevância da Psicologia no contexto de atuação, os profissionais abordaram ferramentas do uso profissional do psicólogo, que são de ampla validade para o processo e citaram exemplos. Observou-se que a prática do psicólogo no ambiente forense/criminal é considerada importante no que se diz respeito a perícia (prova técnica), temáticas psicológicas em inquéritos policiais e processos judiciais, porém, em contrapartida, encontramos no apontamento de um dos profissionais, que seria importante caso houvesse psicólogos no ambiente em que atua. Conforme Lago et al. (2009) na Psicologia Jurídica há uma predominância das atividades de confecções de laudos, pareceres e relatórios. O psicólogo, ao concluir o processo da avaliação, pode recomendar soluções para os conflitos apresentados, mas jamais determinar os procedimentos jurídicos que deverão ser tomados.

Com relação às especificidades do conhecimento psicológico necessárias, os profissionais relataram a aplicação de avaliações psicológicas retrospectivas, produção da prova técnica, credibilidade do testemunho, inimputabilidade, sanidade, autópsia

psicológica, motivações e circunstâncias do crime. No que se refere a credibilidade de testemunho, constata-se em Eloy (2012) que a participação do psicólogo nesses procedimentos é fundamental para a oferta de uma escuta especializada e protetiva. Sendo assim, a Psicologia não considera somente o que é dito verbalmente como a única forma para desvendar as suspeitas, além disso é importante analisar o comportamento corporal.

Além disso, Eloy (2012) averigua que o campo de atuação do psicólogo no contexto judiciário, em relação a credibilidade de testemunho, atua com a prática da avaliação psicológica no início dos processos judiciais, o que possibilita a vítima a expressão e proteção também. Já em relação a inimputabilidade, podemos relacionar com a literatura sobre a temática a partir de Silva e Assis (2013), os autores apresentam o papel da Psicologia Jurídica diante o processo de avaliação com objetivo de averiguar a inimputabilidade de determinados indivíduos perante a lei.

Com base em Silva e Assis (2013) a inimputabilidade é uma palavra utilizada no âmbito jurídico, advinda do campo da saúde mental e normalidade psíquica. O sujeito inimputável apresenta a impossibilidade de dispor discernimento de seus atos, não apresenta responsabilidade por seu comportamento, como no caso de um crime e muito menos possui compreensão das consequências desse ato. Dessa forma, indivíduos que apresentam transtornos mentais não recebem pena judicial ao cometerem atos criminosos. Porém, há alguns casos que mesmo que o sujeito apresente algum transtorno, há consciência de seus comportamentos, sendo assim, importante a investigação para avaliar a possibilidade de inimputabilidade. Desta maneira, a Psicologia contribui nesse processo, por meio de um psicodiagnóstico, que segundo Silva e Assis (2013) é responsável pelos autos processuais, entrevista psicológica, aplicação de testes psicológicos e confirmação ou refutação das hipóteses.

Correspondente a autópsia psicológica, outro fator necessário ao processo de investigação na atuação da Psicologia Forense, observa-se em Werlang e Botega (2002) que a autópsia psicológica fora salientada por Shneidman nos anos cinquenta, responsável pelo reconhecimento psicológico por trás da ocorrência de uma morte. A autópsia psicológica é um procedimento que tem como finalidade reconstruir a biografia da pessoa falecida (história clínica completa) por meio de entrevistas com terceiros, comumente chamados de informantes (cônjuge, filhos, pais, amigos, professores, médicos, etc.) e da análise de documentos (pessoais, policiais, acadêmicos, hospitalares, auto de necropsia, etc.). Este método é usado como estratégia de avaliação, a fim de auxiliar a analisar as características psicossociais de indivíduos que, ao longo da vida, contribuíram para estruturar o comportamento suicida. Pode-se mostrar as razões para morrer que estavam enraizadas no estilo de vida e na personalidade (WERLANG e BOTEGA, 2002).

Quanto ao tema inserção na área, observou-se em relação aos desafios encontrados desde o processo de formação na graduação, psicólogos que não atuaram na relação com o Direito, mas apenas estudaram esta interface e profissionais da Psicologia com perfil tecnicistas e com limitação para problematizar aspectos da realidade política e social.

Dessa maneira, Brito (2012) ressalta que o psicólogo jurídico, ao iniciar seu trabalho, não dispõe de conhecimentos acerca das peculiaridades que envolvem a prática, além de não ter muita noção de suas reais atribuições. Nesse contexto de trabalho, os profissionais são chamados a responder as problemáticas que lhes parecem, e na verdade o são, inéditas. Em meio aos processos em que constam as designações para atuação do profissional, ou de membro da equipe de Psicologia, despontam expressões e termos por vezes desconhecidos dos psicólogos, alheios a sua bagagem teórica, fato que requer, portanto, amplo questionamento a respeito do que lhes cabe realizar.

No que se refere ao reconhecimento obtidos na área de Psicologia, e a questão se essa área vem se expandindo nacionalmente, os participantes percebem que a Psicologia Forense está em expansão vinculada aos Tribunais de Justiça, Ministério Público, Penitenciárias e Socioeducação. Apontaram que a Psicologia Criminal tem se demonstrado decisiva no trabalho tanto com as vítimas e os acusados. E que vem crescendo mais focada nas práticas relativas à avaliação psicológica. Porém, especificamente, uma avaliação por vezes precária, que necessitaria se aperfeiçoar. Historicamente, de acordo com Altoé (2004) a Psicologia e o Direito, possuem um vínculo desde o final do século XIX, nessa junção, originou a “psicologia do testemunho”, que procurava verificar, por meio do estudo experimental dos processos psicológicos, a fidedignidade do relato do sujeito envolvido em um processo jurídico.

Brito (1993), aponta que o que se pretendia era verificar se os processos psíquicos que propiciavam ou dificultavam a veracidade do relato. Essa constatação era realizada através da aplicação de testes, buscando a compreensão dos comportamentos dos sujeitos envolvidos na ação jurídica. Ainda, no final do século XIX, a perícia psiquiátrica passou a ser convocada por outras áreas do Direito, para a aplicação de correção e aferição de dados. O psicodiagnóstico foi um dos saberes, responsável por fornecer dados, compreensão e orientação para os operadores do Direito (MAIA, 2015).

Maia (2015) por seguinte, aborda a luta dos psicólogos em estados brasileiros e nos conselhos de classe no início da década de 90, a fim de criar o cargo de psicólogo jurídico junto ao poder judiciário, e além disso, servidores concursados terem a possibilidade de realizar outras funções, das executadas por peritos autônomos.

Dentre as contribuições observa-se a necessidade de ampliação dos cursos de formação na área e a inserção nos currículos de graduação. De acordo com Lago et al. (2009) a disciplina da Psicologia Jurídica não é oferecida por todas as graduações de Psicologia existentes no Brasil, pois ainda é uma matéria opcional e constituinte de uma carga horária muito pequena. Assim, mostra-se pertinente ampliar a área de pesquisa, de forma a produzir obras científicas que contemplem os diferentes campos em que a Psicologia Jurídica tem passado a atuar e contribuir. Com ações desde a graduação, evidências científicas da relevância da prática, a importância do trabalho do psicólogo junto às instituições judiciárias, a inserção e valorização do trabalho deste profissional ficarão facilitadas e fortalecidas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, o objetivo do estudo que era essencialmente verificar as contribuições da atuação do psicólogo na prática da investigação criminal, de acordo com os profissionais atuantes foi alcançado, assim como, a compreensão de diversos conhecimentos que são de caráter psicológicos que podem trazer uma visão relevante para uma investigação e para um processo jurídico.

Salienta-se que apesar da Psicologia e o Direito terem uma história longa, enxerga-se uma necessidade de uma divulgação da importância e das habilidades teóricas e práticas necessárias. Tal como, necessita de um reconhecimento dos profissionais de outras áreas acerca do conhecimento construído pela Psicologia sobre o ser humano e seu comportamento. Entende-se que os resultados apresentados e discutidos neste artigo se configuram como uma pequena parcela de um assunto amplo, que deve ser mais discutido tanto no âmbito profissional e acadêmico.

REFERÊNCIAS

- ALTOÉ, S. Atualidade da Psicologia Jurídica. Revista de Pesquisadores da Psicologia no Brasil. Juiz de Fora, 2004.
- ANTON, J.; E TONI, C. G. de S. A Psicologia Forense e a Identificação de Indivíduos Psicopatas. e-revista Unioeste, 16(24), 189-207, 2014.
- ASSIS, C.; E SILVA, L. Inimputabilidade Penal e a Atuação do Psicólogo Jurídico

Como Perito. Revista Direito Em Debate, 22(39), 122-143, jun 2013.

AUGUSTO, Cleicle Albuquerque et al. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). Rev. Econ. Sociol. Rural, Brasília, v. 51, n. 4, p. 745-764, Dec. 2013.

BRITO, Leila Maria Torraca de. Separando: Um Estudo Sobre a Atuação do Psicólogo nas Varas de Família. Rio de Janeiro: UERJ, 1993.

BRITO, Leila Maria Torraca de. Reflexões em torno da psicologia jurídica. In R. M. Cruz, S. K. Maciel & D. C Ramirez. O trabalho do psicólogo no campo jurídico (pp.9-17). São Paulo: Casa do Psicólogo, 2005.

BRITO, Leila Maria Torraca de. Anotações sobre a Psicologia jurídica. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 32, n. spe, p. 194-205, 2012.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Código de Ética Profissional do Psicólogo. Conselho Federal de Psicologia. Brasília, ago, 2005.

CORREIA, Elisabete; LUCAS, Susana; LAMIA, Alicia. Profiling: Uma técnica auxiliar de investigação criminal. Aná. Psicológica, Lisboa, v. 25, n. 4, p. 595-601, out. 2007.

DESLANDES, F; GOMES, R.; e MINAYO, M. C. de S. Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

ELOY, Consuelo Biacchi. A credibilidade do testemunho da criança vítima de abuso sexual no contexto judiciário. Psicol. cienc. prof., Brasília, v. 32, n. 1, p. 234-249, 2012.

JUNG, Flávia Hermann. Avaliação Psicológica Pericial: Áreas e Instrumentos. Revista IPOG Especialize, 008(01), 2014.

GOES JUNIOR, Cristóvão de Melo. A importância da psicologia criminal na investigação policial. Cogito, Salvador, v. 13, p. 32-40, nov. 2012.

LAGO, Vivian de Medeiros et al. Um breve histórico da psicologia jurídica no Brasil e seus campos de atuação. Estud. psicol. (Campinas), Campinas, v. 26, n. 4, p. 483-491, Dec. 2009

MAIA, C. Y. M. A trajetória da Psicologia Jurídica. Instituto de Educação Superior da Paraíba (IESP). 4-6, 2015.

MINAYO, M. C. de S. O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde. 14ª edição revista e aprimorada. São Paulo: Hucitec, 2014.

SILVA, Marjorie Cristina Rocha da; FONTANA, Elisandra. Psicologia Jurídica: Caracterização da Prática e Instrumentos Utilizados. Est. Inter. Psicol., Londrina, v. 2, n. 1, p. 56-71, jun. 2011.

TABORDA, José G. V.; e ARBOLEDA-FLÓREZ, Júlio. Ética em psiquiatria forense: atividades pericial e clínica e pesquisa com prisioneiros. Rev Bras Psiquiatr., 28(Supl II):S86-92, 2006.

WERLANG, Blanca Susana Guevara. Autópsia Psicológica, importante estratégia de avaliação retrospectiva. Ciênc. saúde coletiva, Rio de Janeiro, v. 17, n. 8, p. 1955-1957, Aug. 2012.

ORIGEM E TRANSFORMAÇÕES DA MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES AO NÍVEL DO INDIVÍDUO E DA SUA PARTICIPAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica

Aline Pereira de Oliveira / RA: 1911952

Daianne Teixeira de Carvalho / RA: 1913641

Isabelle Silva Ferreira / RA: 1912994

Ketlynn Cristina Neves dos Santos / RA: 1913609

Sonia Regina Fernandes / RA: 1913599

Thabata Caroline Lopes / RA: 1914234

Graduandas do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: aline.po998@gmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo comprovar que as organizações podem sim instigar a motivação nos colaboradores, pois o ambiente e as condições a que os indivíduos são submetidos afetam diretamente na maneira como eles se relacionam e agem. Este trabalho baseou-se nos conceitos das teorias da Administração Científica de Taylor, da teoria da Contingência, teoria das Relações Humanas e da teoria “x” e “y” para compreender a evolução destas relações e o impacto gerado para os dias atuais. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica, com influência principal em artigos de sites confiáveis e em livros digitais e físicos, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Constatou-se por meio desta pesquisa que, a utilização de boas ferramentas de análise de desempenho pode auxiliar o gestor a desenvolver e trabalhar a motivação.

Palavras chave: Motivação, Gestão de desempenho, Treinamento e desenvolvimento, Teorias motivacionais.

Curitiba-PARANÁ

Outubro/2020

INTRODUÇÃO

Desde o início de seus estudos e de suas teorias, os fatores motivacionais que perpetuam os indivíduos, não são temas fáceis e nem simples de se compreender, pois são atividades inerentes a cada ser e, por isso, contempla a complexidade de cada um, em contato com o ambiente que o cerca.

Neste sentido, a motivação pode ser reconhecida como um impulso interno que move para a realização de objetivos. A motivação faz parte de nossas vidas desde o surgimento da raça humana na busca por alimento, por um local para descansar, por perpetuar a espécie, até a evolução social de hoje, tudo se originou por meio da falta de algo, do anseio pelo qual o ser humano busca alcançar o que não tem, e quando alcança esse objetivo surge outro que também será substituído posteriormente de acordo com suas necessidades.

Essa visão de motivação passou a ser levada em consideração dentro das organizações com o surgimento das Teorias das Relações Humanas em 1927, antes disso, os trabalhadores eram tratados como máquinas e se buscava a maior produtividade do indivíduo visando a redução de custos e os lucros para a corporação.

Ao longo dos anos, o tema motivação passou a ser cada vez mais abordado nas organizações, desde o surgimento do Experimento de Hawthorne (1927-1932), onde entendeu-se que o ser humano não é motivado apenas por fatores financeiros, com a satisfação com o trabalho, os desafios, a complexidade da tarefa, o trabalho em grupo e o reconhecimento são, sim, mais motivadores que o salário propriamente dito.

Tendo em vista que se a organização opta por renovar seus conhecimentos para motivar os seus colaboradores, isso já faz com que eles se sintam importantes, se sintam vistos pelo o que fazem, e isto desde um breve elogio até mesmo uma promoção.

A escolha do tema foi feita levando em consideração que o sucesso de qualquer organização depende muito do engajamento e do nível de comprometimento da sua equipe e que o ser motivado é autor de grandes realizações e de grandes descobertas. De forma geral, o ser humano motivado, constrói cidades, veículos automotores, aéreos, náuticos, descobre vacinas e curas para diversas doenças, pode-se dizer que a motivação faz o mundo girar e impulsiona a evolução humana. Será pouco eficaz investimentos em processos, equipamentos mais modernos e captação de cliente se a organização não entender que o colaborador é a engrenagem que a leva para a frente

e a motivação é seu combustível.

O objetivo é comprovar que as organizações podem sim instigar a motivação dos colaboradores, pois o ambiente e as condições a que os indivíduos são submetidos afetam diretamente na maneira como eles se relacionam e agem.

Mas, por que a motivação? Afinal, a vida pessoal e profissional de um indivíduo é realmente movida por objetivos, pelos seus sonhos?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atualmente com o volume de informação disponível e a velocidade com que surgem novos produtos e serviços, o que é preciso para manter a motivação dos colaboradores? De onde vem a motivação? É um fator individual ou do grupo onde se está inserido? Esse capítulo tem por objetivo fazer uma viagem na história, a fim de descobrir como surgiu o fator motivacional nas organizações, bem como em seu percurso e apresentar as fases da motivação ao longo do tempo nas organizações, entender como se dá em cada indivíduo e no grupo de trabalho, como a filosofia tratava a motivação desde a Grécia com Aristóteles, qual a contribuição do fator orgânico para a motivação levando em conta fatores hormonais liberados pelo cérebro e também quais são os benefícios do treinamento e do desenvolvimento nas organizações para a motivação do colaborador.

2.1 EVOLUÇÃO DA MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

Dilts afirma que (2012, p. 1):

uma das mais antigas teorias sobre motivação foi apresentada pelo filósofo grego Aristóteles. Aristóteles postulava que a motivação era o resultado de uma função do “apetite” que sempre operava com relação a algum resultado ou finalidade. De acordo com Aristóteles, esse “fim” era fornecido ou criado pelos processos do pensamento da percepção, da memória ou da imaginação contínua. Na visão de Aristóteles era o “bem real ou aparente” de alguma consequência esperada, ou a imagem do “o que vai vir” originada em “referência ao que é o presente,” que estimulava o organismo ativo a perseguir (se positivo) ou evitar (se negativo).

Segundo Matos e Pires (2006, p. 2),

a Teoria da Administração Científica iniciada por Frederick W. Taylor (1856-1915) fundamenta-se na aplicação de métodos da ciência positiva, racional e metódica aos problemas administrativos, a fim de alcançar a máxima produtividade. Essa teoria provocou uma verdadeira revolução no pensamento administrativo e no mundo industrial. Para o aumento da produtividade propôs métodos e sistemas de racionalização do trabalho e disciplina do conhecimento operário colocando-o sob comando da gerência; a seleção rigorosa dos mais aptos para realizar as tarefas; a fragmentação e hierarquização do trabalho. Investiu nos estudos de tempos e movimentos para melhorar a eficiência do trabalhador e propôs que as atividades complexas fossem divididas em partes mais simples facilitando a racionalização e padronização. Propõe incentivos salariais e prêmios pressupondo que as pessoas são motivadas exclusivamente por interesses salariais e materiais de onde surge o termo “homo economicus”.

Para Chiavenato (2003, p. 504):

a teoria da Contingência surgiu a partir de várias pesquisas feitas para verificar os modelos de estruturas organizacionais mais eficazes em determinados tipos de empresas. Essas pesquisas pretendiam confirmar se as organizações mais eficazes seguiam os pressupostos da Teoria Clássica, como divisão do trabalho, amplitude de controle, hierarquia de autoridade etc.

Chiavenato afirma (2002, p. 421),

para a teoria da contingência as antigas concepções anteriores a respeito da natureza humana contam apenas parte da história e não considera toda a complexidade do homem e os diversos fatores que influenciam sua motivação para alcançar os objetivos organizacionais. A concepção contingencial focaliza o “homem complexo”: o homem como um sistema complexo de valores, percepções, característica pessoais e necessidades.

Segundo Chiavenato (2003, p. 288):

a oposição surgida entre a Teoria Tradicional e a Teoria das Relações Humanas – incompatíveis entre si - tornou necessária uma posição mais ampla e compreensiva que integrasse os aspectos que eram considerados por uma e omitidos pela outra e vice-versa. A Teoria Estruturalista pretende ser uma síntese da Teoria Clássica (formal) e da Teoria das Relações Humanas (informal), inspirando-se na abordagem de Max Weber e, até certo ponto, nos trabalhos de Karl Marx.

Chiavenato explica (2005 p. 311),

enquanto a Teoria Clássica caracteriza o homo economicus e a Teoria das Relações Humanas “o homem social”, a Teoria Estruturalista focaliza o “homem organizacional”? o homem que desempenha diferentes papéis em várias organizações. Na sociedade de organizações, moderna e industrializada, avulta a figura do homem organizacional que participa simultaneamente de várias organizações.

O homem moderno, ou seja, o homem organizacional, para ser bem-sucedido em todas as organizações precisa ter as seguintes características de personalidade: Flexibilidade; Tolerância às Frustrações e Capacidade de adiar as recompensas.

Para Sampaio (2004, p. 11):

a Teoria das Relações Humanas foi criada pelo administrador Elton Mayo e seus colaboradores a fim de combater a Teoria Clássica da Administração elaborada por Frederic Winslow Taylor que, na essência, ocupava apenas da tecnologia e do método de trabalho. Tanto Taylor como Mayo estavam preocupados com a produtividade da mão e obra, mas Mayo procurou fazer a diferença ao corrigir a desumanização pregada pelo modelo de Taylor. As pessoas são motivadas pela necessidade de aprovação e de realização e pelo reconhecimento social das atitudes em grupo, de acordo com a Teoria das Relações Humanas.

Conforme Walger, Viapian e Barbosa (2014, p. 19),

é fato que no passado, não tão distante assim algumas empresas, e para outras ainda no presente, os funcionários eram vistos como máquinas, ou seja, meros geradores de custos para as empresas [...]. Com o tempo, essa visão passou a ser considerada arcaica. Atualmente, vivemos a era da informação e do acesso (novas tecnologias ou informações em tempo real), na qual não vendem mais produtos e serviços, mas uma experiência de consumo para o cliente. E, para que se possa entregar valor (conjunto de benefício) para o usuário final da empresa, precisamos fazer o melhor em nossas tarefas, naquilo que nos é delegado.

Para Gonçalves (1988 p. 3),

modelos antigos, que tanto sucesso fizeram em décadas passadas já não

se mostram mais adequados. Pior, empresas que foram modelo de suas respectivas indústrias simplesmente desapareceram, deixando evidente que não conseguiram se adaptar da forma e na velocidade requeridas.

Segundo Robbins e Decenzo (2004, p. 216),

Douglas McGregor propôs duas opiniões distintas sobre a natureza dos seres humanos: uma opinião basicamente negativa, rotulada de Teoria X, e uma opinião basicamente positiva, rotulada de Teoria Y. Depois de ver a maneira como os gerentes tratavam seus funcionários, McGregor concluiu que a opinião de um gerente sobre a natureza humana se baseia em um grupo de suposições, positivas ou negativas e que os gerentes moldam seu comportamento para os funcionários de acordo com essas suposições. O que a análise de McGregor sugere sobre a motivação? A resposta é expressa melhor na estrutura apresentada por Maslow. A Teoria X presume que a necessidade fisiológica e de segurança dominam o indivíduo. A Teoria Y presume que as necessidades sociais e de estima são dominantes. McGregor em si não acreditava que as suposições da Teoria Y fossem mais válidas do que a Teoria X. Desse modo, propôs que a participação na tomada de decisões, cargos de responsabilidade e desafiadores, e bons relacionamentos em grupo maximizariam o esforço no trabalho.

Abaixo, no quadro 1, verificam-se as premissas da Teoria “X” e “Y”, de McGregor.

TEORIA X: UM GERENTE QUE VÊ OS FUNCIONÁRIOS PELA VISÃO DA TEORIA X (NEGATIVA) ACREDITA QUE:	TEORIA Y: UM GERENTE QUE VÊ OS FUNCIONÁRIOS PELA VISÃO DA TEORIA Y (POSITIVA) ACREDITA QUE:
1. Os funcionários naturalmente não gostam de trabalhar e, sempre que possível, tentarão evitar o trabalho.	1. Os funcionários podem ver o trabalho como algo natural como descanso ou lazer.
2. Como os funcionários não gostam de trabalhar, eles precisam ser coagidos, controlados ou ameaçados com punição para alcançar os objetivos desejados.	2. Homens e mulheres exercerão a auto-orientação e o autocontrole se estiverem comprometidos com os objetivos.
3. Os funcionários se esquivarão das responsabilidades e procurarão orientação formal sempre que possível.	3. A pessoa comum pode aprender a aceitar, e até mesmo buscar, responsabilidades.
4. A maioria dos trabalhadores coloca a segurança acima de todos os outros fatores associados com trabalho e mostrará pouca ambição.	4. A habilidade de tomar boas decisões está amplamente dispersa por toda a população e não é necessariamente condição exclusiva dos gerentes.

Quadro 1: Diferenças das teorias “X” e “Y”
Fonte: Robbins e Decenzo (2004, p. 216)

Conforme Chiavenato (2004, p. 144),

o ciclo motivacional é o processo de surgimento e a tentativa de satisfação de uma necessidade humana. O organismo permanece em estado de equilíbrio, que se rompe quando surge uma necessidade, que provoca

um estado de tensão e desequilíbrio, que conduz a um comportamento ou ação no sentido de satisfazer a necessidade, a qual, se satisfeita, libera a tensão e retorna ao equilíbrio anterior. A satisfação pode ser impedida por alguma barreira, mantendo o estado de tensão ou pode ser compensada pela satisfação de outra necessidade.

2.2 ASPECTOS INDIVIDUAIS E NEUROLÓGICOS DA MOTIVAÇÃO

Para Xavier (2006, p. 89),

a palavra-chave é motivação. Quer dizer ter motivos, uma força que move, impulso interno propulsor, algo que faz a pessoa caminhar para frente, para a realização das metas. Quando as pessoas têm motivos válidos, que fazem sentido, na visão delas, sua mente, suas emoções e seu corpo interagem para a busca da realização – e a mágica acontece: as pessoas ficam muito, muito mais competentes.

A motivação é primeiramente um aspecto intrínseco ao indivíduo, é o motivo que o leva a ação para alcançar determinado objetivo. Devido a isso, a motivação aplicada só se torna possível por meio da adequação do ambiente com os objetivos e motivos de cada pessoa, reconhecendo as suas necessidades e organizando um ambiente no qual ela possa se sentir motivada (BUENO, 2002).

Chiavenato relata (2004, p. 139):

A primeira orientação é a chamada equação humana: o sucesso das organizações depende diretamente das pessoas. Hoje se reconhece que a maneira como a organização trata e gerencia as pessoas é o segredo do seu sucesso e competitividade.

A segunda orientação é o novo papel do administrador. O administrador deve saber comunicar, liderar, motivar e conduzir as pessoas. Precisa deixar de ser o gerente autocrático e impositivo para ganhar a aceitação das pessoas e seu comprometimento com a organização.

Ressaltando Maslow (2000, p. 46),

se o trabalho não tem significado, a vida quase que perde o significado. Talvez agora também seja o momento de observar que não importa o quão insignificante a tarefa [...] tudo ganha ou não significado em virtude de sua participação ou falta de participação em uma meta significativa ou importante ou amada.

Se, no início do século, o desafio era descobrir aquilo que se deveria fazer para motivar as pessoas, mais recentemente tal preocupação muda de sentido. Passa-se a perceber que cada um já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações. Aquilo que mais interessa, então, é encontrar e adotar recursos organizacionais capazes de não sufocar as forças motivacionais inerentes às próprias pessoas (BERGAMINI, 1997).

Para Maslow (2000, p. 11):

esse negócio de auto realização através de um compromisso com um trabalho importante e com um trabalho que valha a pena também pode ser chamado de caminho para a felicidade humana (em contraste com a investida direta ou busca direta de felicidade – a felicidade é um epifenômeno, um subproduto, algo que não deve ser visto diretamente, mas uma recompensa indireta pela virtude).

O intuito não é fornecer ferramentas nem truques para manipular as pessoas a agir como o desejado e, sim, reunir um conjunto moderno de valores eficientes e verdadeiros que comprovem as reais consequências em não valorizar a natureza humana e as diretrizes de transformações dessa descoberta (MASLOW, 1962).

A motivação do indivíduo pode acontecer por fatores intrínsecos e extrínsecos, psicológicos e orgânicos, dentro do corpo humano temos um órgão responsável por gerenciar essa motivação, o cérebro.

Para Hipócrates apud Ribeiro Jr. (2005, p. 77),

é preciso que os homens saibam que nossos prazeres, nossas alegrias, risos e brincadeiras não provém de coisa alguma, senão dali (isto é do cérebro), assim como os sofrimentos, as aflições, os dissabores e os prantos. E, sobretudo, através dele, pensamos, compreendemos, vemos, ouvimos e reconhecemos o que é feio e o que é belo, o que é ruim e o que é bom, o que é agradável e o que é desagradável, tanto distinguindo as coisas conforme costume, quando sentindo-as conforme o que for conveniente – e distinguindo, dessa forma, os prazeres dos desprazeres; de acordo com a ocasião, as mesmas coisas não nos agradam sempre. É também através dele que enlouquecemos e deliramos, e nos vêm os terrores, os medos, alguns durante a noite, outros durante o dia, e as insônias, os erros inoportunos, as preocupações inconvenientes, a ignorância do estabelecido, a falta de costume e a inexperiência.

Segundo Tieppo (2019, p.1),

o cérebro controla todos os aspectos da vida humana. De acordo com pesquisas e estudos recentes, fica cada vez mais evidente que tudo o que vemos, ouvimos, cheiramos, digerimos, falamos, sentimos e pensamos depende da atuação do cérebro. Inclusive como agimos e nos comportamos, nossas crenças, memórias e desejos, nossa motivação e até nossa própria identidade.

Explica Lent (2010, p. 535):

podemos identificar três classes de comportamentos motivados. A primeira é formada por comportamentos elementares, provocados por forças fisiológicas bem definidas. [...] regulação da temperatura corporal [...] comportamentos de busca e agasalho e abrigo [...] ingestão de líquidos e da ingestão de alimentos. A segunda classe de comportamentos motivados obedece a forças fisiológicas reguladoras [...] o sexo é o melhor exemplo. Por último, há uma terceira classe de comportamentos motivados muito complexos, que realizamos sem qualquer determinação biológica identificável. Assim, estudamos e trabalhamos motivados pelo desejo da ascensão social e melhoria do nosso nível de vida; compramos livros e vamos ao cinema porque isso nos dá prazer, atuamos em partidos políticos, organizações comunitárias ou igrejas porque acreditamos em ideias coletivas. Nestes casos, os comportamentos que realizamos são motivados por impulsos interiores puramente subjetivos. Alguns desses comportamentos são chamados afiliativos, porque envolvem a criação e manutenção de relações sociais com nossos semelhantes.

Para Skinner (1974, p. 46):

é possível motivar alguém lhe proporcionando aquilo que lhe falta. [...] o fato significativo é que uma pessoa que necessita ou careça de comida será particularmente reforçada por comida e muito provavelmente empenhar-se-á em algum comportamento que tenha sido previamente reforçado com comida.

O cérebro tende a estabelecer o máximo de conexões quando adequadamente desafiado por um meio ambiente que o encoraja a assumir riscos. Por outro lado, quando o cérebro se sente ameaçado (medo, castigos incompreensíveis, insegurança...) a sua capacidade de captação e de aprendizado são reduzidas e as atitudes e os procedimentos mais primitivos são retornados. É o animal preocupado apenas com sua sobrevivência e não querendo saber mais nada além disso (DOMINGUES, 2007).

Segundo Bernardes (2018, p. 5):

nas últimas décadas, especialmente com o acirramento da competitividade, das pressões por maior produtividade e cumprimento de metas, das relações conflituosas interpessoais, das expectativas e frustrações profissionais, entre outros fatores, tem-se verificado no meio laboral, a efervescência de uma condição clínica, chamada burn-out.

Santos (2018, p. 10);

cerca de 30% dos colaboradores no Brasil sofrem de Síndrome de Burnout, um distúrbio psíquico desmotivador de caráter depressivo, consequência da tensão e estresse emocional no ambiente de trabalho. [...] quase 50% dos trabalhadores entrevistados numa pesquisa afirmaram terem sido vítimas de assédio moral, [...] apenas 13% da massa de trabalho no mundo está engajada, segundo pesquisa do Gallup em 2013. O Brasil é o oitavo país com o maior número de suicídios no mundo, apontou o relatório da Organização Mundial da Saúde. O que há de comum entre esses exemplos? O fator emocional! A falta de educação emocional, de gestão emocional para lidar com as situações do dia a dia, elemento determinante das nossas motivações.

2.3 Treinamento e desenvolvimento

“Há uma diferença entre o treinamento e o desenvolvimento de pessoas. Embora seus métodos sejam similares para afetar a aprendizagem, a sua perspectiva de tempo é diferente” (CHIAVENATO, 1999, p. 295).

“Treinamento é um processo educacional de curto prazo, aplicado de maneira sistemática e organizado, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos” (CHIAVENATO, 2000, p. 497).

Conforme Chiavenato (2014, p. 310),

o treinamento é uma fonte de lucratividade ao permitir que as pessoas contribuam efetivamente para os resultados do negócio. Nesses termos, o treinamento é uma maneira eficaz de agregar as pessoas, a organização e aos clientes. Enriquece o patrimônio humano das organizações.

Afirma Dionísio (2011, p. 37):

o treinamento é uma prática que visa resolver uma necessidade imediata, é uma ação de curto prazo. Já o desenvolvimento consiste em uma ação de longo prazo, geralmente tem como objetivo preparar o indivíduo

para assumir cargos futuros decorrentes da expansão da organização. O desenvolvimento visa preencher exigências dos futuros cargos que serão criados para atender os objetivos organizacionais.

De acordo com Dutra (2009, p. 101);

a questão do desenvolvimento das pessoas na organização moderna é fundamental para a manutenção e/ou ampliação de seu diferencial competitivo [...] as organizações estão percebendo a necessidade de estimular e apoiar o contínuo desenvolvimento das pessoas, como forma de manter suas vantagens competitivas.

Para Oliveira (2006, p. 32),

a presença de T&D nas empresas decorreu da percepção de que o sistema de ensino formal seria incapaz de formar – e o mercado de trabalho, de oferecer – em quantidade e qualidade os profissionais que deveriam ocupar os postos de trabalho disponíveis.

Conforme Chiavenato (2004, p. 340);

hoje as organizações têm que estar atualizado no mercado e para isso um dos pontos principais é a capacitação de seu funcionário, a qualidade de que o funcionário tem em exercer suas funções, e nessas horas que um treinamento é importante, ele aumenta o conhecimento, melhora a habilidade, muda as atitudes negativas e tem um bom relacionamento com os clientes internos e externos.

Segundo Reichel (2008, p. 12),

o T&D vem justamente para dar apoio estratégico às empresas, servindo como ferramenta de aperfeiçoamento do desempenho organizacional por excelência. Mas para isso, deve enfrentar alguns desafios, como, por exemplo: identificar talentos, treinar e desenvolvê-los, patrocinar a criatividade, valorizar a atitude empreendedora e fomentar avaliações.

Para Chiavenato (2008, p. 11):

as pessoas podem aumentar ou reduzir as forças e fraquezas de uma organização, dependendo da maneira como elas são tratadas. Elas podem ser a fonte de sucesso como podem ser a fonte de problemas. É melhor tratá-las como fonte de sucesso. Para que o objetivo da gestão de pessoas seja alcançado, é necessário que as pessoas sejam tratadas como elementos básicos para a eficácia organizacional.

De acordo com Dionísio (2011, p. 312),

as organizações que desejaram iniciar um processo de desenvolvimento de competências devem identificar qual é o motivo para iniciar tal processo e se ocupar com o desenvolvimento de competências dos seus colaboradores porque as ações de desenvolvimento do capital humano implicam investimentos de recursos financeiros, disponibilidade de tempo e motivação dos colaboradores para conseguir a eficiência e a eficácia no trabalho.

2.4 Métodos de avaliação do desempenho e teorias motivacionais

Jardewski e Jardewski (2014, p. 50) comenta:

quando os funcionários percebem que a organização em que trabalham tem um clima acolhedor e fornece subsídios e espaço para seu desenvolvimento técnico-profissional, sentem que podem aproveitar a oportunidade para investir em si mesmos, na intenção de crescer com a organização, subindo a cargos mais elevados na hierarquia. Além disso, a avaliação de desempenho bem desenhada e planejada pode colher informações que proporcionem à organização a possibilidade de perceber os pontos que precisam ser melhorados, identificar as dificuldades e reconhecer o potencial das pessoas.

Chiavenato (2014, p. 214), relata que:

as organizações utilizam diferentes formas a respeito de quem deve avaliar o desempenho da pessoa. As mais democráticas e participativas proporcionam ao próprio colaborador a responsabilidade de autoavaliar livremente o seu desempenho. Outras organizações atribuem a responsabilidade pela avaliação ao gerente imediato para reforçar a hierarquia. Outras procuram integrar o gerente e o subordinado na avaliação para reduzir a diferença hierárquica. Outras atribuem a avaliação do desempenho à equipe, principalmente quando estão estruturadas em equipes autossuficientes e autogeridas. Outras ainda adotam um processo circular de 360° na avaliação. E há outras em que o órgão de ARH centraliza e monopoliza totalmente o processo de avaliação.

Chiavenato (2014, p. 215) complementa ainda:

a avaliação do desempenho é feita de modo circular por todos os elementos que mantêm alguma interação com o avaliado. Participam da avaliação, o gerente, os colegas e pares, subordinados, clientes internos e externos, fornecedores, enfim, todas as pessoas ao redor do avaliado em uma abrangência de 360°. A avaliação feita pelo entorno é mais rica por produzir diferentes informações vindas de todos os lados e funciona no sentido de assegurar adaptabilidade e ajustamento do funcionário às várias demandas que ele recebe de seu ambiente de trabalho ou de

seus parceiros. Todavia, ficar na berlinda ou na passarela recebendo um verdadeiro tiroteio de todos os lados não é nada fácil para o avaliado. Este se torna muito vulnerável se não tiver a mente educada, aberta e receptiva para o sistema.

Jardeweski e Jardeweski (2014, p. 71) enfatiza que a:

parceria entre subordinado e gestor faz com que as necessidades técnicas dominadas pelo subordinado sejam adequadas às necessidades gerenciais do gestor, deixando os objetivos de todos claros, bem definidos, mensuráveis e fáceis de acompanhar. Essa situação também permite que problemas de avaliações unilaterais (quando, por exemplo, o gestor avalia seu subordinado) sejam evitados, diminuindo as chances de o funcionário se sentir surpreso com o resultado de uma má avaliação ou descontente com uma avaliação de resultado medíocre. Na avaliação de desempenho mista o gestor e o subordinado definem o que será avaliado, como será avaliado e como serão mensurados os resultados. Assim, podemos destacar alguns pontos: 1) Objetivos consensuais: São estabelecidos de comum acordo e não há imposições; assim, os subordinados encontram sentido lógico no que lhes será cobrado posteriormente. Para a empresa, isso é ótimo porque aumenta as chances de o funcionário se dedicar plenamente ao que realmente interessa, ao compreender a importância dos objetivos buscados. 2) Comprometimento mútuo: Ao participar do seu próprio processo de avaliação, o subordinado se reconhece como parte do seu processo evolutivo dentro da organização, minimizando o cenário de imposições, tipicamente presente. 3) Recursos necessários: Na avaliação, os subordinados podem cobrar recursos extras de seus gestores, sejam físicos/materiais, sejam técnicos/não materiais; podem, por exemplo, negociar a participação em cursos de aperfeiçoamento, pré-negociar horas extras nos períodos do mês em que a carga de trabalho for maior, exigir computadores próprios ou outras ferramentas que facilitem o desenvolvimento do trabalho. 4) Desempenho: É possível ao funcionário já deixar acordado como fará para atingir cada meta e quais métodos serão realizados nesse processo; pode-se definir também qual a periodicidade em que os resultados serão mensurados, como o gestor acompanhará o andamento da avaliação e como informará ao subordinado o que está acontecendo (afinal, a avaliação de desempenho profissional ocorre diariamente, e não apenas em data específica).

Newstrom (2011, p. 136) explica que:

algumas organizações dos setores públicos e privado incluem, como parte formal de seus processos, a autoavaliação, que é uma oportunidade para que o funcionário seja introspectivo e ofereça uma avaliação pessoal das suas realizações, seus pontos fortes e fracos. As questões direcionadas aos funcionários podem incluir: “O que transcorreu excepcionalmente bem para você durante este período?”, “Que tipo de problemas você teve?”, “Quais ideias você tem para melhorar suas contribuições?”. As

respostas do funcionário a essas questões são então comparadas com a avaliação do supervisor sobre o funcionário. Essa abordagem permite que diferenças de opinião sejam discutidas abertamente e resolvidas. [...] as autoavaliações são muito menos ameaçadoras à autoestima de um funcionário que as avaliações recebidas dos outros. Dessa forma, as autoavaliações proporcionam um solo muito fértil para crescimento e mudança.

Valeriano (2001, p. 173) ressalta que:

a compreensão dos aspectos relativos à motivação permite que o gerente e os administradores obtenham os melhores resultados tanto para o projeto e a organização como para seu pessoal, por meio de judiciosos critérios de recompensas e satisfação de necessidades. Os estudos da motivação costumam agrupar as teorias existentes em dois grandes conjuntos: Teorias do conteúdo, baseadas nas necessidades humanas, ainda que inconscientes, e nos esforços para supri-las. Pressupõem uma energia interna que tem origem na busca da satisfação de necessidades. São teorias que procuram explicar os motivos que levam os indivíduos a agir. Teorias do processo, baseadas em escolhas mais racionais com vistas aos resultados esperados. São teorias que procuram explicar os mecanismos ou processos que levam os indivíduos a agir.

Segundo Xavier (2006, p. 95) menciona que as,

condutas práticas que ajudam a motivar: • Enriquecer a função do colaborador, isso é, agregar a ela tarefas consideradas mais nobres e desafiadoras; • Exigir – Confiar no potencial do colaborador e cobrar resultados dele, em coerência com seu potencial e com os recursos que lhe são dados; • Dar atenção ao colaborador, acompanhar seu trabalho, identificar suas potencialidades, captar suas necessidades – e fazer esforço para dar suporte adulto; • Fazer elogios verdadeiros que enfoquem as reais competências ou conquistas do colaborador; • Criticar imediatamente a conduta errada – ressaltando o valor do profissional; • Desafiar o colaborador, dando-lhe tarefas mais complexas; • Ajudar o colaborador em seu autodesenvolvimento.

Robbins afirma que (2006, p. 162),

os programas de reconhecimento dos funcionários podem tomar diferentes formatos. Eles vão desde um “Muito obrigado” espontâneo e em particular até programas formais explícitos, nos quais tipos específicos de comportamento são encorajados e os procedimentos para a conquista do reconhecimento são identificados claramente. [..]

De acordo com a teoria do reforço, recompensar um comportamento com o reconhecimento logo após a sua ocorrência, é o mesmo que es-

timular a sua repetição. O reconhecimento pode ser feito de várias formas. Você pode cumprimentar um subordinado em particular pelo seu bom desempenho. Pode também enviar um bilhete ou uma mensagem por e-mail com um elogio para algo positivo que o funcionário tenha feito. Para o funcionário com forte necessidade de aceitação social, o elogio pode ser feito em público. Para reforçar a coesão e a motivação dos grupos, pode-se celebrar o sucesso das equipes. Pode-se fazer uma festa para comemorar o sucesso das equipes.

Em termos da teoria de dois fatores citadas no tema acima, os programas de envolvimento podem oferecer aos funcionários uma motivação intrínseca, aumentando as oportunidades de crescimento, a responsabilidade e o envolvimento com o trabalho em si. Então, observá-las funcionando, pode ajudar na satisfação das necessidades dos trabalhadores em termos de responsabilidade, realização, reconhecimento, crescimento e melhoria da autoestima (ROBBINS, 2006).

3 METODOLOGIA

Para elaboração deste artigo, foi utilizado o método: pesquisa bibliográfica, por meio de livros físicos, livros digitais, artigos acadêmicos e sites confiáveis.

Para Gil (2002, p. 44),

a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho dessa natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. As pesquisas sobre ideologia, bem como aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema, também costumam ser desenvolvidas quase exclusivamente mediante fontes bibliográficas.

Entendeu-se que, para embasamento de determinadas pesquisas acadêmicas e para confirmação dos temas a serem abordados, necessita-se de uma análise aprofundada em pesquisas bibliográficas sobre a temática, respaldando-se em informações teóricas e precisas que confirmem a veracidade do assunto que está sendo abordado.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Uma das teorias mais antigas da motivação foi apresentada pelo filósofo grego Aristóteles onde, estava vinculada a algum resultado ou propósito. De acordo com Aristóteles, a motivação é fornecida ou criada pelos processos de pensamento de percepção, memória ou imaginação contínua.

Porém, para Frederick W. Taylor, a ciência da administração se baseia em realizações de métodos científicos, com finalidade de alcançar mais produtividade dos colaboradores. Frederick propõem métodos e sistemas para racionalizar o trabalho e o conhecimento dos trabalhadores, visando melhorar a eficiência e padronização, propondo incentivos salariais e premiações pressupondo que os colaboradores eram totalmente motivados por salários e benefícios.

Mas, a teoria da contingência surgiu para se contrapor com as teorias anteriores que pregavam que o homem necessitava ter suas tarefas bem definidas, precisavam ser controlados e supervisionados para que produzissem mais, essa teoria tinha como foco o homem complexo, com valores, percepções, características únicas e necessidades.

A teoria das relações humanas elaborada por Elton Mayo, tinha por finalidade questionar a teoria clássica desenvolvida por Frederick Winslow Taylor que se preocupava com a tecnologia e os métodos de trabalho, mas tanto Taylor como Mayo se atentavam com a produtividade dentro da organização, porém Mayo buscou realizar mudanças e corrigir a “desumanização” que o modelo de Taylor pregava, visto que os indivíduos são motivados pela necessidade de aprovação e reconhecimento social das atitudes coletivas.

Verificou-se que algumas empresas consideravam os funcionários como máquinas que geravam lucros, porém essa visão passou a ser considerada como desatualizada. Caso o processo motivacional seja implementado nas organizações, os colaboradores deverão realizar as atividades de uma maneira mais clara e objetiva, fazendo que os resultados sejam satisfatórios, conseqüentemente, diminuindo as frustrações, conflitos e o estresse.

McGregor apresentou duas visões diferentes sobre a natureza humana, opiniões basicamente negativas, marcadas como a Teoria “X”, e uma visão fundamentalmente positiva, é chamada de Teoria “Y”, com a finalidade de mostrar que as atitudes de um gestor sendo positiva ou negativa afeta no comportamento da equipe e nas tomadas de decisões. O próprio McGregor não acreditava que a teoria “Y” seria mais

eficaz do que a teoria “X”, portanto, sugeriu a participação nas tomadas de decisões aos gestores responsáveis. Concluindo, o bom relacionamento com a equipe trará resultados satisfatórios dentro das organizações.

A visão das organizações como seres vivos, que estão em constante desenvolvimento e crescimento - é o ápice para o entendimento da sua relação com os seus integrantes, do papel que estes estão ocupando e/ou que deveriam ocupar para que de fato possa existir um ambiente onde os colaboradores estão e/ou estarão motivados e realmente envolvidos com as atividades que desempenham.

Entender que a motivação é intrínseca ao indivíduo, que cada qual possui sua forma de ver, entender e sentir-se assim, torna possível para que os gestores de RH se desapeguem da ideia de que devem criar os motivos e as razões para o engajamento de seus colaboradores e, ao invés disso, comecem a pensar em criar um ambiente que estimule e favoreça a motivação, o reconhecendo e as necessidades de cada um - buscando unir os objetivos de sua equipe aos objetivos da corporação.

Porém, é fato que a gestão de pessoas não é uma tarefa simples de ser realizada e, em vista disso, muitos gestores podem decidir trabalhar de um modo mais direto e genérico, adotando uma visão de pessoas como recursos, quase como que ferramentas para o alcance de resultados. Mas é válido refletir que o caminho mais rápido nem sempre é o mais eficiente e a visão da individualidade e das características próprias de cada um pode se tornar um caminho mais produtivo e mais eficiente para o gerenciamento de pessoas.

Sem motivos válidos para fazer o que fazem, as pessoas não se envolvem e não se dedicam verdadeiramente em seu trabalho e os seus resultados são quase que incompletos. Para Maslow, mais do que realizar uma atividade importante, o sentimento de pertencimento e envolvimento naquilo que fazem, são diretrizes para atribuir real significado e valor a função realizada, não importa o quão simples e comum ela possa ser.

O papel do gestor vai muito além do estudo e do reconhecimento de sua equipe e de sua organização, a ele cabe também a responsabilidade de intermediar e melhorar os aspectos dessa relação. Bergamini alerta para a necessidade de se atentar para não limitar e nem sufocar os motivos pessoais que são inerentes a cada indivíduo – quesito este importante, para fazer com que o crescimento de uma empresa possa acompanhar e evoluir juntamente com o crescimento das pessoas que dela fazem parte.

E, o que o cérebro tem a ver com motivação? O cérebro é o responsável pelas satisfações, alegrias, risos e brincadeiras, o que vem a ser reforçado nos dias atuais

por Carla Tieppo, que, de acordo com pesquisas recentes fica mais evidente que o cérebro é responsável por nossas atitudes, nossos desejos e nossa motivação.

Já Aristóteles, um dos pensadores com maior influência na cultura ocidental, afirmava que a motivação era resultado de uma função do “apetite”, do desejo por algo, e que se os resultados a serem alcançados com aquilo que se desejava fossem positivos, o indivíduo seria impulsionado a executar determinada tarefa ou focar sua atitude para atingir seu objetivo, por outro lado, se o resultado daquilo que se esperava fosse negativo a tendência do indivíduo é evitar o estímulo.

O cérebro é o responsável também por outros fatores fisiológicos essenciais para preservação do bem estar do indivíduo como: a busca de alimento e de água, busca de abrigo para proteger-se do frio, etc. Porém, Roberto Lent afirma que há uma classe de comportamentos motivados mais complexas que se realiza sem qualquer determinação biológica, e o desejo do indivíduo em obter ascensão social, o faz estudar e trabalhar para atingir esse objetivo, questões que proporcionam satisfação também são combustíveis para a motivação, a participação em grupos como partidos políticos e igrejas estão relacionadas ao fato de o indivíduo acreditar nas ideias disseminadas por esses grupos. Lent nomeia alguns desses comportamentos como afiliativos pois envolve criação e manutenção das relações sociais. Admitiu-se que no que diz respeito ao fator motivacional, o indivíduo procura realizar o que lhe dará mais prazer, seja por uma questão financeira, ascensão social ou reconhecimento, porém é preciso considerar que a motivação funciona de forma distinta em cada indivíduo, levar em conta a personalidade, os valores e o meio onde foram criados.

Verificou-se que da mesma forma que os fatores ligados ao cérebro estimulam e impulsionam o indivíduo a atingir as metas e os objetivos nas organizações, também podem ser responsáveis pelo afastamento do mesmo. Os problemas de ordem psicológica ou psiquiátrica são responsáveis por um número considerável de afastamentos do trabalho. Os grandes fatores são o estresse e a depressão, que os especialistas têm chamado de “a grande epidemia do século XXI”. E também a Síndrome de Burnout (ou Síndrome de Esgotamento Profissional), um tipo de estresse causado exclusivamente por questões relacionadas ao trabalho. Estudos demonstram, no entanto, que a melhor forma de as organizações lidarem com a Síndrome de Burnout é o fator preventivo, melhorando o ambiente de trabalho, aderindo a programas de reconhecimento profissional, adaptação da função e da carga de trabalho.

O Treinamento e o Desenvolvimento podem ser utilizados como ferramentas para motivar o colaborador e para conseguir uma melhor eficiência e eficácia dentro da organização e, consecutivamente, uma maior competitividade perante o mercado.

Quando a organização demonstra como um colaborador é importante para ela e realiza um investimento financeiro, obtém o desenvolvimento do mesmo. Para Chiavenato as organizações detêm a oportunidade de decidirem o padrão de seus funcionários, tratá-los como fonte de sucesso é a chave principal para alcançar as metas estabelecidas.

Inúmeras vezes o Treinamento e o Desenvolvimento são abordados como se tivessem o mesmo conceito, pelo fato de caminharem juntos, contudo, Chiavenato afirma que a diferença entre um e outro, está no tempo e no método utilizado. Dionísio esclarece que o treinamento é uma prática direcionada para o cargo atual que o colaborador já ocupa, tem como intuito resolver uma necessidade imediata e melhorar a performance profissional, sendo uma ação de curto prazo. Baseando-se ainda no pensamento de Dionísio, levou-se em consideração que o desenvolvimento é voltado para o cargo que o colaborador deseja ocupar futuramente na empresa, onde é realizado o aperfeiçoamento de habilidades específicas, tendo assim, uma ação de longo prazo.

O objetivo será o mesmo, melhorar a aprendizagem e ter um resultado consideravelmente dentro do esperado, respeitando o tempo que cada indivíduo leva para concluir as etapas do treinamento e do desenvolvimento. Deve-se levar em consideração que não existe um único modelo de treinamento que consiga atender a necessidade de todos os funcionários e de todas as empresas. O colaborador motivado, treinado e que está em processo de desenvolvimento pode ser considerado uma fonte de sucesso, para que haja uma melhor eficácia organizacional.

A organização tem um papel fundamental para o desenvolvimento pessoal e profissional de seus colaboradores, quando o indivíduo se sente acolhido e percebe que é valorizado, ele aproveita a oportunidade para investir em seu próprio desenvolvimento e crescer junto com a empresa tendo como alvo cargos mais complexos, e a empresa contribui também para esse desenvolvimento quando trabalha com uma avaliação de desempenho bem estruturada. Com isso, consegue observar o colaborador e identificar quais pontos podem ser melhorados e quais as dificuldades e os pontos fortes do indivíduo.

Em busca de métodos motivacionais, com base em pesquisas bibliográficas, observou-se que a motivação ainda é muito falha nas organizações, como analisou-se nos autores citados na fundamentação teórica - algumas ferramentas podem auxiliar o gestor a desenvolver e trabalhar a motivação.

Chiavenato demonstrou que existem vários métodos para as avaliações de desempenho, de acordo com a democracia e cultura das empresas, onde variam-se as participações sendo ela realizada pelo gerente, subordinado ou o próprio

colaborador. As empresas mais participativas optam pela a autoavaliação dando esta responsabilidade ao colaborador de se autoavaliar. Quanto outras preferem que essa responsabilidade seja repassada pelo seu gerente, para reforçar a hierarquia da organização. Já em empresas autônomas é preferível a avaliação do desempenho em equipe, quanto outras empresas optam pelo processo de aplicação 360° na avaliação.

A avaliação de desempenho 360° representa uma forma de motivação, já que ela mensura a performance de cada colaborador a partir de diferentes perspectivas de observação e entendimento, o que facilita em uma melhor análise das qualidades de seus funcionários e possibilita que a organização reveja seus procedimentos e melhore a forma de abordagem dos mesmos.

Outro método eficiente que pode agregar benefícios motivacionais aos colaboradores é a avaliação de desempenho mista, onde o colaborador tem mais autonomia e participação conjunta na elaboração de análises e de acordos profissionais, para promover melhores condições de trabalho para ele e para o seu gestor. Neste contexto, é considerado as necessidades e interesses de ambas as partes, funcionário e gestor, e em comum acordo são firmados quais e como serão os critérios e objetivos a serem analisados para que se estabeleçam padrões visíveis e bem especificados de avaliação, visando atingir objetivos em conjuntos. Entre eles é possível destacar os recursos necessários, o comprometimento mútuo, os objetivos consensuais, e a expectativa, bem como, medidas para se atingir o desempenho proposto.

Como visto anteriormente, a mensuração de avaliação de desempenho pode ser feita de várias maneiras. Porém, é importante destacar, a importância da autoavaliação, que tem como método uma conversa entre o colaborador e seu supervisor. Nesse momento, o colaborador pode falar de si, do seu desempenho, dos problemas que teve, das suas novas experiências e de como a empresa pode melhorar, tanto em processos como na tratativa com o colaborador dentre outras situações. Somente após a fala do colaborador e após a avaliação atenta que é que se terá a opinião do supervisor, com seu ponto de vista. Nessa fase, as opiniões devem ser discutidas abertamente e resolvidas, pois esse tipo de abordagem motiva o colaborador a trazer suas necessidades e opinar sobre situações e processos, o que melhora o seu desempenho pois sente-se motivado por ter sua opinião ouvida e debatida.

5 CONCLUSÕES

Este artigo demonstra que houve, sim, uma evolução na maneira como as empresas “observam” os colaboradores, pois acredita-se que as teorias aqui apresentadas são fundamentais para que as organizações atuais tenham uma visão de humanização e de valorização dos indivíduos, bem como dos meios e dos recursos necessários para manter, minimamente, um ambiente motivacional adequado para o bom desempenho e crescimento corporativo.

Porém, por meio desta pesquisa, observou-se que ainda existe uma necessidade de gestores e funcionários obterem um relacionamento profissional mais saudável e mais harmonioso. É válido ressaltar que os objetivos da empresa precisam estar bem alinhados com os dos funcionários para que eles possam compreender os meios necessários para alcançar um bom desempenho e sucesso profissional. Quando se trabalha com objetivos desconhecidos, sem liberdade de interação com o gestor, o ofício muitas vezes perde a significância para o funcionário, por isso, é primordial que o diálogo seja algo constante na relação profissional.

A motivação do indivíduo não é somente algo intrínseco que está ligado ao fator psicológico, é preciso considerar também fatores fisiológicos, como necessidades de sobrevivência e a busca pela satisfação, que ativa o sistema de recompensa do cérebro. A organização pode contribuir com a ativação desse sistema proporcionando ao colaborador um ambiente de encorajamento e de desafios, contudo é preciso monitorar esse processo para que não haja uma sobrecarga, os desafios devem vir acompanhados de capacitação. Caso o colaborador não esteja preparado é preciso dar-lhe ferramentas para que venha a obter êxito em suas atividades, caso contrário a organização corre o risco de estar contribuindo para que seus funcionários venha a desenvolver o que hoje conhecemos como “Síndrome de Burnout” que acomete cerca de 30% dos colaboradores no Brasil.

De início o objetivo do trabalho era identificar por meio da fundamentação teórica, a busca de conceitos para comprovar a importância dos fatores de motivação nas organizações. No entanto, após ter confirmações nas bibliografias utilizadas, verificou-se que existem vários pontos a serem observados quando se trata de pessoas com necessidades fisiológicas, psicológicas e orgânicas.

Neste sentido, o treinamento e o desenvolvimento, podem se mostrar, ferramentas valiosas para desenvolver pessoas com habilidades e atitudes profissionais compatíveis com os objetivos da empresa e, principalmente, com as competências que cada um possui a nível individual, servindo como uma combustão para a motivação. Além disso, os métodos de avaliação de desempenho aqui propostos têm por objetivo fornecer uma melhor interação e conexão entre equipes, tanto no formato linear como horizontal das organizações, com metas claras, objetivos definidos e

comunicação aberta.

Outro fator importante a ser mencionado, são as motivações básicas que os funcionários recebem de seus gestores. Ao trabalhar em um ambiente acolhedor e ao mesmo tempo desafiador, onde o funcionário recebe elogios sobre o trabalho realizado corretamente e, também, apontamentos de como pode evoluir, o processo laboral torna-se mais significativo e o trabalhador sente-se mais valorizado e motivado para cada dia progredir em suas tarefas e realizá-las com êxito.

Pode-se dizer então, que de forma geral, a preocupação com a motivação dos colaboradores tem ganhando cada vez mais destaque no meio organizacional e que apesar das dificuldades que ainda são encontradas para a efetiva compreensão e aprimoramento deste campo, com as táticas e ferramentas corretas de gerenciamento de pessoal poderá chegar-se cada vez mais próximo do entendimento acerca dos reais motivos por trás de cada ação, ou falta de ação para alcançar os resultados e objetivos esperados.

Como todo trabalho, esse também teve suas facilidades e dificuldades durante a elaboração, elencando primeiramente a inexperiência com a metodologia de pesquisa bibliográfica, o curto tempo disponível para elaboração e o atual cenário pandêmico que nos privou de qualquer contato físico com o grupo. Foi com o auxílio de regulares orientações, com um material completo e facilitado de apoio, e com pessoas esforçadas e dedicadas a serem sempre melhores, que este trabalho tornou-se possível.

Como futuras gestoras de RH, observaram-se que a motivação é um fator determinante para o sucesso e para a realização de metas pré-definidas, e que sem ela a vida profissional e individual de qualquer pessoa perde o sentido e objetivo. Tendo em vista que os aspectos motivacionais que são intrínsecos aos indivíduos, dependem das características pessoais internas de cada um, torna-se um desafio e uma missão para os gestores da atualidade, compreender e correlacionar as necessidades de cada membro da sua equipe com as necessidades da organização e buscar cada vez mais novas medidas e ações que sejam eficientes para o bom desempenho e satisfação de todos.

REFERÊNCIAS

BERGAMINI, Cecília. *Motivação nas organizações: nem todos fazem as mesmas coisas pelas mesmas razões*. São Paulo: Atlas, 2018.

BUENO, Marcos. *As teorias de motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada: um tributo a Abraham Maslow*. 2002. Disponível em: <https://www.welvitchia.com/ Disciplinas_files/Doc%206_AS%20TEORIAS%20DE%20MOTIVACAO%20HUMANA.pdf>. Acesso em: 09 set. 2020.

CAIRUS, Henrique F. JUNIOR, Wilson A. Ribeiro. *Textos Hipocráticos: o doente, o médico e a doença*. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2005. Google Livros.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. 4 ed. Barueri/SP: Manole, 2014.

CHIAVENATO, Idalberto. *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações*. Rio de Janeiro: Campos, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração – vol.2/ 6ª ed. rev. e atual – Rio de Janeiro, Elsevier, 2002*.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria da administração*. 7 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações*. 7 ed. rev. e atual – Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CHIAVENATO, Idalberto. *Treinamento e desenvolvimento de recursos humanos: como incrementar talentos na empresa*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

DIONÍSIO, Ely. *Gestão estratégica de pessoas*. São Paulo: Futura, 2011.

DOMINGUES, Maria. A. *Desenvolvimento e aprendizagem: o que o cérebro tem a ver com isso?* Canoas: Ulbra, 2007.

DUTRA, Joel Souza. *Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectiva*. São Paulo: Atlas, 2009.

FGV EAESP. A necessidade de reinventar as empresas. 1998. Disponível em: < <https://www.fgv.br/rae/artigos/revista-rae-vol-38-num-2-ano-1998-nid-46448/>>. Acesso em: 15 agos. 2020.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DILTS, Robert Brian. Motivação. 2012. Disponível em: <<https://golfinho.com.br/artigo/motivacao.htm>>. Acesso em: 15 agos. 2020.

JARDEWESKI, Cley. JARDEWESKI, Gustavo. Técnicas e métodos de avaliação de desempenho. Curitiba: Intersaberes, 2014. Biblioteca digital Pearson.

LENT, Roberto. Cem bilhões de neurônios?: conceitos fundamentais de neurociência. São Paulo: Atheneu, 2010. Biblioteca digital Pearson.

MASLOW, Abraham. Maslow no gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

MATOS, Eliane. PIRES, Denise. Teorias administrativas e organização do trabalho: de Taylor aos dias atuais, influências no setor saúde e na enfermagem. Florianópolis, 2006. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010407072006000300017>. Acesso em: 23 agos. 2020.

MENDANHA, Marcos Henrique. Desvendando o burn-out: uma análise da síndrome do esgotamento profissional. São Paulo: LTr, 2018.

NEWSTROM, John W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. 12 ed. São Paulo: McGraw-Hill Interamericana do Brasil, 2011.

OLIVEIRA, Marco A. Manual de treinamento e desenvolvimento: gestão e estratégias. Coordenação: Gustavo G. Boog, Magdalena T. Boog. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2006.

REICHEL, Harduin. Treinamento e desenvolvimento. Coordenação: IESDE Brasil S.A, 2008.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11^a ed. São Paulo: Pearson, 2006.

ROBBINS, Stephen P. DECENZO, A. David. Fundamentos de administração: conceitos essenciais e aplicações. São Paulo: Pearson, 2004.

SANTOS, Edu. A verdadeira concepção do engajamento e motivação. São Paulo: Literare Books Internacional, 2018.

SAMPAIO, Getulio Pinto. As relações humanas em destaque. São Paulo, Editora Nobel. 2004. Livro Digital Google Livros.

TIEPPO, Carla. Uma viagem pelo cérebro: a via rápida para entender a neurociência. São Paulo: Conectomus, 2009.

VALERIANO, Dalton L. Gerenciamento estratégico e administração por projetos: São Paulo, 2001. Biblioteca digital Pearson.

XAVIER, Ricardo. Gestão de Pessoas na prática: os desafios e as soluções. São Paulo: Gente, 2006.

WALGER, Carolina. Et al. Motivação e satisfação no trabalho: em busca do bem-estar de indivíduos e organizações. Curitiba: InterSaberes, 2014.

ESTUDO BIBLIOGRÁFICO ACERCA DAS VANTAGENS DO HOME OFFICE E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES E DA EMPRESA

Camila Cristina Muniz / RA: 1914246

Cesar Kaminski Miguel / RA: 1911300

Maria Júlia Carraro Nunes / RA: 1911776

Matheus Cantelli Miranda / RA: 1910257

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: cesarkaminski@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo comparar os métodos de trabalho remoto e presencial, buscando esclarecer qual deles é uma alternativa de trabalho que gere mais benefícios, tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Este trabalho baseou-se nos conceitos de eficiência, eficácia e efetividade, listadas na teoria dos “3 E’s da administração”. Baseou-se, primordialmente, em pesquisas bibliográficas, com influência principal em livros e revistas referenciadas, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Ainda, foram listadas formas de solucionar possíveis impasses na implementação do home office. Explorou-se mediante esta pesquisa que com um gerenciamento dos funcionários e líderes, capacitação dos mesmos, definição de um programa de metas e recompensas, além de avaliação de desempenho por meio de ferramentas de controle de ponto e produtividade, pode-se melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e, assim, produzir mais valor à corporação.

Palavras chave: Home office, trabalho remoto, administração, produtividade, qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

O home office ou escritório em casa, também conhecido como trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho, é uma prática que vem crescendo no mundo todo. Muitas vezes ignorado nas organizações mais tradicionais, o trabalho remoto ganhou destaque durante a quarentena, onde milhares de trabalhadores e empresas adotaram devido a pandemia do covid-19.

Em virtude da crise do coronavírus (ocorrido no ano de 2020), o home office passou a ser uma alternativa possível de trabalho efetivo dentro das organizações. Sob o viés econômico trouxe vantagens como a redução do espaço físico e diminuição de outros custos, entre eles contas de energia e água, compra de equipamentos, e outros fatores. E do ponto de vista ecológico, houve redução do deslocamento ao trabalho, reduzindo a poluição, os gastos de energia e o desperdício de papel.

Nessa nova perspectiva de trabalho, há ainda outros pontos importantes. Implantar uma política de home office dentro das empresas contribui com a inclusão de pessoas portadoras de deficiência. “O trabalho remoto dá empregos a pessoas em cidades e países onde essas vagas não existem e também permite que minorias conciliem o trabalho com o cuidado de filhos e familiares. É um gerador de oportunidades” (AQUINO, 2020, p. 23).

Este estudo apresenta dentro da administração, a nova tendência do meio empresarial e no mercado de trabalho, envolvendo os princípios básicos para o crescimento de uma organização. Administrar é o processo de conduzir o pensamento à ação por meio de decisões que envolvam pessoas e recursos de maneira eficiente e eficaz, conduzindo as organizações à efetividade.

O trabalho remoto pode ocasionar o isolamento social e prejudicar emocionalmente os funcionários, interferindo na produtividade e qualidade do trabalho. É necessário implantar essa nova modalidade, construindo laços entre os colaboradores, apesar da distância.

O home office bem implantado traz qualidade de vida para os colaboradores, redução de custos para as empresas e, possivelmente, aumenta a produtividade dos profissionais. Mas o desafio é saber se, efetivamente, o trabalho remoto ou o presencial é melhor para o funcionário e o empregador? Tendo ciência de qual modelo é mais efetivo, percebeu-se a viabilidade da implementação do home office.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo foram embasados os aspectos do trabalho remoto, traçando suas vantagens, desvantagens e sua regulamentação jurídica com a finalidade de disseminar a adoção do home office nas corporações (tanto para o empregado como para o empregador).

2.1 O que é administração?

Administração é a área responsável por gerir materiais e recursos humanos de uma empresa para extrair o máximo de valor de cada um deles. Contando com quatro funções administrativas: planejar, organizar, dirigir e controlar. A administração tem como propósito atingir fins específicos.

Segundo Fayol (1989, P. 26),

adotei, pois, as seguintes definições: Administrar é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Prever é perscrutar o futuro e traçar o programa de ação. Organizar é constituir o duplo organismo material e social, da empresa. Comandar é dirigir o pessoal. Coordenar é ligar, unir e harmonizar todos os atos e reforços. Controlar é velar para que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas. Dirigir é conduzir a empresa, tendo em vista os fins visados, procurando obter as maiores vantagens possíveis de todos os recursos de que ela dispõe; é assegurar a marcha das seis funções essenciais.

A administração científica foi criada pelo engenheiro mecânico Frederick Taylor, no século XX. A criação da mesma tinha como intuito uma maior produtividade das pessoas no menor tempo possível. Surgiu depois da revolução industrial, fazendo com que as empresas aumentassem significativamente assim como a quantidade de trabalhadores (SILVA, 1960).

Taylor criou novos métodos para se trabalhar, adotou-se um padrão eficiente e científico. O método se baseava nos seguintes princípios: 1) Divisão de trabalho por meio de sistema digitalizado, reduzindo custos e otimizando produção. 2) Utilização de máquinas. 3) Uma organização que aumentava a produção e não reduzia os salários (SILVA, 1960).

2.1.1 EFICIÊNCIA, EFICÁCIA E EFETIVIDADE

Na avaliação e controle dos processos, são utilizados para medição em 3 termos: eficiência, eficácia e efetividade. As mesmas são partes essenciais para um bom desempenho na administração.

Conforme Barnard (1938, p. 20),

quando determinado objetivo desejado é alcançado, podemos dizer que uma ação é “eficaz”. Quando as consequências não visadas de uma ação são mais importantes do que o ato de alcançar o objetivo desejado, e são insatisfatórias, podemos dizer que a ação eficaz é “ineficiente”. Quando as consequências não visadas são sem importância ou triviais, a ação é “eficiente”. Além disso, às vezes ocorre que o objetivo visado não é alcançado, mas as consequências não visadas satisfazem os desejos ou motivos, não a “causa” da ação. Devemos então considerar esta ação como eficiente, mas não eficaz. Em forma de retrospecto, a ação neste caso é justificada não pelos resultados visados, mas por aqueles não visados. Estas observações são objetos da experiência pessoal comum. Consequentemente, devemos dizer que uma ação é eficaz se ela alcança seu objetivo específico. Devemos também dizer que é eficiente se satisfaz os motivos desse objetivo, seja eficaz ou não, e o processo não gera insatisfações inesperadas. Devemos dizer que uma ação é ineficiente se os motivos não são satisfeitos, ou ocorrem insatisfações inesperadas, mesmo se ela é eficaz. Isso geralmente ocorre; descobrimos que não queremos o que pensávamos que queríamos.

Com a evolução da administração, busca-se a união de eficiência e eficácia, **resultando na efetividade, como demonstra a tabela abaixo:**

Eficiência	Eficácia	Efetividade
Custo	Resultado	Impacto
Fazer corretamente	Fazer o que deve ser feito	Fazer corretamente o que tem que ser feito
Utilizar produtivamente os recursos	Capacidade de atingir os objetivos	Transformar a situação existente
Custo-benefício	Cumprir metas	Mudança e desenvolvimento
Mínimo de desperdícios	Realiza o que foi proposto	Relação entre a produção e a capacidade de produzir

Tabela 1: Os 3 "E"s da administração
Fonte: Sá (2014)

2.2 O QUE É HOME OFFICE?

O home office é uma expressão em inglês, que significa “escritório em casa”. Surgiu em 1970 com a crise do petróleo propondo amenizar problemas no trânsito e vem crescendo no Brasil e no mundo. Normalmente esse método de trabalho é utilizado por freelancers (profissionais liberais que prestam serviços autônomos por determinado tempo) e profissionais autônomos (NETO, 2017, p. 100).

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCETTO e FROEHLICH, 2019).

“As pessoas passaram a trabalhar remotamente sem se dar conta disso. A linha entre a vida pessoal e a profissional ficou mais tênue. E tentar restringir o trabalho ao ambiente de escritórios da empresa e a um horário de expediente perdeu, em grande parte, o sentido” (CAETANO e BRIK, 2020, p. 09).

O home office pode trazer benefícios e comodidade, porém se torna um desafio para que as pessoas consigam manter a produtividade. Nos quadros, a seguir, observaram-se as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Vantagens para o profissional	Desvantagens para o profissional
Menor exposição ao trânsito	Distrações com a família ou pets
Saúde e menos estresse	Isolamento
Engajamento e produtividade	Vício em trabalho
Segurança	Aumento do fluxo de trabalho
Qualidade de vida em família	Perda do vínculo com a empresa
Produtividade	Menor oportunidade de carreira
Flexibilidade de horário	Falta de suporte técnico
Redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento	Problemas de infraestrutura tecnológica e de controle

Tabela 2: Vantagens e desvantagens do home office para o profissional.
 Fonte: Haubrich e Froehlich (2020)

Vantagens para o profissional	Desvantagens para o profissional
Menor exposição ao trânsito	Distrações com a família ou pets
Saúde e menos estresse	Isolamento
Engajamento e produtividade	Vício em trabalho
Segurança	Aumento do fluxo de trabalho
Qualidade de vida em família	Perda do vínculo com a empresa
Produtividade	Menor oportunidade de carreira
Flexibilidade de horário	Falta de suporte técnico
Redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento	Problemas de infraestrutura tecnológica e de controle

Tabela 2: Vantagens e desvantagens do home office para o profissional.
 Fonte: Haubrich e Froehlich (2020)

Percebeu-se que o perfil do colaborador que se encaixa no home office é o mais disciplinado, organizado e proativo. Sendo assim, as empresas que adotam esse método de trabalho conseguem captar os melhores profissionais, visto que estes estão em busca de empresas que os apoiem, mas que ao mesmo tempo aproveem regimes de trabalho com maior flexibilidade.

2.3 DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

O home office passou a ser uma realidade atrativa entre empresas e profissionais brasileiros, a partir disso, com a reforma trabalhista, obteve sua regulamentação em 13 de julho de 2017, com o advento da lei 13.467/17. (BRASIL, 2017, Art. 75).

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Sendo assim, o funcionário em trabalho remoto tem, diante da lei, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro colaborador da empresa. “Para a contratação de empregado na modalidade de teletrabalho, a legislação exige solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve constar expressamente do contrato individual de trabalho” (CORREIA, 2018, p. 648).

2.4 COMO IMPLANTAR O HOME OFFICE NA EMPRESA

Quando se fala em política de implantação, não se trata apenas de questões jurídicas, é necessário que as empresas estabeleçam um planejamento desenvolvido por meio de indagações e decisões.

Haubrich e Froehlich (2020, p. 173) apontam dez passos importantes para a implantação do home office:

- 1) Iniciar por questões relacionadas a flexibilidade;
- 2) Escolher tempo flexível e centros de trabalho remoto;
- 3) Estabelecer metas de curto e

longo prazo; 4) Escolher um colaborador do grupo para orientar; 5) Definir um orçamento; 6) Estabelecer políticas do trabalho; 7) Gerenciar e motivar os colaboradores; 8) Capacitar gestores e empregados; 9) Solucionar os problemas; 10) Avaliar resultados.

Nessa nova modalidade de trabalho é necessário que o colaborador amplie suas competências na organização para que consiga realizar suas atividades de forma eficiente, como estabelecer uma rotina diária para seu trabalho, definir suas metas, aprender a priorizar tarefas, assim, possivelmente garantirá a sua produtividade efetiva.

Segundo Mello (1999, p. 14),

Conciliar casa e trabalho exige um elevado grau de organização e reavaliação do significado pessoal para o tempo. Significa também saber planejar o seu negócio ou trabalho em casa e monitorar continuamente o seu grau de trabalhabilidade, ou seja, a capacidade profissional de realizar bons serviços para o mercado, sem haver a necessidade de ser empregado ou, no caso de empregado, exercer adequadamente suas atividades em quaisquer locais, sendo consideradas as características de empreendedor ou intraempreendedor.

Embora seja necessário um perfil mais independente para obter sucesso no trabalho remoto, não significa estar desligado da empresa, pois as relações interpessoais são imprescindíveis. Trabalhar remotamente é uma prática que vem crescendo e ganhando seu mérito em todo o mundo.

“Trabalhar em casa pode ser sinônimo de qualidade de vida para alguns e de problemas para outros, principalmente para os que tiverem dificuldade com disciplina e autogestão” (LEPLETIER e CRUZ, 2018, p. 59).

2.4.1. COMO GERENCIAR UMA EQUIPE EM TRABALHO REMOTO

Para que o trabalho remoto seja verdadeiramente produtivo caberá ao gestor decidir, baseado em informações confiáveis, se esta forma flexível de trabalho funcionará em sua empresa, considerando as demandas e os conflitos de uma equipe que não ocupará o mesmo espaço físico.

Um dos principais desafios para um líder é identificar perfis que possuam habilidades compatíveis com esse tipo de trabalho, que exige disciplina, automotivação, foco, responsabilidade entre outros elementos pertinentes ao cargo. É necessário que o líder conheça os limites e as características de seus liderados para formar uma equipe que trabalhe de forma eficiente, eficaz e efetiva.

De acordo com Mello (1999, p. 25),

Dentre as vantagens do teletrabalho para o gerente, a mais importante é simplesmente aquela que consegue resultados melhores, ou seja, aumento da eficiência, e da eficácia na produção – e converge para o bem-estar do empregado e o crescimento da empresa. Desta forma os funcionários que adotam o teletrabalho, estão descobrindo que eles sofrem menos interrupções no ambiente de trabalho e, como consequência, conseguem desenvolver mais atividades em um único dia. Assim, eles estão se sentindo mais satisfeitos com seu trabalho e com suas empresas. Com isso, a disposição melhora, porque os teletrabalhadores têm mais controle sobre seu trabalho e sua vida privada.

Em uma organização, seja ela pública ou privada, os processos precisam ser melhorados constantemente. Segundo Lepletier e Cruz (2018, p. 79),

isso traz diversos benefícios como: identificação e eliminação de retrabalho; eliminação de etapas desnecessárias; padronização dos produtos e serviços; redução de custos e de tempo; aumento do valor agregado dos produtos e serviços; redução do tempo dos processos como um todo; redução do tempo de instrução, preparo e treinamento de novos servidores; melhoria dos indicadores de desempenho; aumento da satisfação dos clientes.

Também, é necessário que a empresa busque uma cultura de capacitação para seus colaboradores, visando desenvolver as habilidades e competências dos mesmos. Essas medidas não se valem apenas para o ambiente presencial, mas também são essenciais para o desenvolvimento do trabalho em meio virtual, conforme Caetano e Brik (2020, p. 32),

A capacitação de líderes e liderados é a única forma de realizar, de forma efetiva, a mudança cultural necessária para adequar a empresa ao cenário flexível. Sem o treinamento dos times, a organização ficará limitada a apenas reproduzir suas práticas analógicas no ambiente digital, mesmo que já possua uma infraestrutura tecnológica. Desta forma, acabará perdendo uma grande oportunidade de otimizar seus processos e de tirar máximo proveito dos ganhos oferecidos pelo trabalho flexível.

2.4.2. FERRAMENTAS QUE PODEM AUXILIAR NA COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO DO TRABALHO REMOTO

Uma boa gestão do trabalho remoto exige uma organização precisa. Para isso, faz-se necessário o uso de ferramentas, que vêm sendo mais usadas por trabalhadores virtuais do que presenciais.

De acordo com Lepletier e Cruz (2018, p. 73),

em relação ao impacto do ambiente de Teletrabalho, foi constatado que os teletrabalhadores que responderam à pesquisa indicaram uma maior utilização das práticas e das ferramentas voltadas à gestão do conhecimento em suas rotinas de trabalho do que os trabalhadores presenciais.

Dentre as principais ferramentas estão as videoconferências, as salas de bate-papo, mensagens instantâneas, e-mails, ferramenta de workflow, portal corporativo, ferramentas de business intelligence, mecanismo de gestão de produtividade, sistema de controle de ponto, entre outras.

As ferramentas para comunicação por videoconferências, embora estiveram em um cenário inacessível na década passada, hoje são muito utilizadas pelas organizações. Isso se deve ao fato de reduzirem o custo para as empresas e o tempo para o trabalho. Pois, ao invés de resolver alguma questão por meio de viagens, por exemplo, pode-se realizar o mesmo de forma virtual.

A Zoom Meetings é uma dessas ferramentas, sendo uma das mais utilizadas na atualidade. Com ela é possível realizar chamadas de vídeo entre mais de 20 pessoas. Além disso, há compartilhamento da tela, apresentação, demonstração e até gravação de conteúdo.

O Skype é outro muito comum entre as empresas, pois além de ter a possibilidade de realizar videoconferências, é excelente para a comunicação em grupo de bate-papo. Também serve para mensagens instantâneas.

Para o gerenciamento do fluxo de trabalho (workflow), uma das ferramentas mais utilizadas é o Trello. Ele permite a gestão das tarefas e atividades, além de possibilitar o compartilhamento das mesmas com a equipe. Mediante a gestão de projetos que oferece, pode-se colocar todo o time em um mesmo objetivo, cada um participando de um programa diferente.

Já um sistema de controle de ponto que ganhou espaço nos últimos anos é o Pontotel. Ele possibilita gerenciar a jornada de trabalho dos colaboradores, criar relatórios gerenciais, calcular o valor da hora trabalhada sob diversos aspectos e ter o controle do ponto pelo próprio celular. Além disso, ele proporciona a criação de dashboards, os quais são painéis

que mostram métricas e indicadores, ou ainda auxiliam no planejamento estratégico da empresa. Recursos esses que são fundamentais para analisar e melhorar, inclusive, a produtividade dos funcionários.

3 METODOLOGIA

De acordo com as condições e características do presente trabalho, foi realizado uma pesquisa bibliográfica acerca do tema: home office. O mesmo objetiva explorar tal assunto como uma alternativa de trabalho que gera maiores benefícios, tanto ao funcionário, quanto ao empregador. Para isso, foram utilizados livros, revistas, leis e artigos da internet (ambientes confiáveis) como meios de coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica é então feita com o intuito de levantar um conhecimento disponível sobre teorias, a fim de analisar, produzir ou explicar um objeto sendo investigado. A pesquisa bibliográfica visa então analisar as principais teorias de um tema, e pode ser realizada com diferentes finalidades. (CHIARA, ET AL., 2008).

Sendo assim, a pesquisa bibliográfica é um meio de examinar o assunto explorado, a fim de explicar com mais clareza sobre o mesmo. Ela se utiliza de informações disponíveis e pode ser utilizada em diversas situações.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A administração é de grande importância na direção dos pequenos e grandes negócios, sejam eles comerciais, ou de qualquer outro tipo. Compreendê-la é um caminho de sucesso para a liderança, já que o êxito de qualquer empresa está relacionado diretamente à maneira como ela é gerida.

Entendeu-se que a administração não foca somente em uma pessoa para gerenciar, como por exemplo um chefe. Mas sim em todos os membros que compõem a organização, para que o empreendimento possa fluir em todos os aspectos.

Como visto anteriormente, existem 4 pilares de processos na administração: planejar, organizar, dirigir e controlar. Cada um deles desempenha um papel fundamental, e eles dependem um do outro e estão interligados.

Planejar é um trabalho árduo, pois é o início de tudo, portanto é neste momento que se iniciam as estratégias, viabilizando os processos e planejamentos.

Com relação ao pilar organizar, toda e qualquer empresa para o seu bom funcionamento deve ser bem organizada, para uma maior eficácia das atividades desenvolvidas. Tal organização deve contar com um bom alocamento de recursos,

seja de origem humana, financeira, material, e o que for necessário para execução das metas estabelecidas pela mesma. Também está presente na organização as atividades e tarefas a serem executadas, conforme definição de autoridade e responsabilidade de cada membro da empresa.

Como em toda e qualquer empresa, existe o ato de dirigir a empresa como um todo, trata-se de um processo interpessoal, que visa ativar os empregados por meio de instruções, motivação, comunicação, liderança e coordenação dos trabalhadores. A direção é uma das funções administrativas mais importantes, pois lida na sua essência com pessoas, no tratamento com as mesmas.

No fim de todo esse processo de pilares da administração, tem-se o controle, que é a verificação e avaliação do plano, já executado nas etapas anteriores, identificando assim possíveis correções futuras, aonde ocorreram falhas (caso houveram). A função do controle é verificar se os objetivos foram alcançados ou não, como essência deste - é a ação corretiva e ações preventivas dos processos.

Cada organização pode desenvolver o seu processo de implantação de acordo com suas necessidades e seus critérios, porém é fundamental que os gestores promovam a importância de suas equipes no trabalho virtual, desenvolvendo não apenas funcionários, mas também líderes.

O home office, além do benefício ecológico, traz equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Uma política bem definida e o fornecimento de equipamentos para o trabalho remoto são indispensáveis para obter resultados satisfatórios e facilitar a resolução de problemas que possam surgir.

É um processo que se mostra mais eficaz e eficiente que o convencional. Porém, deve-se atentar que a eficácia em si, não se importa com os meios, busca atingir o que foi proposto. Ou seja, o objetivo é alcançado, mas a falta de eficiência de como o objetivo é atingido, pode gerar descumprimento de prazos e despesas de alto valor para a companhia.

O mesmo se vale para a eficiência em si, que busca maior qualidade no meio, nem sempre atingindo o resultado proposto ou esperado. No processo unicamente eficiente, há uma grande economia em custos e tempo. Contudo não se tem garantia que sua proposta será finalizada, faltando foco e até propósito do colaborador, afetando diretamente o rendimento da empresa.

Uma vez que a eficácia e a eficiência são atingidas em conjunto no home office, o trabalho se torna efetivo, atingindo sua melhor performance. Quando isso ocorre, a organização conquista maiores resultados, enquanto o colaborador garante aprimoramento em sua qualidade de vida.

Mediante um desempenho mais assertivo, acompanhado de uma boa gestão de recursos, a empresa tende a acelerar seu desenvolvimento. Ainda, com a vantagem financeira obtida por meio da diminuição de seus custos operacionais, a instituição é capaz de aumentar a contratação de funcionários.

Sendo assim, o trabalho remoto bem aplicado auxilia, também, na redução da taxa de desemprego, no aumento da qualidade de vida e, indiretamente, no giro da economia. Posto que se o desemprego diminui, mais pessoas recebem, aumentando o consumo e gerando mais novos empregos, como um ciclo contínuo positivo.

No entanto, para que a adoção do trabalho remoto provoque tais consequências, algumas medidas são necessárias, como: o estabelecimento de políticas e regras de trabalho, a motivação e gerenciamento dos funcionários, a definição de metas e suas respectivas recompensas, a adesão de boas ferramentas de trabalho, a capacitação dos colaboradores, a qualificação de gestores e a avaliação de desempenho.

O estabelecimento de políticas e regras de trabalho é importante para nortear a equipe a respeito de como a empresa trabalha. Além disso, define diretrizes que disciplinam os teletrabalhadores.

A motivação de funcionários é essencial para que o time se mantenha engajado, com boa taxa de produtividade, sem perder o foco. O gerenciamento dos mesmos, por sua vez, assegura a organização do grupo e do meio em que estão envolvidos.

A definição de metas é fundamental para sustentar a produtividade, principalmente a longo prazo. Porque, até mesmo quando outros motivos influenciarem o estímulo dos funcionários, as metas assegurarão que eles continuem o trabalho. Seja por um sentido de cumprimento de objetivo, por um propósito, ou ainda, por um senso comum. Além de ser um outro fator motivador, a partir de uma política de recompensas bem estruturada.

As ferramentas de trabalho são cruciais para o funcionamento do sistema. Sem instrumentos adequados o home office não conseguiria ser efetivo. A equipe precisa de uma boa comunicação, que pode ser sustentado, por exemplo, a partir de um dispositivo de videoconferência. A organização pode ser apoiada em um sistema de fluxo de trabalho. A estrutura do negócio pode ser disponibilizada mediante os portais corporativos. Enfim, até mesmo no exercício presencial, o sistema necessita de ferramentas de trabalho.

A capacitação de colaboradores é indispensável para expansão de conhecimentos, incrementando a formação profissional dos mesmos. Essa medida gera aumento na capacidade de inovação da empresa, podendo gerar novos recursos e ter vantagem sobre a concorrência. Também é um benefício para o colaborador, por ampliar seu valor no mercado de trabalho.

A qualificação dos líderes também é primordial para o crescimento da corporação. Diferentemente do treinamento de empregado, que foca no serviço operacional, a preparação de gestores se concentra na administração e direção. Ela pode trazer novas estratégias para a empresa, auxiliar na diminuição de custos e maximização dos lucros, bem como evitar desperdícios, ou ainda reduzir riscos para a companhia.

É necessário, também, que haja qualificação ao gestor, visando que o mesmo aprenda a motivar a equipe. No entanto, em certas ocasiões, podem existir fatores que dificultem o processo de união da equipe, ainda que o representante seja bem qualificado. Um exemplo disso é a falha na comunicação entre o empregador e os liderados. Essa situação pode acontecer devido a ferramentas imprecisas, as quais geram problemas secundários, como: atraso em entregas, serviços em inconformidade, retrabalhos, desentendimentos e distanciamento dos integrantes, ou em casos mais extremos, até a perda do projeto trabalhado.

Caso o gestor consiga administrar bem a equipe, e tenha os equipamentos adequados, é possível reduzir os impactos de outra complicação da adoção do home office, que é o isolamento social. Essa questão tem grande relevância para a qualidade de vida e produtividade do colaborador, visto que é capaz de ser motriz para o desenvolvimento de doenças psíquicas como depressão e ansiedade. Esse problema pode ser contornado por meio da comunicação efetiva entre a equipe, a promoção da união e coletividade entre a mesma, além do incentivo a práticas esportivas.

Já a avaliação de desempenho é imprescindível para investigar formas de melhorias na organização. Pois se algo pode ser mensurado, é sujeito à análise, tornando-se passível ao aperfeiçoamento. Aderindo essa medida, a empresa é capaz de fornecer um programa de feedback (informação que o emissor obtém da reação do receptor à sua mensagem), auxiliando ainda mais no progresso do funcionário, assim como na evolução da instituição a partir das métricas.

O home office, apesar de auferir diversos benefícios tanto para o funcionário quanto para o empregador, também possui desvantagens que devem ser analisadas, a fim de reduzir seus impactos. Essas desvantagens podem se caracterizar a partir das distrações do funcionário, da dificuldade de liderança ou motivação por parte do gestor, do isolamento social em que o colaborador se encontra, ou ainda do aumento da carga de trabalho.

O funcionário pode se distrair no trabalho remoto de várias maneiras, seja com a família, tarefas domiciliares, animais de estimação, ou ainda acabar entrando no comodismo. Outras possíveis distrações seriam as redes sociais, a televisão ou o celular, caso o colaborador não tenha a disciplina. Então, cabe à empresa também dar suporte ao funcionário nesse quesito, capacitando-o por intermédio de treinamento e criando atividades que o faça engajar no serviço.

Há ainda um ponto mais complicado de ser tratado, que é o excesso de trabalho. Nesse contexto, o colaborador consome mais tempo realizando suas tarefas, objetivando o cumprimento de prazos e metas. Isso causa maior fadiga ao trabalhador e desvaloriza o valor de sua hora trabalhada. Para que isso não ocorra, é necessário que a empresa desenvolva um meio de controle de horário, além de oferecer uma maior flexibilização de prazos e metas. Essa medida pode ser apoiada, por exemplo, pela ferramenta de controle de ponto Pontotel. Tomando tais iniciativas, o funcionário se mantém motivado, e não ocupa o tempo além do contratado.

5 CONCLUSÕES

O presente artigo demonstrou que o home office pode ser mais vantajoso que o trabalho presencial. Para que isso ocorra, é necessário sanar as inconveniências que impedem o trabalhador de alcançar o potencial desse sistema. Da mesma forma, foi destacado o proveito para o empregador, cujos principais benefícios são: o custo reduzido e o desenvolvimento da empresa - resultante da maior produtividade por parte dos colaboradores.

O objetivo do trabalho era abordar, por meio de fundamentação teórica, a respeito do trabalho remoto, que é uma nova tendência no meio empresarial. Além disso, pretendeu mencionar as possíveis falhas na implementação do mesmo, com a finalidade de buscar alternativas para a solução de tais problemas.

Essas situações não demonstraram ter um grau de dificuldade muito alto, sendo passível de simples soluções. Portanto, mediante pesquisa bibliográfica e análise dos pesquisadores, houve uma perspectiva de viabilidade suscetível a instituir tal sistema de trabalho.

Contudo, salientou-se o cumprimento dos aspectos que diminuiriam os riscos do processo de implementação do home office. Posto que a não observância de tais métodos poderiam afetar diretamente o rendimento dos trabalhadores e, consecutivamente, da companhia em questão.

Ademais, há certos pontos interessantes de serem abordados em futuras pesquisas, como a forma que os colaboradores e líderes poderiam ser capacitados remotamente. Ou ainda, a comparação sobre o processo de remuneração dos mesmos, tanto em ambiente presencial quanto virtual.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Luciane. **A vez do home office**. Conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA-SP. 2020. Disponível em: < <https://www.anjosdobrasil.net/uploads/7>

[/9/5/6/7956863/2020-03_adm_pro_393_-_marco_e_abril.pdf](https://www.anjosdobrasil.net/uploads/7/9/5/6/7956863/2020-03_adm_pro_393_-_marco_e_abril.pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BARNARD, Chester I. **The functions of the executive**. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938. p. 19-20.

BRASIL. Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT)**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm#:~:text=%20Art.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo>. Acesso em: 26 agos. 2020.

CAETANO, Amélia. BRIK, André. **Além do remoto: os próximos passos do trabalho flexível**. Curitiba: Edição do Autor, 2020.

CHIARA, I. D. Et al. **Normas de documentação aplicadas à área de Saúde**. Rio de Janeiro: Editora E-papers, 2008.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**. Salvador: Juspodivom, 2018.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle**. 10 ed. São Paulo: Atlas, 1989.

HAUBRICH, Deise Bitencourt. FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. **Revista Gestão & Conexões**, Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan/abr. 2020.

LEPLETIER, Evandro. CRUZ, Lucineide. **Gestão do teletrabalho (home office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação**. Brasília: Fácil Editora, 2018.

MELLO, Alvaro. **Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora...** São Paulo: Edição do Autor, 1999.

NETO, C. P. O. **Trabalhos em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2017.

SÁ, Adriel. **Eficiência, eficácia e efetividade: material teórico**. Tec Concursos, 2014. Disponível em: <<https://www.tecconcursos.com.br/blog/eficiencia-eficacia-e-efetiva>

de-material-teórico/>. Acesso em: 05 set. 2020.

SILVA, Benedicto. **Taylor e Fayol**. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1960.

TASCETTO, Maira. FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. **Revista de Carreiras & Pessoas**, Novo Hamburgo (RS), v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

A IMPORTÂNCIA DA UTILIZAÇÃO DO RECRUTAMENTO ON-LINE PARA AS EMPRESAS ATUALMENTE: UM ESTUDO BIBLIOGRÁFICO

Ana Leticia Silva / RA: 1913785

Larissa Nunes Jimenez / RA: 1910462

Suelyn de Souza Fidêncio / RA: 1915997

Graduandas do Curso de Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: analeticia.silva789@gmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

RESUMO: O objetivo deste artigo é levar em consideração os fatores humanos e tecnológicos que atuam dentro da organização, focalizando os grandes avanços da tecnologia na área de recursos humanos, bem como as ferramentas que auxiliam e auxiliarão no recrutamento e seleção, que é uma das atividades dessa área. Tradicionalmente, o recrutamento e seleção de colaboradores demanda uma série de encontros presenciais, seja para aplicar dinâmicas ou realizar entrevistas. Contudo, em especial pelo avanço da tecnologia, hoje, basicamente “tudo” pode ser feito remotamente. As empresas estão cada vez mais interagindo com o mundo digital, por isso, a tecnologia está sendo muito utilizada para encontrar empregos, ela se tornou uma aliada dos candidatos. É inegável que o recrutamento por meio de recursos técnicos é uma abordagem revolucionária que está trazendo benefícios para a organização. A dinâmica geral do mercado está mudando rapidamente, nesse contexto, mesmo os recursos humanos, considerado um dos departamentos mais tradicionais da empresa, sofre influência da tecnologia e demanda por rápidas transformações.

Palavras chave: Recursos Humanos. Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC's). Recrutamento e seleção. Recrutamento On-line.

1 INTRODUÇÃO

No ambiente corporativo, a inovação tornou-se um pré-requisito para as organizações que buscam vencer a competitividade. Lembrando que isso não se restringe apenas à melhoria de produtos e serviços, mas também está relacionado a gestão de pessoas dentro da organização. Hoje, por exemplo, existem empresas que buscam novas metodologias para realizar seus processos de recrutamento e seleção para a contratação de novos colaboradores.

O mundo está mudando com uma rapidez que vem afetando todos os setores (econômicos, tecnológicos, sociais, culturais, políticos) com uma intensidade inevitável. Assim, empresas e profissionais precisam acompanhar as mudanças por meio do planejamento, dos treinamentos e planos de carreiras. Diante deste contexto, uma das áreas que mais está sendo afetada com as mudanças é o setor de Recursos Humanos, as organizações estão buscando novas técnicas de recrutamento e seleção para identificar profissionais com competências que se enquadrem nas especificações que necessitam, com ênfase na personalidade e não focando tanto na competência técnica (CHIAVENATO, 2010).

O recrutamento on-line é um processo que está sendo adotado por empresas de diversos ramos de atividade, no mercado nacional e internacional. Estudiosos consideram como um processo irreversível, que vai se consagrar como o meio mais eficiente de contato entre as organizações e os candidatos - as vagas de emprego e, que, crescerá em abrangência, em particular o recrutamento com base na Internet será utilizado por empresas capazes de adicionar valor para os recrutadores por aumentar o fluxo de informação e a interatividade.

O objetivo geral do trabalho abordou o recrutamento on-line de forma a destacar sua utilidade e seu crescimento na área de RH, trazendo seus diversos pontos e as diferentes visões trazidas pelos autores.

Entende-se que otimização do tempo e custo são os principais pontos que precisam ser repensados pelas empresas. Sendo assim, uma questão a ser pensada pelas organizações atualmente é, de que forma aproveita-se o que a era tecnológica vem oferecendo para as empresas, focando na área de recrutamento e seleção, dentro do setor de RH?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No desenvolvimento desse capítulo, foi apresentado o início e o desenvolvimento dentro da área de Recursos Humanos (RH) ao longo dos anos. Foi relatada também a importância da tecnologia no RH, trazendo diferentes pontos de vista, que ressaltam a aplicação desse meio para trazer maior acessibilidade e um avanço significativo na forma de trabalho dentro das empresas.

2.1 HISTÓRIA E EVOLUÇÃO DO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

A Administração de Recursos Humanos (ARH) evolui de acordo com os fatos históricos, políticos, econômicos e sociais de cada época. Conforme, no decorrer do século XX, as mudanças nas funções de Recursos Humanos passaram por três eras. A era da industrialização clássica, que teve início nos anos de 1900 e perdurou até 1950; a era da industrialização neoclássica, que percorreu de 1950 até os anos de 1990 e a era da informação, que teve início em 1990 e se estende até os dias de hoje (CHIAVENATO, 2010).

A respeito da Administração de Recursos Humanos, Carvalheiro (2011, p. 16) ressalta:

muitos são os autores a identificarem o início do século XX como a data provável do surgimento do departamento de Administração de Pessoal nas Organizações. Assim, a Administração de Pessoal surge num contexto marcado pelo paradigma dominante nas organizações que defendiam a necessidade de controle da força de trabalho e onde os recursos humanos se assumiam como fator básico de competitividade das organizações.

De acordo com Carvalheiro (2011, p. 15):

o conceito Gestão de Recursos Humanos é recente. Antes disso, falava-se em Administração de Pessoal. No início desta forma tradicional de gerir as pessoas nas empresas não havia, a preocupação com as práticas de relacionamento pessoal, unicamente um interesse pelos aspectos técnicos dos salários, avaliação, formação e compensação dos empregados, o que fez desta, uma função unicamente de staff nas empresas.

Carvalheiro aponta algumas das mudanças que ocorreram dentro do setor de Recursos Humanos ao longo dos anos (2011, p. 17):

na década de 60, assistimos a uma maior afirmação do departamento de Gestão de Pessoal, que embora assegurando as atividades de carácter administrativo e sindical começa também a preocupar-se com o desenvolvimento e administração de políticas e práticas respeitantes à gestão dos empregados. Inclui-se, pela primeira vez, a responsabilidade pelo desenvolvimento de métodos de seleção, de programas de formação

e de sistemas de atribuição de recompensas, a par de algum relevo que começa a ter a avaliação de desempenho, planeamento das necessidades futuras de mão-de-obra e maior liberdade sindical.

A Gestão de Pessoas é a função que permite a colaboração eficaz dos colaboradores, funcionários, recursos humanos, talentos, ou qualquer denominação que seja utilizada, para alcançar os objetivos organizacionais e individuais (CHIAVENATO, 2011).

Hoje em dia, o departamento de recursos humanos foi realmente para o lado

“humano” da história, trazendo em si mais compreensão e motivação para o funcionário, uma área de completa estratégia e mecanização, o que junta dois lados opostos, que tem como visão incentivar o lado humano, e motivar também o lado mecânico.

2.2 A TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO (TIC) NAS EMPRESAS

Ao longo dos anos, o setor de recursos humanos tem evoluído, portanto, vem implementando novas formas de lidar com situações de trabalho que antigamente eram manuais. É importante analisar que a tecnologia agregou para essa área otimização de tempo e agilidade nas atividades rotineiras, muitos autores trazem seu ponto de vista a respeito do tema.

De acordo com Chiavenato (2010, p. 341):

sistema de informação de RH é baseado em um banco de dados (incluindo um banco de talentos ou banco de competências) para disponibilizar, em tempo real, informações sobre pessoas, capital humano e capital intelectual da empresa, utilizado para coletar, registrar, armazenar, analisar e recuperar dados a respeito dos recursos humanos da organização.

Sobre as TIC's Ricoy e Couto (2014, p. 899) relatam:

as Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC) são dispositivos que podem promover mudanças muito importantes nas diferentes facetas da vida das pessoas a partir das práticas, dos serviços e do conhecimento que facilitam. Além das bibliotecas, a internet converteu-se no espaço preferencial para a procura de informação, em particular para os estudantes universitários. As TICs são muito úteis no processamento, no armazenamento e na transmissão de informação.

As TIC's são vinculadas pelos participantes essencialmente ao uso dos computadores, à comunicação, aos dispositivos, ao software e aos aplicativos mais inovadores do mercado. Consideram os referidos recursos como meios para o desenvolvimento de atividades, em geral, interessantes e úteis. Ricoy e Couto (2014)

De acordo com Ricoy e Couto existem vários benefícios na utilização das TIC's (2014, p. 910):

benefícios atribuídos às boas práticas com TIC assinalam a economia de tempo, a diversidade de recursos, as facilidades para a utilização, o baixo custo econômico de alguns dispositivos e aplicativos, as melhoras propiciadas na aprendizagem, a edição e difusão de conteúdos em diferentes formatos, a partilha de recursos, o acesso à internet e à comunicação.

Dentro do setor de recursos humanos, a área de recrutamento e seleção possui diversas ferramentas e que auxiliam no processo de contratação, sendo uma delas o banco de talentos, Colares (2005, p. 305) relata:

o Banco de Talentos é um tipo de banco de dados que dispõe de um conjunto de dados sobre pessoas, que vão desde informações cadastrais (nome, endereço, fone, etc.) até informações sobre sua vida profissional, formação acadêmica, experiência profissional, atividades desenvolvidas e atividades que estão aptos a desenvolver, idiomas de domínio, etc. O armazenamento destas informações pode ser utilizado para várias aplicações na organização, desde contratação, promoção de cargos até identificação de competências e habilidades.

Considerada uma área estratégica, é necessário que o setor de RH realize um planejamento considerado adequado, ou seja, que atenda às necessidades da empresa. Para Kotler (2011, p. 63):

planejamento estratégico é definido como o processo gerencial de desenvolver e manter uma adequação razoável entre os objetivos e recursos da empresa e as mudanças e oportunidades de mercado. É mais fácil fazer uma gestão moderna, integrar a equipe e estabelecer uma base sólida para a obtenção de resultados por meio do investimento em tecnologia de gestão.

De acordo com Mascarenhas (2017, p. 30), a administração de RH deve se envolver com a crescente evolução da tecnologia e utilizá-la como otimização na excelência de seus serviços.

Os sistemas de informação seriam uma ferramenta para reformular e reestruturar os processos de gestão de pessoas, na medida em que a sua utilização pode reduzir custos e aumentar a eficiência das respostas nas

transações.

Considerada uma área estratégica, é necessário que o setor de RH realize um planejamento considerado adequado, ou seja, que atenda às necessidades da empresa. Que são influenciadas pelas tecnologias, alterando sua rotina, afetando seu planejamento e a tomada de decisões. As organizações devem estar alicerçadas sobre uma forte base de informação e comunicação, os sistemas devem ser acessíveis. Todas as pessoas, em todos os níveis operacionais devem ter o compromisso de disseminar a informação adequada e necessária às atividades da empresa. O setor digital talvez seja mais complexo e diversificado do que a maioria dos outros setores, mas certamente não é único no que se refere aos desafios que impõe as ferramentas e métodos tradicionais de análise da estratégia (HAMEL, 2005).

“Na Era da Informação, lidar com pessoas deixou de ser um problema e passou a ser a solução para as organizações. Deixou de ser um desafio e passou a ser a vantagem competitiva para as organizações bem-sucedidas” (CHIAVENATO, 2010, p. 42).

Chiavenato (2010, p. 434) aborda questões importantes a respeito da importância de ter um sistema de informações adequado nas organizações:

toda organização deve ser construída sobre uma sólida base de informação e comunicação, e não apenas sobre uma hierarquia de autoridade. Todas as pessoas – desde a base até a cúpula da organização – devem assumir suas responsabilidades pela disseminação da informação. Drucker afirma que cada pessoa deve aprender a fazer duas perguntas fundamentais. A primeira é: qual é a informação de que necessito para o meu trabalho: de quem, quando e como? A segunda: qual é a informação que eu proporciono aos outros a respeito do trabalho que eles fazem, de que forma e quando? Em plena Era da Informação, cada vez mais as organizações necessitam de sistemas de informação adequados para lidar com a complexidade ambiental e transformar os colaboradores em parceiros e agentes ativos da mudança e da inovação.

Vive-se hoje num mundo em que a tecnologia propicia grande quantidade de informações instantaneamente. Pessoas podem ter fácil acesso a informações de mercados, empresas e de seus concorrentes (PONTES, 2010). Isso gera uma nova forma de trabalhar e se comunicar, as organizações necessitam se atualizar a se adequar aos avanços tecnológicos cada vez mais dinâmicos, causando impactos na empresa.

O Sistema de Informação de Recursos Humanos vem se tornando um diferencial estratégico das organizações, onde o foco passa a ser o conhecimento e não mais o capital da empresa. A administração de RH deve se envolver com a crescente evolução da tecnologia e utilizá-la como otimização na excelência de seus serviços.

“Os sistemas de informação seriam uma ferramenta para reformular os processos de gestão de pessoas, na medida em que a sua utilização pode reduzir custos e aumentar a eficiência das respostas nas transações” (MASCARENHAS, 2017, p. 30).

A área de RH compartilha os conhecimentos na gestão de pessoas com toda a empresa, gerando uma reorganização de suas funções e se beneficiando com o uso da TI em seus processos (MASCARENHAS, 2017).

As mudanças que tem acontecido no mercado e na sociedade, mudou o papel da gestão de recursos humanos, e as novas demandas fizeram o RH assumir novos posicionamentos e novas atribuições nas organizações, as empresas que escolhem não adotar estas atitudes estão passando por dificuldades de adaptação e competitividade por não terem preparado a mudança organizacional e terem efetuado apenas intervenções superficiais.

2.3 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO (R&S)

O processo de contratação de novos funcionários é essencial às empresas e a área de recrutamento e seleção, é onde ocorre o processo pelo qual são decididos quais candidatos farão parte do quadro de colaboradores. Todavia, é preciso conhecer os diferentes tipos de recrutamento e seleção e saber como usá-los na prática.

De acordo com Chiavenato (2014, p.101):

recrutamento é o processo de atrair um conjunto de candidatos para um cargo particular. Deve anunciar a disponibilidade do cargo no mercado e atrair candidatos qualificados para disputá-lo. O mercado do qual a organização tenta buscar os candidatos pode ser interno, externo ou uma combinação de ambos. Em outras palavras, a organização deve buscar candidatos dentro dela, fora dela ou em ambos os contextos.

Mediante Martins (2018 p. 26):

a seleção consiste em primeiro lugar, na comparação entre perfis dos candidatos e as exigências do cargo ou função, o ideal é que o perfil e a função se ajustem. Assim, é necessária uma escolha da pessoa certa para o cargo certo, ou seja, entre candidatos recrutados aqueles mais adequados aos cargos existentes na empresa, visando manter ou aumentar a eficiência e desempenho do pessoal.

Segundo Ferreira e Vargas (2011, p. 22):

considerando a importância que as pessoas apresentam para a

sobrevivência das organizações, mostra-se imprescindível a gestão de pessoas, que recruta e seleciona as pessoas para atender a necessidade da organização. No momento em que a empresa procura por profissionais dentro ou fora da organização, ocorre o recrutamento, podendo o mesmo ser do tipo interno, externo, misto ou até mesmo on-line, como ficará evidenciado.

É importante ressaltar a importância de selecionar cuidadosamente as pessoas que compõem a organização, pois são elas que atuam diretamente com o funcionamento da organização. Para Chiavenato (2014, p. 132):

são as pessoas que lidam com a tecnologia, criam e utilizam processos de trabalho, compõem a estrutura organizacional, fazem produtos e serviços e atendem os clientes. São elas que proporcionam produtividade, qualidade e competitividade para as organizações. Sem as pessoas, as organizações não funcionam. Sem as pessoas, não há dinâmica organizacional, nem resultados e nem sucesso. A competitividade organizacional depende das competências das pessoas. Elas proporcionam o capital humano da empresa

Um recrutamento bem feito é sinônimo de economia para a empresa, para Ferreira e Vargas (2011, p. 22):

no processo de seleção de pessoas, é vital que se encontre o melhor candidato que se adapte ao perfil estabelecido previamente pela organização, sendo verificadas nesta etapa, as habilidades, os conhecimentos e as experiências do possível colaborador, que serão de essencial estima para organização.

Tem-se em R&S alguns tipos, sendo por exemplo, o recrutamento interno um deles, que é a busca do profissional dentro do corpo da organização, de acordo com Chiavenato (2010, p. 102):

o recrutamento interno ocorre quando por meio do remanejamento de seus empregados a organização busca preencher determinada vaga disponível através dos que podem ser transferidos, promovidos e ainda transferidos com promoção. O recrutamento interno pode abarcar a promoção de pessoal; programas de desenvolvimento de pessoal; transferência de pessoal; transferência com promoções de pessoal, assim como planos de carreiras de pessoal.

O recrutamento é externo quando, havendo uma determinada vaga, a organização tenta colmatar a mesma com candidatos externos que são atraídos pela organização através de técnicas de recrutamento. As técnicas de recrutamento são os métodos através dos quais a organização divulga a existência de uma oportunidade de trabalho junto às fontes de recursos humano mais adequadas. O que vai definir as técnicas

são as fontes de recrutamento e as qualificações (CHIAVENATO, 2010).

É possível utilizar dois tipos de recrutamento: o recrutamento misto. “O recrutamento é misto quando a organização faz uso das fontes de recrutamento interno ou do externo” Chiavenato (2010, p. 99).

Segundo Chiavenato (2010, p. 103):

tanto o recrutamento interno quanto o externo contribuem para a contínua atualização do banco de talentos, que serve de fonte de suprimento para os recrutamentos futuros. Esse é o pipeline de que a organização necessita.

Dentre as formas de recrutar um novo colaborador, estão sendo relatados aqui o recrutamento interno e externo, cada um possui suas particularidades e seus pontos positivos e negativos, assim, analisaram-se alguns autores que falam a respeito de vantagens e desvantagens do R&S.

O processo de inserir pessoas na organização pode variar conforme a abordagem utilizada. Enquanto umas utilizam um processo altamente moderno na forma de agregação, outras ainda preferem o método tradicional e burocrático na hora de recrutar (CHIAVENATO, 2004).

De acordo com Chiavenato (2004, p. 103) as vantagens do recrutamento interno são:

aproveitar melhor o potencial humano da organização; motiva e encoraja o desenvolvimento profissional dos atuais funcionários; incentiva a permanência e a fidelidade dos funcionários à organização; ideal para a situação de estabilidade e pouca mudança ambiental; não requer socialização organizacional de novos membros; probabilidade de melhor seleção, pois os candidatos são bem conhecidos; custa financeiramente menos do que fazer recrutamento externo.

Segundo Chiavenato (2004, p. 103) as desvantagens do recrutamento interno são:

pode bloquear a entrada de novas ideias, experiências e expectativas; facilita o conservantismo e favorece a rotina atual; mantém quase inalterado o atual patrimônio humano da organização; ideal para empresas burocrática e mecanicista; mantém e conserva a cultura organizacional existente; funciona como um sistema fechado de reciclagem contínua.

Chiavenato (2004, p. 105) também aborda as principais vantagens do recrutamento externo:

introduz sangue novo na organização: talentos, habilidades e expectativas; enriquece o patrimônio humano, pelo aporte de novos talentos e habilidades; aumenta o capital intelectual ao incluir novos conhecimentos e destrezas; renova a cultura organizacional e a enriquece com novas aspirações; incentiva a interação com a organização com mercado de recursos humanos; indicado para enriquecer mais intensa e rapidamente o capital intelectual.

Para Chiavenato (2004, p. 105) as desvantagens do recrutamento externo são:

afeta negativamente a motivação dos atuais funcionários da organização; reduz a fidelidade dos funcionários a oferecer oportunidades a estranhos; requer aplicação de técnicas seletivas para a escolha dos candidatos externos. Isso significa custos operacionais; exige esquemas de socialização organizacional para os novos funcionários; é mais custoso, oneroso, demorado e inseguro que o recrutamento interno.

Dentre os tipos de Recrutamento, cada um possui seus pontos positivos e negativos, uma empresa que possui uma satisfatória Gestão de Recursos Humanos sabe analisar cada situação e qual das formas de recrutar deve ser aplicada, por isso, é importante conhecer cada uma e avaliar o momento certo de usá-las.

2.4 Recrutamento On-line

O recrutamento on-line tem sido uma das ferramentas mais usadas e de grande importância para a área de RH. Esse serviço tem se expandido e ajudado empresas a manterem um crescimento constante em seus bancos de dados de currículos.

“Entende-se como captação e seleção on-line todas e quaisquer ferramentas ou sistemas que utilizam a Web ou a Internet para coletar informações sobre os candidatos, com o propósito de ajudar nas decisões de contratação” (ALMEIDA, 2004, p. 38).

Alguns autores ressaltam a agilidade no processo de recrutamento com o uso da tecnologia. “A utilização da Internet traz grandes vantagens ao processo de recrutamento, pela sua rapidez e economia” (PONTES, 2010, p. 25).

Almeida (2004, p. 38) resalta algumas vantagens desse tipo de recrutamento para o candidato:

maior número de oportunidades para fazer suas escolhas profissionais, maiores informações sobre as empresas e os cargos, segurança quanto ao recebimento dos currículos pelas empresas e possibilidade de candidatarem-se a vagas fora do país.

Para Chiavenato (2010, p. 109) o recrutamento virtual é uma excelente ferramenta para selecionar os candidatos:

a internet revolucionou o processo de recrutamento. Seu valor reside no imediatismo e na facilidade de interagir digitalmente com candidatos potenciais a qualquer tempo ou lugar. Traz facilidades tanto às empresas quanto aos candidatos. Os candidatos podem entrar em contato diretamente com sites de empresas ou de agências de recrutamento sem necessidade de sair de suas casas. A facilidade e a simplicidade são enormes. A internet oferece às empresas uma plataforma que permite a comunicação pronta e rápida, por e-mail, dispensando qualquer forma de intermediação. Em muitos casos, ao longo de um processo interativo, pode-se fazer uma triagem ou pré-seleção virtual.

Mediante Godinho (2008, p. 8) a internet se tornou um aliado ao departamento de Recursos Humanos, principalmente, se tratando de Recrutamento e seleção:

a Tecnologia da Informação, aliada ao Departamento de Recursos Humanos de uma organização, é a tendência mundial na busca de talentos e profissionais qualificados. A Internet se tornou um valioso instrumento, tanto para a empresa, quanto para o candidato. Por sua abrangência mundial, disponibilidade de informação e alcance, ela se torna o veículo principal no processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

A respeito do uso de redes sociais para a análise de perfis, Martins (2018, p. 14) relata:

com o aumento do uso da internet como ferramenta mais recente no processo de recrutamento, as empresas para além de socorrerem-se a plataformas de anúncios de emprego online, recorrem, cada vez mais, às redes sociais online com o propósito de se conectarem e fornecerem aos candidatos informações adequadas sobre as oportunidades de emprego disponíveis.

Dutra (2009, p. 71) traz uma reflexão a respeito do uso da internet para a seleção de pessoas de uma forma diferente:

as organizações estão se tornando cada vez mais complexas, tanto em termos tecnológicos, quanto em termos de relações organizacionais. Este aspecto demanda atenção, na medida em que, provoca inquietações do tipo: avaliar pessoas, perfis e personalidades para comporem o ambiente de trabalho, com base, por exemplo, em entrevistas realizadas por meio do ambiente virtual, produzem o mesmo resultado ou são tão eficientes e precisas quanto aquelas realizadas presencialmente? Este questionamento se torna importante para ser elucidado, haja vista as possíveis limitações nos campos interacionais, como a percepção sobre a gestualidade utilizada, ou sobre a expressividade de emoções associadas ao corpo todo, técnicas geralmente associadas às avaliações de recursos humanos.

As opiniões a respeito do recrutamento a distância são diversas, um dos autores relata: “a Internet possibilita que as empresas concentrem seus esforços de recrutamento e se distingam das concorrentes por meio de táticas eletrônicas criativas” (CAPELLI, 2003, p. 51). Para outros, os sistemas virtuais são eficazes para a agilização do processo de recrutamento e seleção de candidatos à empresa, porém, ao final do processo é essencial o contato pessoal entre empregado e o empregador, para que seja feita a validação das informações e análise comportamental do candidato.

O recrutamento tradicional é um processo lento e dispendioso para as organizações. Apesar de usar as tecnologias para auxiliar o processo, é feito sem o nível de integração e automatização que é feito no e-recrutamento. Por isso, este processo, mostra ser mais eficiente, pois permite maior quantidade de atração de candidatos e divulgação das vagas ofertadas. (MAGALHÃES, 2007).

Conforme Magalhães (2007, p. 6):

o tempo despendido em tarefas rotineiras como a pesquisa de candidatos, arquivo e triagem de currículos, características do recrutamento tradicional, pode ser substituído por um sistema informatizado mais eficaz, isto para as organizações é o e-recrutamento assumindo-se como uma forma mais eficiente de divulgação das ofertas de emprego, face aos canais tradicionais, dado que permite um baixo custo por contato e o alcance que atinge com a análise e tratamento das candidaturas.

Apesar da eficiência e agilidade que o recrutamento on-line, em algumas organizações, essa ferramenta ainda é pouco utilizada, segundo Reche, Rodrigues, Magalhães e Reina (2011, p. 4):

a prática de utilização de ferramentas on-line para o recrutamento de pessoas está se consolidando na área de Recursos Humanos. No entanto, apesar do aumento crescente de utilização da internet e do acesso facilitado às redes e à conectividade por todas as classes sociais, esta ferramenta de trabalho da área de Recursos Humanos ainda é pouco explorada.

O sistema de Recrutamento on-line possui quatro etapas, segundo Cappelli (2003, p. 54):

atrair candidatos: pela aparência da empresa, por atrativos e incentivos;
selecionar candidatos: perguntas claras, jogos e testes; fazer contato:
contato rápido, adaptação dos recrutadores ao ritmo e fechar acordo:
finalização com contato pessoal.

Ainda de acordo com Almeida (2004, p. 45) o sistema virtual é capaz de realizar

diversas tarefas, como:

atrair e fazer a triagem de candidatos qualificados; administrar os currículos dos candidatos; gerenciar as informações dos candidatos tendo em vista subsidiar o processo de seleção; prover informações dos candidatos para contratação; coletar e monitorar métricas de avaliação e aperfeiçoamento do processo.

Dois aspectos são avaliados para se fazer uma análise da capacidade de cada sistema Almeida (2004, p. 46):

funcionalidade para coleta e gerenciamento de informações: através de sistemas de devolução de dados, de gerenciamento, de administração de avaliações e de acompanhamento de candidatos; e a funcionalidade para analisar as informações, registros estatísticos, e o painel de registros.

Apesar das suas limitações, o recrutamento online permitiu simplificar todas as fases dos processos de recrutamento, colocando a tecnologia da informação a trabalhar juntamente com a gestão de pessoas (PAIVA, 2013).

Segundo Reche, Rodrigues, Magalhães e Reina (2011, p. 4),

os benefícios que uma organização pode adquirir utilizando a internet como meio de captação, recrutamento e seleção de pessoas, são diversos, como: acesso a uma grande base de dados sobre diferentes candidatos de diversas partes; agilidade na comunicação com estes candidatos através de e-mails, mensagens instantâneas; possibilidade de candidatura e envio de currículo online; também a possibilidade de participação online através de vídeo conferência, entrevista por ferramentas de comunicação; promoção de vagas em diferentes plataformas de comunicação e, conseqüentemente, aumento da amplitude de divulgação da empresa.

As empresas utilizarão cada vez mais o recrutamento pela Internet e isso vai forçar os recrutadores a obterem competências mais específicas (JANUZZI, 2010).

O setor de recrutamento e seleção das organizações vem se modernizando cada vez mais, por isso, é indispensável nos dias de hoje, inserir novas tendências de mercado no setor, para que a organização acompanhe essas mudanças. Questões como tempo, custo e mão de obra são os principais pontos que essa era tecnológica vem oferecendo a empresas.

3 METODOLOGIA

O presente artigo trata-se de uma revisão sistemática da literatura realizada por meio de pesquisa bibliográfica, tendo em vista que é mediante uma revisão de literatura que se busca conhecer materiais e estudos já publicados, ou seja, dados, aspectos e informações que foram publicados por outros autores e estudiosos acerca de um tema. Dessa forma, foi realizada, uma pesquisa com embasamento teórico por intermédio de consulta em livros, artigos e publicações confiáveis na internet, realizando uma revisão de assuntos relevantes para uma melhor compreensão acerca do setor de recursos humanos e suas ferramentas para o recrutamento de novos colaboradores.

Segundo Boccato (2006, p. 266):

a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.

Entendeu-se que a pesquisa bibliográfica é a forma de trazer pesquisas confiáveis para o embasamento e construção deste trabalho, que tem como objetivo, demonstrar os processos de recrutamento e seleção, por meio de informações apresentadas por autores, que descrevem o tema de formas diferentes, e trazem reflexões enriquecedoras para o desenvolvimento da pesquisa.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES

O campo dos recursos humanos é relativamente novo, surgiu no início do século 20, devido à forte influência da Revolução Industrial nas relações entre empregadores e empregados, foi então denominado o nome de “relações trabalho-gestão”. Depois desse período, a área cresceu bastante e com outros desafios e responsabilidades, aos poucos começou a esclarecer as expectativas e opiniões das organizações e a orientar decisões importantes.

O papel dos recursos humanos também serve de interface entre capital e

trabalho, pois embora sejam faces do mesmo meio, existem algumas diferenças de nomenclaturas dessa área, dependendo da organização, e diferenças entre elas, como a administração de RH e gestão de pessoa. Em meados da década de 1990, muitas empresas decidiram atribuir nomes diferentes ao RH, porém, mesmo que os nomes sejam completamente distintos, todas as organizações têm a mesma visão que não importa o nome em si, mas o sentido que determina o significado que o departamento obtém dentro da empresa.

Hoje em dia, muitas tecnologias que são consideradas o futuro vem se tornando diferenciais importantes nas empresas, como o software de controle, sistema de análise de comportamento e habilidade, plataforma online de recrutamento e seleção, entre outros, isso traz uma questão importante para as organizações analisarem quais dos meios tecnológicos podem inserir no meio de trabalho que poderá agregar e se tornar um diferencial? Sim, as organizações devem se questionar!

A principal inovação tecnológica no setor de RH é o banco de talentos, onde basicamente, se acomoda currículos de profissionais que se destacaram em entrevistas na empresa, mas por diversas razões não foram contratados, como: recusa, salário ou o momento. Ele é muito utilizado para acelerar a contratação de novos colaboradores e aprimorar o capital humano. Tem-se também testes de triagem online, utilizado para filtrar os candidatos não qualificados para a vaga ou que são inadequados para a vaga ofertada pela empresa.

As redes sociais são, cada vez mais, uma ferramenta importante para o setor de recursos humanos auxiliando no processo de recrutamento de novos talentos e colaboradores especializados e, ainda, se pode fazer entrevistas por vídeo, sendo uma excelente alternativa para reduzir custos e otimizar o tempo, tanto dos candidatos quanto dos entrevistadores. Como pode-se observar, o setor de recursos humanos tem evoluído cada vez mais, usando principalmente a seu favor - a tecnologia.

A Tecnologia da Informação (TI) é a área responsável por todos os tipos de processos, informações, segurança, armazenamento, entre outras tarefas importantes na computação. Em uma organização, a TI é a área responsável pelo armazenamento de dados, histórico, gerenciamento e segurança. Essa área precisa ser vista como um meio para a empresa obter vantagens competitivas no mercado em que atua, em concordância com a operação e a estratégia da empresa é preciso que a organização esteja atenta às novas disponibilidades no mercado e que haja uma integração entre suas estratégias e sua estrutura, tanto de TI como de negócio.

As TIC's estão relacionadas a TI e são o meio mais rápido e prático de se fazer qualquer tipo de contato atualmente, com meios de comunicação e suporte, em qualquer lugar do mundo, usar esse tipo de tecnologia acaba facilitando a

comunicação. As aplicações são tantas e estão ligadas às mais diversas áreas, que existem várias definições. Sendo a informação um bem que agrega valor a uma empresa ou a um indivíduo, é necessário fazer uso de recursos de TIC de maneira apropriada, ou seja, é preciso utilizar ferramentas, sistemas ou outros meios que façam das informações um diferencial competitivo. Além disso, é necessário buscar soluções que tragam bons resultados, mas que tenham o menor custo possível, tudo depende da cultura, do mercado, do segmento e de outros aspectos relacionados ao negócio ou à atividade.

Um exemplo são as reuniões online, muito usadas durante a pandemia em que se está vivendo, do novo Coronavírus, facilita o diálogo a distância, estabelece maior controle de sistemas e monitoramento de função, levando também em conta a questão da economia, no exemplo da reunião “formal”, tem-se a questão do trabalho para reserva de sala, reserva de café, reserva de horários, disponibilidade dos colaboradores, agora de forma remota, há a facilidade no agendamento, verificar se todos teriam o acesso, nesse caso, a própria organização se encontra na obrigatoriedade de garantir esse acesso, desde a conexão com a rede de internet, a rede da empresa, sistema, e estipulando horários, sendo assim, se tornou mais rápido e fácil com a opção remota.

A Tecnologia da Informação e Comunicação, aliada ao Departamento de Recursos Humanos de uma organização, é a tendência mundial na busca de talentos e profissionais qualificados. A Internet se tornou um valioso instrumento, tanto para a empresa, quanto para o candidato. Por sua abrangência mundial, disponibilidade de informação e alcance, ela se torna o meio principal no processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal.

A TIC está permeando a cadeia de valor, em cada um de seus pontos, transformando a maneira como as atividades são executadas e a natureza das interligações entre elas. Está, também, afetando o escopo competitivo e reformulando a maneira como os produtos e serviços atendem às necessidades dos clientes. Estes efeitos básicos explicam por que a Tecnologia da Informação e Comunicação adquiriu um significado estratégico e se diferencia de muitas outras tecnologias utilizadas nos negócios. A utilização do potencial da TIC permite a implementação de uma nova estratégia para o setor, baseada nos princípios mais atuais da gestão de pessoas e comunicação com os colaboradores e candidatos.

As empresas vêm dando muita importância e muito valor ao processo de recrutamento e seleção de pessoas que irão compor o quadro de funcionários necessários aos cargos dispostos. No caso de recrutamento e seleção, a tecnologia da informação afeta também de forma positiva, tanto na área de planejamento quando na área

econômica, a empresa economiza seu tempo na questão da entrevista, evitando o fato de deslocamento do entrevistado, usufruindo da tecnologia da informação e comunicação, pode-se ter apenas o agendamento da entrevista, onde a empresa tem o colaborador com um treinamento específico para esse tipo de recrutamento, onde tem total controle sobre a situação e avaliação do candidato, analisando seus pontos positivos e negativos e também seu comportamento organizacional, seu planejamento de carreira.

O processo de recrutamento e seleção é uma das principais áreas desempenhadas pela área de RH das empresas, com a intenção de assegurar técnicas que visam assegurar a qualidade de pessoal que a empresa necessita recrutar. Este processo é um instrumento de vital importância a ser empregado para associar a estratégia de negócios da empresa, especialmente se ela precisa passar por modificações e renovar sua composição operacional continuamente.

Os processos de recrutamento e seleção de talentos utilizados pelas empresas buscam efetivamente escolher os melhores profissionais para o desempenho das atividades funcionais. Os diversos roteiros e tipos de entrevistas, processos diversificados de captação de profissionais facilitam e permitem aos gerentes de Recursos Humanos de empresas, de diferentes setores, atrair competências profissionais que contribuirão efetivamente com o melhor desempenho empresarial.

Quando bem fundamentado, o processo de recrutamento e seleção de pessoas proporcionará à organização funcionários comprometidos com a empresa. Tal fato é confirmado pelo processo de recrutamento e seleção viabilizar que a empresa selecione o candidato que complete as suas necessidades, que lhe agregue valor com seu conhecimento, enriquecendo o quadro de colaboradores da mesma. Assim, as empresas precisam enfrentar no mercado de trabalho o desafio do planejamento das necessidades de pessoal, do recrutamento, da seleção, do treinamento e desenvolvimento de funcionários capacitados. As corporações também precisam inserir seus funcionários em ambientes produtivos e apropriados, além de retribuí-los pelo desenvolvimento e comprometimento.

No entanto, as empresas hoje em dia adotam meios estratégicos para sua seleção, o que de forma remota exige um pouco mais de técnica dos recrutadores, pois é uma forma nova de inserir/buscar novos funcionários, nesse caso, o que também aumenta é a demanda na procura por esses tipos de profissionais, uma área que ao mesmo tempo fornece tamanha segurança para a empresa, se torna invasiva, sendo necessário profissionais de confiança para esse cargo. Os processos inteligentes, sendo o recrutamento on-line um deles, têm uma série de características que os torna diferentes dos processos tradicionais. A inovação com foco em talentos utiliza a

liderança como ponto de partida para criar um ambiente inovador. O RH contrata, treina e desenvolve líderes que possuam uma mentalidade aberta, com conjuntos de competências que favoreçam a inovação e o crescimento da organização como um todo. Analisando essa questão, é importante destacar a aplicabilidade de competências tecnológicas tanto do recrutador quanto do candidato que estará sendo entrevistado, já que será um ambiente virtual onde é preciso o mínimo de conhecimento tecnológico, os profissionais devem trabalhar continuamente para manterem suas competências técnicas atualizadas, visto que o mercado tem mudado rapidamente e necessitado dessa competência/habilidade.

A praticidade na seleção de currículos, aplicação de testes e pré-entrevistas on-line por meio de softwares de recrutamento, deixam o processo mais objetivo além de aumentar as chances de o RH acertar nas contratações, reduzindo o indesejável (rotatividade de pessoal) por má adaptação ou perfil incompatível do profissional com a empresa. A tecnologia não irá substituir as pessoas em geral, ela irá substituir pessoas por outras, porém mais qualificadas. Recentemente, a tecnologia da informação, ou mais especificamente os sistemas de RH em autoatendimento, passaram a ser considerados ferramentas capazes de viabilizar essa transformação.

Pode-se observar na pesquisa que há também um lado negativo que deve ser bem gerenciado pela organização. O processo de recrutamento on-line costuma ser mais impessoal, por isso é possível que o gestor tenha uma leitura menos correta do candidato, na entrevista presencial, pode-se observar melhor o candidato e sua linguagem corporal, quando remota, parte dessas informações podem ser perdidas, o que para alguns recrutadores pode ser prejudicial, por isso, torna-se ainda mais necessário atribuir estrategicamente quais serão as etapas do processo seletivo, para evitar ao máximo uma escolha errada do candidato.

Como os sistemas on-line costumam ser intuitivos e permitem acesso de qualquer parte do mundo, além de possibilitar a mobilidade tanto do ponto de vista da organização quanto do candidato, promove a simplificação das atividades em geral. Inovações surgem a todo momento em todos os lugares, ainda que não possa controlá-las, saber que essas inovações podem ser utilizadas e fazer a diferença é a questão e, nesse aspecto, a comunicação é a chave.

O contexto organizacional atual está voltado completamente para a forma de se agregar pessoas ao corpo da organização. As pessoas se tornaram recursos estratégicos das modernas organizações, e a tecnologia está presente em todas as áreas organizacionais, em especial no RH, a nova forma de se recrutar e selecionar os candidatos traz inúmeras vantagens e benefícios à empresa, reduzindo custos e dinamizando os resultados. O candidato também se beneficia, pois seu currículo é visualizado mundialmente, em tempo real e integral, aumentando as chances de uma eventual contratação.

A antiga forma de se recrutar foi substituída por um modelo inovador, onde a empresa possui milhares de opções de currículos, modernos sistemas de triagem, testes virtuais, questionários, softwares de produtividade, entre outras ferramentas, proporcionando o melhor meio de se buscar o profissional ideal.

5 CONCLUSÕES

A pesquisa desenvolvida procurou comprovar a importância da tecnologia no setor de Recursos Humanos, auxiliando principalmente no recrutamento e seleção. Com o recurso da tecnologia, as empresas podem aumentar e flexibilizar o processo de contratação de novos colaboradores.

A partir da análise feita, verificou-se que o RH utiliza muito a internet para o processo de divulgação de vagas, os métodos mais utilizados são as redes sociais e plataformas com anúncios de vagas, com o auxílio dos mesmos, as empresas conseguem se beneficiar, otimizando o tempo e diminuindo custos.

A tecnologia se mostrou essencial tanto para os contratantes como para os candidatos, e é imprescindível estreitar laços com os processos relacionados a um mundo cada vez mais tecnológico. A tecnologia teve um impacto muito positivo nas organizações, a ponto de motivar a administração das empresas a realizarem novos investimentos para aprimorar o uso da ferramenta, e assim obter vantagem competitiva no mercado de trabalho. O campo de Recrutamento e Seleção tornou-se muito relevante estrategicamente e valorizado na organização.

Analizou-se neste artigo, que o recrutamento on-line representa uma ferramenta eficaz e importante para as empresas, pois possibilita uma grande demanda de candidatos sem restrição de região, maior rapidez nos processos de recrutamento e, essa mudança que a tecnologia vem causando na área de Recursos Humanos, está se tornando uma tendência mundial nas empresas.

Para a construção deste trabalho, apresentou-se algumas dificuldades e facilidades, dentre as dificuldades, a maior delas, foi filtrar o que realmente era importante e fazia parte do foco do tema, dentre as facilidades, durante a pesquisa, foi possível encontrar uma grande quantidade de conteúdos relacionados ao recrutamento on-line aplicado na área de recrutamento e seleção, por se tratar de um assunto atual e fazer parte do setor de RH de muitas organizações.

Por se tratar de uma linha de pesquisa tecnológica e de constante mudança, sim, indicamos que outras pesquisas sejam oriundas desta, para que o assunto e os métodos de “recrutamento e seleção” sejam os mais inovadores possíveis, dentro das

organizações.

Acreditamos (nós pesquisadoras) que, ao ajudar o leitor a analisar o uso da tecnologia de maneira que agregue seu meio de recrutar e selecionar candidatos, colaboramos para que ele possa identificar qual a melhor escolha de métodos para essa atividade rotineira que, ao mesmo tempo, vem se modernizando ao passar dos anos e, na atualidade, já se faz cada vez mais rápida e prática, tanto para o recrutador como para os candidatos.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. Captação e seleção de talentos: repensando a teoria e a prática. São Paulo: Atlas, 2004.

BOCCATO, V. R. C. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. Rev. Odontol. Univ. Cidade São Paulo, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

CAPPELLI, P. Contratando e mantendo as melhores pessoas. Rio de Janeiro: Record, 2003.

CARVALHEIRO, Célio Daniel da Silva. 2011. A evolução da gestão de recursos humanos. Disponível em: <<https://core.ac.uk/download/pdf/19132085.pdf>>. Acesso em: 10 out. 2020.

COLARES, Thelma Lúcia de Vasconcelos. Banco de talentos como estratégia gerencial. 2005. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos05/317_artigo%20cientifico%20thelma.pdf>. Acesso em: 29 ago. 2020.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

CHIAVENATO, I. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto., GUIMARÃES, Marilda Ferreira., ARIEIRA, Jailson de Oliveira., AIRES, Ana. A Importância do processo de recrutamento e seleção de pessoal na organização empresarial. 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/20320178.pdf>>. Acesso em: 21 agos. 2020.

CHIAVENATO, I. Recrutamento e seleção com foco no recrutamento interno.

Revista Científica do Unisalesiano, São Paulo, v. 2, n. 4, p. 96, jul/dez. 2011.

DUTRA, J. S. Gestão de pessoas: modelo, processos, tendências e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2009.

FERREIRA, Franciele Silva. VARGAS, Eudes Cristiano. A importância do processo de recrutamento e seleção de pessoas no contexto empresarial. 2014. Disponível em: <<https://periodicos.unifap.br/index.php/estacao/article/view/1125/0>>. Acesso em: 21 ago. 2020.

GODINHO, Aline Moraes. E-recruitment- Recrutamento e seleção on-line: estudo de caso catho on-line. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/123456789/933/2/20401020.pdf>>. Acesso em: 26 agos. 2020.

HAMEL, G. PRAHALAD, C. K. Competindo pelo futuro: estratégias inovadoras para obter o controle de seu setor e criar os mercados de amanhã. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005. 25º Reimpressão.

JANUZZI, L. Recrutamento via internet. 2010. Disponível em: <<http://via6.com/topic>

[o.php?tid=3181](http://via6.com/topic)>. Acesso em: 28 agos. 2020.

KOTLER, Philip. A importância da gestão estratégica de pessoas nas empresas. 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-gesta>

[o-estrategica-de-pessoas-nas-empresas](https://administradores.com.br/artigos/a-importancia-da-gesta)>. Acesso em: 12 set. 2020.

MAGALHÃES, T. A. C. M. A. Automatização do processo de recrutamento e resposta a oportunidades comerciais. Dissertação de Mestrado em Engenharia Informática e Computadores. Universidade Técnica de Lisboa. Lisboa, 2007.

MARTINS, Sara Raquel Antunes. 2018. Recrutamento on-line e redes sociais no recrutamento: um estudo exploratório em empresas portuguesas. Disponível em: <<http://core.ac.uk/download/pdf/223220167.pdf>>. Acesso em: 08 out. 2020.

MASCARENHAS, A. O. Análise do uso da tecnologia na área de recursos humanos. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/14726153.pdf>>. Acesso em: 21 agos. 2020.

MASCARENHAS, A. O. Análise do uso da tecnologia na área de recursos humanos. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/14726153.pdf>>. Acesso em: 21 agos. 2020.

MASCARENHAS, A. O. Análise do uso da tecnologia na área de recursos humanos. 2017. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos18/14726153.pdf>>. Acesso em: 21 agos. 2020.

PAIVA, C. As redes sociais online: a perspectiva do potencial candidato. (2013). Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. ISCTE Business School, Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa.

PONTES, B. R. Planejamento, recrutamento e seleção de pessoal. 6 ed. São Paulo: LTr, 2010.

RECHE, G. RODRIGUES, R. I. M. MAGALHÃES, T. A. C. M. G. REINA, M. P. A. A importância do e-recrutamento e seleção online no processo organizacional. 2011. Disponível em:< https://www.researchgate.net/publication/323331353_A_IMPO

RTANCIA_DO_ERECRUTAMENTO_E_SELECAO_ONLINE_NO_PROCESSO_ORGANIZACIONAL>. Acesso em: 02 set. 2020.

RICOY, María Carmen. COUTO, Maria João V. S. As boas práticas com TIC e a utilidade atribuída pelos alunos recém-integrados à universidade. 2014. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ep/v40n4/aop1422.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2020.
al

ESTUDO BIBLIOGRÁFICO ACERCA DAS VANTAGENS DO HOME OFFICE E SEUS IMPACTOS NA QUALIDADE DE VIDA E PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES E DA EMPRESA

Camila Cristina Muniz / RA: 1914246

Cesar Kaminski Miguel / RA: 1911300

Maria Júlia Carraro Nunes / RA: 1911776

Matheus Cantelli Miranda / RA: 1910257

Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: cesarkaminski@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

E-mail: adrianawagner@sebsa.com.br

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo comparar os métodos de trabalho remoto e presencial, buscando esclarecer qual deles é uma alternativa de trabalho que gere mais benefícios, tanto para os colaboradores quanto para as empresas. Este trabalho baseou-se nos conceitos de eficiência, eficácia e efetividade, listadas na teoria dos “3 E’s da administração”. Baseou-se, primordialmente, em pesquisas bibliográficas, com influência principal em livros e revistas referenciadas, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. Ainda, foram listadas formas de solucionar possíveis impasses na implementação do home office. Explorou-se mediante esta pesquisa que com um gerenciamento dos funcionários e líderes, capacitação dos mesmos, definição de um programa de metas e recompensas, além de avaliação de desempenho por meio de ferramentas de controle de ponto e produtividade, pode-se melhorar a qualidade de vida dos colaboradores e, assim, produzir mais valor à corporação.

Palavras chave: Home office, trabalho remoto, administração, produtividade, qualidade de vida.

1 INTRODUÇÃO

O home office ou escritório em casa, também conhecido como trabalho remoto, trabalho à distância ou teletrabalho, é uma prática que vem crescendo no mundo todo. Muitas vezes ignorado nas organizações mais tradicionais, o trabalho remoto ganhou destaque durante a quarentena, onde milhares de trabalhadores e empresas adotaram devido a pandemia do covid-19.

Em virtude da crise do coronavírus (ocorrido no ano de 2020), o home office passou a ser uma alternativa possível de trabalho efetivo dentro das organizações. Sob o viés econômico trouxe vantagens como a redução do espaço físico e diminuição de outros custos, entre eles contas de energia e água, compra de equipamentos, e outros fatores. E do ponto de vista ecológico, houve redução do deslocamento ao trabalho, reduzindo a poluição, os gastos de energia e o desperdício de papel.

Nessa nova perspectiva de trabalho, há ainda outros pontos importantes. Implantar uma política de home office dentro das empresas contribui com a inclusão de pessoas portadoras de deficiência. “O trabalho remoto dá empregos a pessoas em cidades e países onde essas vagas não existem e também permite que minorias conciliem o trabalho com o cuidado de filhos e familiares. É um gerador de oportunidades” (AQUINO, 2020, p. 23).

Este estudo apresenta dentro da administração, a nova tendência do meio empresarial e no mercado de trabalho, envolvendo os princípios básicos para o crescimento de uma organização. Administrar é o processo de conduzir o pensamento à ação por meio de decisões que envolvam pessoas e recursos de maneira eficiente e eficaz, conduzindo as organizações à efetividade.

O trabalho remoto pode ocasionar o isolamento social e prejudicar emocionalmente os funcionários, interferindo na produtividade e qualidade do trabalho. É necessário implantar essa nova modalidade, construindo laços entre os colaboradores, apesar da distância.

O home office bem implantado traz qualidade de vida para os colaboradores,

redução de custos para as empresas e, possivelmente, aumenta a produtividade dos profissionais. Mas o desafio é saber se, efetivamente, o trabalho remoto ou o presencial é melhor para o funcionário e o empregador? Tendo ciência de qual modelo é mais efetivo, percebeu-se a viabilidade da implementação do home office.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo foram embasados os aspectos do trabalho remoto, traçando suas vantagens, desvantagens e sua regulamentação jurídica com a finalidade de disseminar a adoção do home office nas corporações (tanto para o empregado como para o empregador).

2.1 O QUE É ADMINISTRAÇÃO?

Administração é a área responsável por gerir materiais e recursos humanos de uma empresa para extrair o máximo de valor de cada um deles. Contando com quatro funções administrativas: planejar, organizar, dirigir e controlar. A administração tem como propósito atingir fins específicos.

Segundo Fayol (1989, P. 26),

adotei, pois, as seguintes definições: Administrar é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar. Prever é perscrutar o futuro e traçar o programa de ação. Organizar é constituir o duplo organismo material e social, da empresa. Comandar é dirigir o pessoal. Coordenar é ligar, unir e harmonizar todos os atos e reforços. Controlar é velar para que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas. Dirigir é conduzir a empresa, tendo em vista os fins visados, procurando obter as maiores vantagens possíveis de todos os recursos de que ela dispõe; é assegurar a marcha das seis funções essenciais.

A administração científica foi criada pelo engenheiro mecânico Frederick Taylor, no século XX. A criação da mesma tinha como intuito uma maior produtividade das pessoas no menor tempo possível. Surgiu depois da revolução industrial, fazendo com que as empresas aumentassem significativamente assim como a quantidade de trabalhadores (SILVA, 1960).

Taylor criou novos métodos para se trabalhar, adotou-se um padrão eficiente e científico. O método se baseava nos seguintes princípios: 1) Divisão de trabalho por meio de sistema digitalizado, reduzindo custos e otimizando produção. 2) Utilização de máquinas. 3) Uma organização que aumentava a produção e não reduzia os salários (SILVA, 1960).

2.1.1 EFICIÊNCIA, EFICÁCIA E EFETIVIDADE

Na avaliação e controle dos processos, são utilizados para medição em 3 termos: eficiência, eficácia e efetividade. As mesmas são partes essenciais para um bom desempenho na administração.

Conforme Barnard (1938, p. 20),

quando determinado objetivo desejado é alcançado, podemos dizer que uma ação é “eficaz”. Quando as consequências não visadas de uma ação são mais importantes do que o ato de alcançar o objetivo desejado, e são insatisfatórias, podemos dizer que a ação eficaz é “ineficiente”. Quando as consequências não visadas são sem importância ou triviais, a ação é “eficiente”. Além disso, às vezes ocorre que o objetivo visado não é alcançado, mas as consequências não visadas satisfazem os desejos ou motivos, não a “causa” da ação. Devemos então considerar esta ação como eficiente, mas não eficaz. Em forma de retrospecto, a ação neste caso é justificada não pelos resultados visados, mas por aqueles não visados. Estas observações são objetos da experiência pessoal comum. Consequentemente, devemos dizer que uma ação é eficaz se ela alcança seu objetivo específico. Devemos também dizer que é eficiente se satisfaz os motivos desse objetivo, seja eficaz ou não, e o processo não gera insatisfações inesperadas. Devemos dizer que uma ação é ineficiente se os motivos não são satisfeitos, ou ocorrem insatisfações inesperadas, mesmo se ela é eficaz. Isso geralmente ocorre; descobrimos que não queremos o que pensávamos que queríamos.

Com a evolução da administração, busca-se a união de eficiência e eficácia, resultando na efetividade, como demonstra a tabela abaixo:

Eficiência	Eficácia	Efetividade
Custo	Resultado	Impacto
Fazer corretamente	Fazer o que deve ser feito	Fazer corretamente o que tem que ser feito
Utilizar produtivamente os recursos	Capacidade de atingir os objetivos	Transformar a situação existente
Custo-benefício	Cumprir metas	Mudança e desenvolvimento
Mínimo de desperdícios	Realiza o que foi proposto	Relação entre a produção e a capacidade de produzir

Tabela 1: Os 3 "E"s da administração
Fonte: Sá (2014)

2.2 O QUE É HOME OFFICE?

O home office é uma expressão em inglês, que significa “escritório em casa”. Surgiu em 1970 com a crise do petróleo propondo amenizar problemas no trânsito e vem crescendo no Brasil e no mundo. Normalmente esse método de trabalho é utilizado por freelancers (profissionais liberais que prestam serviços autônomos por determinado tempo) e profissionais autônomos (NETO, 2017, p. 100).

O home office caracteriza-se como uma forma de trabalho flexível, decorrente das evoluções tecnológicas que aconteceram ao longo dos anos. Estas evoluções, como o desenvolvimento e o uso frequente da Internet, proporcionaram uma nova forma de desenvolver o trabalho, tanto para as organizações, quanto para os trabalhadores (TASCHETTO e FROEHLICH, 2019).

“As pessoas passaram a trabalhar remotamente sem se dar conta disso. A linha entre a vida pessoal e a profissional ficou mais tênue. E tentar restringir o trabalho ao ambiente de escritórios da empresa e a um horário de expediente perdeu, em grande parte, o sentido” (CAETANO e BRIK, 2020, p. 09).

O home office pode trazer benefícios e comodidade, porém se torna um desafio para que as pessoas consigam manter a produtividade. Nos quadros, a seguir, observaram-se as vantagens e desvantagens dessa modalidade de trabalho, tanto para o empregado, quanto para o empregador.

Vantagens para o profissional	Desvantagens para o profissional
Menor exposição ao trânsito	Distrações com a família ou pets
Saúde e menos estresse	Isolamento
Engajamento e produtividade	Vício em trabalho
Segurança	Aumento do fluxo de trabalho
Qualidade de vida em família	Perda do vínculo com a empresa
Produtividade	Menor oportunidade de carreira
Flexibilidade de horário	Falta de suporte técnico
Redução de custo com alimentação, vestuário e deslocamento	Problemas de infraestrutura tecnológica e de controle

Tabela 2: Vantagens e desvantagens do home office para o profissional.
Fonte: Haubrich e Froehlich (2020)

Vantagens para a empresa	Desvantagens para a empresa
Redução do absenteísmo	Isolamento do funcionário
Moral e satisfação no emprego	Preconceito no mercado formal
Segurança do empregado	Barreiras à promoção
Amenização de acidentes	Menor credibilidade
Benefícios ambientais	Vulnerabilidade de dados e recursos
Redução com instalações físicas	Diversidade de contratos de trabalho
Menos encargos de transporte público	Perda de sentimento de vínculo
Maiores oportunidades para deficientes físicos	Difícil sucessão, em caso de necessidade de transição

Tabela 3: Vantagens e desvantagens do home office para a empresa.
Fonte: Haubrich e Froehlich (2020)

Percebeu-se que o perfil do colaborador que se encaixa no home office é o mais disciplinado, organizado e proativo. Sendo assim, as empresas que adotam esse método de trabalho conseguem captar os melhores profissionais, visto que estes estão em busca de empresas que os apoiem, mas que ao mesmo tempo aprovelem regimes de trabalho com maior flexibilidade.

2.3 DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

O home office passou a ser uma realidade atrativa entre empresas e profissionais brasileiros, a partir disso, com a reforma trabalhista, obteve sua regulamentação em 13 de julho de 2017, com o advento da lei 13.467/17. (BRASIL, 2017, Art. 75).

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. Parágrafo único. O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho. Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. § 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. § 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Sendo assim, o funcionário em trabalho remoto tem, diante da lei, os mesmos direitos e deveres que qualquer outro colaborador da empresa. “Para a contratação de empregado na modalidade de teletrabalho, a legislação exige solenidade, pois a condição de teletrabalhador deve constar expressamente do contrato individual de trabalho” (CORREIA, 2018, p. 648).

2.4 COMO IMPLANTAR O HOME OFFICE NA EMPRESA

Quando se fala em política de implantação, não se trata apenas de questões jurídicas, é necessário que as empresas estabeleçam um planejamento desenvolvido por meio de indagações e decisões.

Haubrich e Froehlich (2020, p. 173) apontam dez passos importantes para a implantação do home office:

- 1) Iniciar por questões relacionadas a flexibilidade;
- 2) Escolher tempo flexível e centros de trabalho remoto;
- 3) Estabelecer metas de curto e longo prazo;
- 4) Escolher um colaborador do grupo para orientar;
- 5) Definir um orçamento;
- 6) Estabelecer políticas do trabalho;
- 7) Gerenciar e motivar os colaboradores;
- 8) Capacitar gestores e empregados;
- 9) Solucionar os problemas;
- 10) Avaliar resultados.

Nessa nova modalidade de trabalho é necessário que o colaborador amplie suas competências na organização para que consiga realizar suas atividades de forma eficiente, como estabelecer uma rotina diária para seu trabalho, definir suas metas, aprender a priorizar tarefas, assim, possivelmente garantirá a sua produtividade efetiva.

Segundo Mello (1999, p. 14),

Conciliar casa e trabalho exige um elevado grau de organização e reavaliação do significado pessoal para o tempo. Significa também saber planejar o seu negócio ou trabalho em casa e monitorar continuamente o seu grau de trabalhabilidade, ou seja, a capacidade profissional de realizar bons serviços para o mercado, sem haver a necessidade de ser empregado ou, no caso de empregado, exercer adequadamente suas atividades em quaisquer locais, sendo consideradas as características de empreendedor ou intraempreendedor.

Embora seja necessário um perfil mais independente para obter sucesso no trabalho remoto, não significa estar desligado da empresa, pois as relações interpessoais são imprescindíveis. Trabalhar remotamente é uma prática que vem crescendo e ganhando seu mérito em todo o mundo.

“Trabalhar em casa pode ser sinônimo de qualidade de vida para alguns e de problemas para outros, principalmente para os que tiverem dificuldade com disciplina e autogestão” (LEPLETIER e CRUZ, 2018, p. 59).

2.4.1. COMO GERENCIAR UMA EQUIPE EM TRABALHO REMOTO

Para que o trabalho remoto seja verdadeiramente produtivo caberá ao gestor decidir, baseado em informações confiáveis, se esta forma flexível de trabalho funcionará em sua empresa, considerando as demandas e os conflitos de uma equipe que não ocupará o mesmo espaço físico.

Um dos principais desafios para um líder é identificar perfis que possuam habilidades compatíveis com esse tipo de trabalho, que exige disciplina, automotivação, foco, responsabilidade entre outros elementos pertinentes ao cargo. É necessário que o líder conheça os limites e as características de seus liderados para formar uma equipe que trabalhe de forma eficiente, eficaz e efetiva.

De acordo com Mello (1999, p. 25),

Dentre as vantagens do teletrabalho para o gerente, a mais importante é simplesmente aquela que consegue resultados melhores, ou seja, aumento da eficiência, e da eficácia na produção – e converge para o bem-estar do empregado e o crescimento da empresa. Desta forma os funcionários que adotam o teletrabalho, estão descobrindo que eles sofrem menos interrupções no ambiente de trabalho e, como consequência, conseguem desenvolver mais atividades em um único dia. Assim, eles estão se sentindo mais satisfeitos com seu trabalho e com suas empresas. Com isso, a disposição melhora, porque os teletrabalhadores têm mais controle sobre seu trabalho e sua vida privada.

Em uma organização, seja ela pública ou privada, os processos precisam ser melhorados constantemente. Segundo Lepletier e Cruz (2018, p. 79),

isso traz diversos benefícios como: identificação e eliminação de retrabalho; eliminação de etapas desnecessárias; padronização dos produtos e serviços; redução de custos e de tempo; aumento do valor agregado dos produtos e serviços; redução do tempo dos processos como um todo; redução do tempo de instrução, preparo e treinamento de novos servidores; melhoria dos indicadores de desempenho; aumento da satisfação dos clientes.

Também, é necessário que a empresa busque uma cultura de capacitação para seus colaboradores, visando desenvolver as habilidades e competências dos mesmos. Essas medidas não se valem apenas para o ambiente presencial, mas também são essenciais para o desenvolvimento do trabalho em meio virtual, conforme Caetano e Brik (2020, p. 32),

A capacitação de líderes e liderados é a única forma de realizar, de forma efetiva, a mudança cultural necessária para adequar a empresa ao cenário flexível. Sem o treinamento dos times, a organização ficará limitada a apenas reproduzir suas práticas analógicas no ambiente digital, mesmo que já possua uma infraestrutura tecnológica. Desta forma, acabará perdendo uma grande oportunidade de otimizar seus processos e de tirar máximo proveito dos ganhos oferecidos pelo trabalho flexível.

2.4.2. FERRAMENTAS QUE PODEM AUXILIAR NA COMUNICAÇÃO E MONITORAMENTO DO TRABALHO REMOTO

Uma boa gestão do trabalho remoto exige uma organização precisa. Para isso, faz-se necessário o uso de ferramentas, que vêm sendo mais usadas por trabalhadores virtuais do que presenciais.

De acordo com Lepletier e Cruz (2018, p. 73),

em relação ao impacto do ambiente de Teletrabalho, foi constatado que os teletrabalhadores que responderam à pesquisa indicaram uma maior utilização das práticas e das ferramentas voltadas à gestão do conhecimento em suas rotinas de trabalho do que os trabalhadores presenciais.

Dentre as principais ferramentas estão as videoconferências, as salas de bate-papo, mensagens instantâneas, e-mails, ferramenta de workflow, portal corporativo, ferramentas de business intelligence, mecanismo de gestão de produtividade, sistema de controle de ponto, entre outras.

As ferramentas para comunicação por videoconferências, embora estiveram em um cenário inacessível na década passada, hoje são muito utilizadas pelas organizações. Isso se deve ao fato de reduzirem o custo para as empresas e o tempo para o trabalho. Pois, ao invés de resolver alguma questão por meio de viagens, por exemplo, pode-se realizar o mesmo de forma virtual.

A Zoom Meetings é uma dessas ferramentas, sendo uma das mais utilizadas na atualidade. Com ela é possível realizar chamadas de vídeo entre mais de 20 pessoas. Além disso, há compartilhamento da tela, apresentação, demonstração e até gravação de conteúdo.

O Skype é outro muito comum entre as empresas, pois além de ter a possibilidade de realizar videoconferências, é excelente para a comunicação em grupo de bate-papo. Também serve para mensagens instantâneas.

Para o gerenciamento do fluxo de trabalho (workflow), uma das ferramentas mais utilizadas é o Trello. Ele permite a gestão das tarefas e atividades, além de possibilitar o compartilhamento das mesmas com a equipe. Mediante a gestão de projetos que oferece, pode-se colocar todo o time em um mesmo objetivo, cada um participando de um programa diferente.

Já um sistema de controle de ponto que ganhou espaço nos últimos anos é o Pontotel.

Ele possibilita gerenciar a jornada de trabalho dos colaboradores, criar relatórios gerenciais, calcular o valor da hora trabalhada sob diversos aspectos e ter o controle do ponto pelo próprio celular. Além disso, ele proporciona a criação de dashboards, os quais são painéis que mostram métricas e indicadores, ou ainda auxiliam no planejamento estratégico da empresa. Recursos esses que são fundamentais para analisar e melhorar, inclusive, a produtividade dos funcionários.

3 METODOLOGIA

De acordo com as condições e características do presente trabalho, foi realizado uma pesquisa bibliográfica acerca do tema: home office. O mesmo objetiva explorar tal assunto como uma alternativa de trabalho que gera maiores benefícios, tanto ao funcionário, quanto ao empregador. Para isso, foram utilizados livros, revistas, leis e artigos da internet (ambientes confiáveis) como meios de coleta de dados.

A pesquisa bibliográfica é então feita com o intuito de levantar um conhecimento disponível sobre teorias, a fim de analisar, produzir ou explicar um objeto sendo investigado. A pesquisa bibliográfica visa então analisar as principais teorias de um tema, e pode ser realizada com diferentes finalidades. (CHIARA, ET AL., 2008).

Sendo assim, a pesquisa bibliográfica é um meio de examinar o assunto explorado, a fim de explicar com mais clareza sobre o mesmo. Ela se utiliza de informações disponíveis e pode ser utilizada em diversas situações.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A administração é de grande importância na direção dos pequenos e grandes negócios, sejam eles comerciais, ou de qualquer outro tipo. Compreendê-la é um caminho de sucesso para a liderança, já que o êxito de qualquer empresa está relacionado diretamente à maneira como ela é gerida.

Entendeu-se que a administração não foca somente em uma pessoa para gerenciar, como por exemplo um chefe. Mas sim em todos os membros que compõem a organização, para que o empreendimento possa fluir em todos os aspectos.

Como visto anteriormente, existem 4 pilares de processos na administração: planejar, organizar, dirigir e controlar. Cada um deles desempenha um papel fundamental, e eles dependem um do outro e estão interligados.

Planejar é um trabalho árduo, pois é o início de tudo, portanto é neste momento que se iniciam as estratégias, viabilizando os processos e planejamentos.

Com relação ao pilar organizar, toda e qualquer empresa para o seu bom funcionamento deve ser bem organizada, para uma maior eficácia das atividades desenvolvidas. Tal organização deve contar com um bom alocamento de recursos, seja de origem humana, financeira, material, e o que for necessário para execução das metas estabelecidas pela mesma. Também está presente na organização as atividades e tarefas a serem executadas, conforme definição de autoridade e responsabilidade de cada membro da empresa.

Como em toda e qualquer empresa, existe o ato de dirigir a empresa como um todo, trata-se de um processo interpessoal, que visa ativar os empregados por meio de instruções, motivação, comunicação, liderança e coordenação dos trabalhadores. A direção é uma das funções administrativas mais importantes, pois lida na sua essência com pessoas, no tratamento com as mesmas.

No fim de todo esse processo de pilares da administração, tem-se o controle, que é a verificação e avaliação do plano, já executado nas etapas anteriores, identificando assim possíveis correções futuras, aonde ocorreram falhas (caso houveram). A função do controle é verificar se os objetivos foram alcançados ou não, como essência deste - é a ação corretiva e ações preventivas dos processos.

Cada organização pode desenvolver o seu processo de implantação de acordo com suas necessidades e seus critérios, porém é fundamental que os gestores promovam a importância de suas equipes no trabalho virtual, desenvolvendo não apenas funcionários, mas também líderes.

O home office, além do benefício ecológico, traz equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. Uma política bem definida e o fornecimento de equipamentos para o trabalho remoto são indispensáveis para obter resultados satisfatórios e facilitar a resolução de problemas que possam surgir.

É um processo que se mostra mais eficaz e eficiente que o convencional. Porém, deve-se atentar que a eficácia em si, não se importa com os meios, busca atingir o que foi proposto. Ou seja, o objetivo é alcançado, mas a falta de eficiência de como o objetivo é atingido, pode gerar descumprimento de prazos e despesas de alto valor para a companhia.

O mesmo se vale para a eficiência em si, que busca maior qualidade no meio, nem sempre atingindo o resultado proposto ou esperado. No processo unicamente eficiente, há uma grande economia em custos e tempo. Contudo não se tem garantia que sua proposta será finalizada, faltando foco e até propósito do colaborador,

afetando diretamente o rendimento da empresa.

Uma vez que a eficácia e a eficiência são atingidas em conjunto no home office, o trabalho se torna efetivo, atingindo sua melhor performance. Quando isso ocorre, a organização conquista maiores resultados, enquanto o colaborador garante aprimoramento em sua qualidade de vida.

Mediante um desempenho mais assertivo, acompanhado de uma boa gestão de recursos, a empresa tende a acelerar seu desenvolvimento. Ainda, com a vantagem financeira obtida por meio da diminuição de seus custos operacionais, a instituição é capaz de aumentar a contratação de funcionários.

Sendo assim, o trabalho remoto bem aplicado auxilia, também, na redução da taxa de desemprego, no aumento da qualidade de vida e, indiretamente, no giro da economia. Posto que se o desemprego diminui, mais pessoas recebem, aumentando o consumo e gerando mais novos empregos, como um ciclo contínuo positivo.

No entanto, para que a adoção do trabalho remoto provoque tais consequências, algumas medidas são necessárias, como: o estabelecimento de políticas e regras de trabalho, a motivação e gerenciamento dos funcionários, a definição de metas e suas respectivas recompensas, a adesão de boas ferramentas de trabalho, a capacitação dos colaboradores, a qualificação de gestores e a avaliação de desempenho.

O estabelecimento de políticas e regras de trabalho é importante para nortear a equipe a respeito de como a empresa trabalha. Além disso, define diretrizes que disciplinam os teletrabalhadores.

A motivação de funcionários é essencial para que o time se mantenha engajado, com boa taxa de produtividade, sem perder o foco. O gerenciamento dos mesmos, por sua vez, assegura a organização do grupo e do meio em que estão envolvidos.

A definição de metas é fundamental para sustentar a produtividade, principalmente a longo prazo. Porque, até mesmo quando outros motivos influenciarem o estímulo dos funcionários, as metas assegurarão que eles continuem o trabalho. Seja por um sentido de cumprimento de objetivo, por um propósito, ou ainda, por um senso comum. Além de ser um outro fator motivador, a partir de uma política de recompensas bem estruturada.

As ferramentas de trabalho são cruciais para o funcionamento do sistema. Sem instrumentos adequados o home office não conseguiria ser efetivo. A equipe precisa de uma boa comunicação, que pode ser sustentado, por exemplo, a partir de um dispositivo de videoconferência. A organização pode ser apoiada em um sistema de fluxo de trabalho. A estrutura do negócio pode ser disponibilizada mediante os

portais corporativos. Enfim, até mesmo no exercício presencial, o sistema necessita de ferramentas de trabalho.

A capacitação de colaboradores é indispensável para expansão de conhecimentos, incrementando a formação profissional dos mesmos. Essa medida gera aumento na capacidade de inovação da empresa, podendo gerar novos recursos e ter vantagem sobre a concorrência. Também é um benefício para o colaborador, por ampliar seu valor no mercado de trabalho.

A qualificação dos líderes também é primordial para o crescimento da corporação. Diferentemente do treinamento de empregado, que foca no serviço operacional, a preparação de gestores se concentra na administração e direção. Ela pode trazer novas estratégias para a empresa, auxiliar na diminuição de custos e maximização dos lucros, bem como evitar desperdícios, ou ainda reduzir riscos para a companhia.

É necessário, também, que haja qualificação ao gestor, visando que o mesmo aprenda a motivar a equipe. No entanto, em certas ocasiões, podem existir fatores que dificultem o processo de união da equipe, ainda que o representante seja bem qualificado. Um exemplo disso é a falha na comunicação entre o empregador e os liderados. Essa situação pode acontecer devido a ferramentas imprecisas, as quais geram problemas secundários, como: atraso em entregas, serviços em inconformidade, retrabalhos, desentendimentos e distanciamento dos integrantes, ou em casos mais extremos, até a perda do projeto trabalhado.

Caso o gestor consiga administrar bem a equipe, e tenha os equipamentos adequados, é possível reduzir os impactos de outra complicação da adoção do home office, que é o isolamento social. Essa questão tem grande relevância para a qualidade de vida e produtividade do colaborador, visto que é capaz de ser motriz para o desenvolvimento de doenças psíquicas como depressão e ansiedade. Esse problema pode ser contornado por meio da comunicação efetiva entre a equipe, a promoção da união e coletividade entre a mesma, além do incentivo a práticas esportivas.

Já a avaliação de desempenho é imprescindível para investigar formas de melhorias na organização. Pois se algo pode ser mensurado, é sujeito à análise, tornando-se passível ao aperfeiçoamento. Aderindo essa medida, a empresa é capaz de fornecer um programa de feedback (informação que o emissor obtém da reação do receptor à sua mensagem), auxiliando ainda mais no progresso do funcionário, assim como na evolução da instituição a partir das métricas.

O home office, apesar de auferir diversos benefícios tanto para o funcionário quanto para o empregador, também possui desvantagens que devem ser analisadas, a fim de reduzir seus impactos. Essas desvantagens podem se caracterizar a partir das

distrações do funcionário, da dificuldade de liderança ou motivação por parte do gestor, do isolamento social em que o colaborador se encontra, ou ainda do aumento da carga de trabalho.

O funcionário pode se distrair no trabalho remoto de várias maneiras, seja com a família, tarefas domiciliares, animais de estimação, ou ainda acabar entrando no comodismo. Outras possíveis distrações seriam as redes sociais, a televisão ou o celular, caso o colaborador não tenha a disciplina. Então, cabe à empresa também dar suporte ao funcionário nesse quesito, capacitando-o por intermédio de treinamento e criando atividades que o faça engajar no serviço.

Há ainda um ponto mais complicado de ser tratado, que é o excesso de trabalho. Nesse contexto, o colaborador consome mais tempo realizando suas tarefas, objetivando o cumprimento de prazos e metas. Isso causa maior fadiga ao trabalhador e desvaloriza o valor de sua hora trabalhada. Para que isso não ocorra, é necessário que a empresa desenvolva um meio de controle de horário, além de oferecer uma maior flexibilização de prazos e metas. Essa medida pode ser apoiada, por exemplo, pela ferramenta de controle de ponto Pontotel. Tomando tais iniciativas, o funcionário se mantém motivado, e não ocupa o tempo além do contratado.

5 CONCLUSÕES

O presente artigo demonstrou que o home office pode ser mais vantajoso que o trabalho presencial. Para que isso ocorra, é necessário sanar as inconveniências que impedem o trabalhador de alcançar o potencial desse sistema. Da mesma forma, foi destacado o proveito para o empregador, cujos principais benefícios são: o custo reduzido e o desenvolvimento da empresa - resultante da maior produtividade por parte dos colaboradores.

O objetivo do trabalho era abordar, por meio de fundamentação teórica, a respeito do trabalho remoto, que é uma nova tendência no meio empresarial. Além disso, pretendeu mencionar as possíveis falhas na implementação do mesmo, com a finalidade de buscar alternativas para a solução de tais problemas.

Essas situações não demonstraram ter um grau de dificuldade muito alto, sendo passível de simples soluções. Portanto, mediante pesquisa bibliográfica e análise dos pesquisadores, houve uma perspectiva de viabilidade suscetível a instituir tal sistema de trabalho.

Contudo, salientou-se o cumprimento dos aspectos que diminuiriam os riscos

do processo de implementação do home office. Posto que a não observância de tais métodos poderiam afetar diretamente o rendimento dos trabalhadores e, consecutivamente, da companhia em questão.

Ademais, há certos pontos interessantes de serem abordados em futuras pesquisas, como a forma que os colaboradores e líderes poderiam ser capacitados remotamente. Ou ainda, a comparação sobre o processo de remuneração dos mesmos, tanto em ambiente presencial quanto virtual.

REFERÊNCIAS

AQUINO, Luciane. A vez do home office. Conselho Regional de Administração de São Paulo – CRA-SP. 2020. Disponível em: < <https://www.anjosdobrasil.net/uploads/7>

[/9/5/6/7956863/2020-03_adm_pro_393_-_marco_e_abril.pdf](https://www.anjosdobrasil.net/uploads/7/9/5/6/7956863/2020-03_adm_pro_393_-_marco_e_abril.pdf)>. Acesso em: 20 ago. 2020.

BARNARD, Chester I. The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1938. p. 19-20.

BRASIL. Lei nº13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a consolidação das leis do trabalho (CLT). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm#:~:text=%20'Art.,se%20constituam%20como%20trabalho%20externo>. Acesso em: 26 agos. 2020.

CAETANO, Amélia. BRIK, André. Além do remoto: os próximos passos do trabalho flexível. Curitiba: Edição do Autor, 2020.

CHIARA, I. D. Et al. Normas de documentação aplicadas à área de Saúde. Rio de Janeiro: Editora E-papers, 2008.

CORREIA, Henrique. Direito do trabalho. Salvador: Juspodivom, 2018.

FAYOL, H. Administração industrial e geral: previsão, organização, comando, coordenação, controle. 10 ed. São Paulo: Atlas, 1989.

HAUBRICH, Deise Bitencourt. FROEHLICH, Cristiane. Benefícios e desafios do home office em empresas de tecnologia da informação. Revista Gestão & Conexões, Vitória (ES), v. 9, n. 1, jan/abr. 2020.

LEPLETIER, Evandro. CRUZ, Lucineide. Gestão do teletrabalho (home office) no Brasil: Casos do Serpro e TCU e métodos para a implantação. Brasília: Fácil Editora, 2018.

MELLO, Alvaro. Teletrabalho (telework): o trabalho em qualquer lugar e em qualquer hora... São Paulo: Edição do Autor, 1999.

NETO, C. P. O. Trabalhos em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. São Paulo, 2017.

SÁ, Adriel. Eficiência, eficácia e efetividade: material teórico. Tec Concursos, 2014. Disponível em: <<https://www.tecconcursos.com.br/blog/eficiencia-eficacia-e-efetivida>

de-material-teorico/>. Acesso em: 05 set. 2020.

SILVA, Benedicto. Taylor e Fayol. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1960.

TASCETTO, Maira. FROEHLICH, Cristiane. Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul. Revista de Carreiras & Pessoas, Novo Hamburgo (RS), v. 9, n. 3, p. 349-375, 2019.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

EMPREENDEDORISMO FEMININO: uma revisão bibliográfica

Ana Paula Rocha de Moraes / RA: 1710905

Beatriz Alves Garcia / RA: 1710948

Ewerton Rodrigues / RA: 1610619

Guilherme Grummt / RA: 1710324

Vinicius Marcos Moraes / RA: 1710107

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: aprmoraes@yahoo.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo mostrar o crescimento da mulher no mercado de trabalho desde os primórdios da história da civilização, os desafios e as conquistas encontrado nessa jornada no meio dos negócios. As mulheres vêm alcançando cada vez mais espaço em diversas áreas profissionais e na área do empreendedorismo não foi diferente. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica (específica da área), com influência principal em artigos renomados de sites confiáveis, aonde comprovaram algumas hipóteses levantadas inicialmente. O principal objetivo dessa pesquisa é identificar e analisar as conquistas e os desafios enfrentados pelas mulheres empreendedoras no mundo dos negócios dominado pelos homens, conciliando também os conflitos entre o trabalho e a família. Esse estudo adotou a estratégia de gráficos comparativos entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Em relação a esta comparação ou inversão de papéis, constatou-se que

as mulheres muitas vezes sofrem com o preconceito, frustração e desgaste emocional e físico.

1 INTRODUÇÃO

A atuação feminina no papel de empreendedor é recente, geralmente os empreendedores são do sexo masculino, mas com o passar do tempo esse cenário mudou, a mulher começou a conquistar seu espaço no mundo do empreendedorismo e dos negócios.

Os empreendedores têm a função e o desafio de ajudar no crescimento do mercado, tem a capacidade de reinventar e inovar os meios para atender as necessidades de seus clientes das mais diversas formas, proporcionar transformações em negócios já existentes atentos à melhoria.

Pode ser levada em questão a desigualdade de gênero pelo fato de as mulheres antigamente terem sido tratadas com inferioridade e hoje em dia essa questão estar mais igual em ambas as partes, e ter retirado a visão que a mulher normalmente seria do lar e seus cônjuges empreendedores.

“Empreendedores não são simplesmente provedores de mercadorias ou de serviços, mas fontes de energia que assumem riscos em uma economia em constante transformação e crescimento” (CHIAVENATO, 2007, p. 18).

“O empreendedor é um ser social, produto do meio em que vive (época e lugar)”. A atividade empreendedora não é recente, existe desde “sempre”, pois inovar é parte da natureza humana” (DOLABELA, 2006, p. 29).

O objetivo geral deste trabalho é analisar os avanços da mulher no ambiente de trabalho e seus desafios, como a mulher conquistou seu lugar na sociedade, como surgiu a oportunidade e o que as motivou a empreender e abrir seu próprio negócio em meio a todas as responsabilidades já atribuídas a mesma.

Com base no aumento da participação das mulheres no mundo dos negócios e no empreendedorismo, em que representam distintos papéis, nasceu a preocupação com o aspecto do empreendedorismo feminino. Assim, por quais motivos, necessidades levaram a mulher a empreender? Onde e como despertou o interesse em abrir seu próprio negócio?

Também evidenciou a independência financeira feminina, em meio a desigualdade

salarial perante a masculina. Mostrando que elas invadiram as mais diversas áreas no mercado de trabalho, visando perfeição e técnica no seu dia-a-dia.

Contemplou com o início dos movimentos femininos, passando por vários momentos de afirmação feminina na sociedade e, por fim, chegando ao importante papel e representatividade no cenário histórico e atual do empreendedorismo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo aprofundou-se na evolução do avanço feminino no mercado de trabalho, visando seu crescimento pessoal e profissional perante a sociedade.

2.1 A EVOLUÇÃO DA MULHER DO MERCADO DE TRABALHO

Desde o início da sociedade até os dias atuais, a mulher luta contra a discriminação e o impedimento de atuar no ambiente profissional. A geração passada registrou fatos impressionantes que oprimiram a mulher durante muitos anos e afugentaram seus sonhos e aspirações, oferecendo-lhe um espaço restrito e limitado a prática doméstica (LAIMER e VAZ, 2010).

Segundo Cunha (2004, p. 08),

desde os tempos antigos, as mulheres participam do mercado de trabalho, mesmo sendo em ambientes domésticos, em cooperativas, ou em ambientes rurais etc. Com o passar dos tempos, a mão de obra feminina foi, pouco a pouco, se interessando pelo trabalho no meio assalariado. Assim, a mulher foi buscando o trabalho formal, começando a ingressar em empresas ou, melhor dizendo, em fábricas destinadas à tecelagem. Esse importante passo rumo à inserção da mulher no mercado de trabalho, teve início na Inglaterra e, rapidamente se espalhou pela França, começando assim, a surgir as mulheres operárias em maior número.

Para Probst (2007, p. 18),

com o desenvolvimento e crescimento industrial as máquinas passaram a exigir menos força braçal e mais habilidade, podendo, então, ser manuseadas por mulheres e até crianças. É importante ressaltar que, nesse período é quando as grandes empresas passam a se aproveitar da mão-de-obra barata, com salários reduzidos e carga horária maior. Isso acaba contribuindo para que os homens percam o interesse pelos trabalhos em fábricas.

Mediante Piovesan (2014, p. 134),

com o intuito de contribuir com o sustento da família, a mulher se submetia à jornada de trabalho exaustiva, com turnos de até 17 horas seguidas. Em caso de algum erro, as mulheres eram castigadas. Além dos salários que não eram justos, muitas operárias morriam de exaustão, tuberculose, ou outras doenças relacionadas ao trabalho.

De acordo com Stearns (2007, p. 11),

falar em gênero é uma forma de enfatizar o caráter social e, portanto, histórico das concepções baseadas nas percepções das diferenças sexuais, profundamente arraigada num domínio masculino milenar, cuja dissolução total ainda não é um horizonte claramente perceptível em curto prazo. Portanto, trata-se de interações entre definições entre masculino e feminino, e das funções designadas para homens e mulheres, em relação a culturas diferentes.

Conforme Lopes (2006, p. 418),

a constituição de 1988 foi um marco para a igualdade no trabalho entre homens e mulheres. Até esse momento, a legislação era protetora em relação aos direitos da mulher, proibindo horas-extras e trabalho pesado. Dessa forma, protegia as mulheres, partindo do princípio de que seriam mais frágeis, porém as deixava fora da competição pelo trabalho. A inclusão e mudanças nas leis de proteção à maternidade, normas de combate à discriminação e meios de assegurar a igualdade (como proibição da diferença de salários) transformou o direito do trabalho, de protetor a promocional.

2.2 EMPREENDEDORISMO

“A palavra empreendedor origina-se da palavra entrepreneur que é francesa, literalmente traduzida, significa: Aquele que está entre ou intermediário” (HISRICH, 1986, p. 96).

“O papel do empreendedorismo no desenvolvimento econômico envolve mais do que apenas o aumento de produção e renda per capita; envolve iniciar e constituir mudanças na estrutura do negócio e da sociedade” (HISRICH e PETERS, 2004, p. 33).

Empreendedor é o indivíduo que tem um olhar inovador sobre o negócio e se responsabiliza pelo papel de liderança no desenvolvimento desse novo

empreendimento, já o empresário desempenha a função de financiador (DEGEN, 2009).

Depois de abrir um novo negócio por meio da inovação e a criatividade, o indivíduo deixa o papel de empreendedor e começa a ter a responsabilidade de um administrador na empresa, ou seja, passa a ser responsável pelo novo empreendimento (MAYER e MARIANO, 2011).

Existem os que se motivam pela necessidade e os que se motivam pelas oportunidades. O primeiro tipo é aquele que não encontra no mercado boas opções de emprego e com o intuito de sustentar a si e a sua família abre um negócio. Já o segundo escolhe abrir um negócio próprio mesmo quando já possui boas opções de emprego, visando, por exemplo, aumentar ainda mais a sua renda, ou para aproveitar uma oportunidade de mercado (GEM, 2009).

A relação das desigualdades é maior, quando se trata de mulheres negras, sendo as mais discriminadas no país. Elas sofrem duplamente, com as discriminações de gênero e o preconceito étnico-racial (IPEA, 2002).

De acordo com Gem (2004, p. 19),

o índice de empreendedorismo no Brasil, estabelecido como “a porcentagem da força de trabalho que está eficazmente começando novos empreendimentos ou é proprietária gerente de negócios cujo período de existência é inferior a 42 meses” oscilou em torno dos 13%, demonstrando o equilíbrio no crescimento em um cenário sem muitas alterações nas suas políticas públicas de incentivo a essa população.

O trabalho feminino no Brasil vem conquistando mais espaço na atuação em posições de liderança e cargos de confiança dentro das empresas, vem conquistando mais terreno nos espaços públicos (BRUSCHINI, 1994).

Segundo Bruschini (2000, p. 214),

a partir dos anos 70 houve um grande aumento da inserção da mulher no mercado de trabalho que pode, segundo a autora, ter sido consequência, fundamentalmente, de dois fatores: a necessidade financeira e as oportunidades ofertadas pelo mercado. Somado a esses pontos é importante destacar que, nesse momento, a sociedade passava por grandes transformações demográficas e culturais, causadas também por movimentos feministas no país. Essa soma de fatores levou a mudanças na economia do Brasil e na estrutura das famílias brasileiras.

É possível compreender melhor essa situação, quando se observa outros países, como é o caso da França, no qual para cada 12 homens empreendedores, apenas 1 mulher empreendia. Com o passar dos anos, a relação entre homens e mulheres

no que tange aos novos empreendedores no Brasil foi se modificando. Em 2011, para cada 1,06 homens que empreendiam, 1 mulher estava na mesma situação. Na Coréia do Sul, essa mesma relação era de 3,08 para sexo masculino e 1 para o sexo feminino. Dos 54 países pesquisados em 2011, o Brasil estava entre os quatro países que apresentavam menor diferença entre a proporção de mulheres e homens empreendedores (GEM, 2011).

A mulher brasileira é uma das mais empreendedoras e inovadoras do mundo, pois desde a primeira pesquisa realizada no país, em 2000, elas já se sobressaíam frente aos países integrantes, desfrutando o maior equilíbrio no vínculo entre homens e mulheres empreendedores a nível mundial (GEM, 2014).

O estudo mostrou um maior equilíbrio entre os gêneros, visto que no meio de os empreendedores iniciais, a cada 1,06 mulheres se tinha 1 homem. Em outros países, como os Estados Unidos, essa diferença era maior: a cada 1,47 homens iniciando um novo negócio, havia 1 mulher no mesmo contexto (GEM, 2014).

2.3 O TRABALHO E A FAMÍLIA

No Brasil, os estudos mais recentes apresentam o tema “empreendedorismo feminino” de forma a colaborar com a presença de estereótipos na qual se extinguem a realizar comparações entre os sexos (GOMES, SANTANA e ARAUJO, 2009).

Para Vale, Serafim e Teodosio (2011, p. 44-64),

é quase que inevitável fazer comparações como a anterior, diante da percepção de que as mulheres vêm conquistando cada vez mais espaço em diversas áreas, afirmando que a mulher vem conquistando lugares de destaque nas esferas social, econômica, cultural e política. No campo do empreendedorismo, também se reflete essa evolução, no entanto, com evidências de existência de preconceito.

Um dos principais motivos para que a mulher venha a empreender e ter o próprio negócio é a flexibilidade de horários e a independência financeira pois assim consegue conciliar o trabalho e a família (GOMES, SANTANA e ARAUJO, 2009).

São incomuns as empreendedoras que têm a divisão entre o trabalho e a vida pessoal, ou a vida em família, bem definida e organizada, em decorrência disso, a questão trabalho-família é confrontada (STROBINO e TEXEIRA, 2014).

“O dever de relacionar seus diversos papéis somados à dificuldade de avançar na carreira vem impulsionando mulheres a expandir efetivamente o potencial de empreendedoras para si próprias” (GOMES, GUERRA e VIEIRA, 2011).

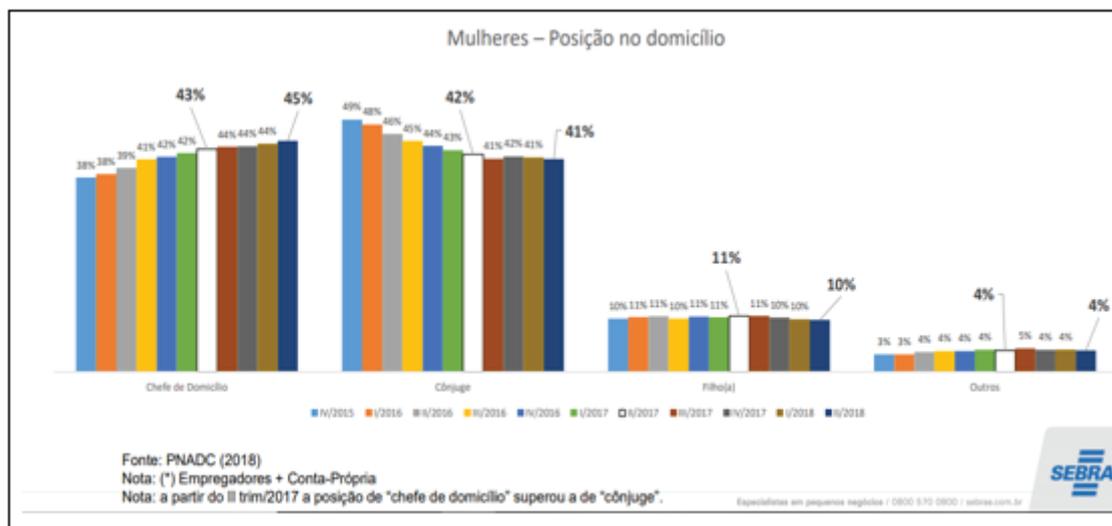


Figura 1: Posição das mulheres no domicílio
 Fonte: IBGE (2018)

Mediante Gomes, Guerra e Vieira (2011, p. 48-49),

os autores buscaram compreender como as mulheres percebem as motivações que as levaram ao empreendedorismo. Eles partem de estudos anteriores para definir como principais motivos, a realização pessoal, a percepção de uma oportunidade de mercado, a dificuldade de ascensão na carreira, a necessidade de sobrevivência e por último a possibilidade de conciliar trabalho e família, sendo este último o recorte que importa destacar.

Segundo Villas Boas (2010, p. 51),

existem importantes diferenças entre os estilos de empreender masculino e feminino. Elas têm uma ótima capacidade de persuasão e se preocupam com clientes e fornecedores, o que contribui para o progresso da empresa, o que se torna um diferencial em relação aos homens.

Conforme Grzybovski (2002 p. 06),

a mulher consegue construir um sentimento de comunidade, por meio do qual os membros da organização se unem, e aprendem a acreditar e a cuidar uns dos outros. As informações são compartilhadas e todos os que serão afetados por uma decisão têm a oportunidade de participar da tomada desta decisão.

De acordo com Jonathan (2001 p. 09),

as mulheres têm participação significativa no empreendedorismo, onde sua demanda é melhor e as compreensões referentes a questões que elas enfrentam, estes são reflexos da qualidade de vida. Revela-se que o comprometimento das mulheres com a empresa é grande, onde mostra que são destemidas e autoconfiantes, embora fiquem preocupadas com aspectos financeiros, crescimento, satisfação dos clientes, segurança no trabalho e satisfação dos empregados. Suas preocupações tendem a diminuir conforme seus esforços trazem resultados positivos para o negócio, proporcionando sentimento de conquista e comprometimento com seu trabalho. O reconhecimento pessoal é alto do sucesso alcançado pelos esforços e realização de diversas tarefas. O ritmo com que trabalham há uma mínima interferência de terceiros e interesses pessoais.

As mulheres geralmente adotam um modo de liderança mais democrático, elas encorajam a participação, a divisão do poder e da informação e tentam aumentar a autoestima dos seguidores. Optam liderar pela inclusão e utilizam seu carisma, experiência, contatos e habilidades interpessoais para influenciar as pessoas (LODI, 1999).

Para Chiavenato (2007, p. 172),

a motivação está intimamente relacionada com as necessidades pessoais. Assim, as necessidades direcionam o comportamento daqueles que procuram satisfazer carências pessoais. Tudo o que leva a alguma satisfação dessas necessidades motiva o comportamento, isto é, provoca as atitudes das pessoas.

De acordo com Chiavenato (2007, p. 174),

as pessoas agem para atingir objetivos pessoais que são determinados pelas suas necessidades individuais. À medida que o trabalho conduz direta ou indiretamente rumo a seus próprios objetivos, as pessoas tendem a realizá-lo mais e melhor. Como o trabalho está voltado para o alcance dos objetivos empresariais, torna-se importante relacioná-lo também com o alcance dos objetivos pessoais daqueles que o realizam.

2.4 INDEPENDÊNCIA FINANCEIRA

Segundo Vieira (2011, p. 04),

o Instituto brasileiro de geografia e estatística (IBGE) aponta o setor de serviços como maior gerador de empregos formais do país e também como a área em que as mulheres mais inovam e onde têm maior potencial de crescimento” e ainda “o levantamento do Instituto brasileiro de qualidade e produtividade (IBPQ),conclui que, em 33% dos casos, as mulheres preferem atividades ligadas ao comércio varejista; 20% investem em alimentação; e 12% apostam na indústria de transformação”, comprovando a tendência feminina para a área de serviços.

Para Dolabela (2006, p. 31),

os empreendedores podem ser voluntários (que têm motivação para empreender) ou involuntários (que são forçados a empreender por motivos alheios à sua vontade, como é o caso de desempregados, imigrantes, etc.).

Conforme Chiavenato (2006 p. 05),

existem dois pontos de partida para analisar uma oportunidade, iniciar um negócio que se tem em mente e analisar a sua viabilidade. Para cada tipo de negócio existem variáveis críticas básicas, como, analisar qual é a melhor região para montar o negócio, os clientes podem ser atendidos, a facilidade de localização, entre outros. Pesquisar sobre seu mercado e explorar o novo nicho, iniciando assim o plano de negócios.

Inúmeros obstáculos ao empreendedorismo no Brasil são, continuamente, mencionados: os altos custos e a burocracia para regulamentar e formalizar um empreendimento; as dificuldades para adquirir créditos e serviços financeiros; os altos impostos. E fora estes obstáculos, destacamos duas questões apontadas como problemas enfrentados pelas mulheres: as questões impostas pela discriminação e os empecilhos associados a dupla/tripla jornada. (SCHLEMM, 2007).

Em concordância com Chiavenato (2007, p. 11),

a mulher empreendedora não busca somente um novo objetivo na vida. Abrindo negócios, busca livrar-se de situações incômodas, como por exemplo, as refugiadas feministas descritas como “mulheres que sentem discriminações ou restrições em uma empresa e preferem iniciar um negócio que possam dirigir independentemente dos outros”.

A partir dessa constatação, é importante entender que o maior nível de escolaridade de uma pessoa pode influenciar em dois pontos distintos. O primeiro é que, indivíduos com maior escolaridade possuem maiores oportunidades de bons empregos, logo, se eles se tornarem empreendedores é porque, provavelmente, identificaram boas oportunidades (GEM, 2009).

Por outro lado, pessoas que estudam mais possuem maior probabilidade de desenvolverem negócios de sucesso e com maior durabilidade, pois um empreendedor com mais informações possui uma maior compreensão dos desafios relacionados com o empreendedorismo, logo poderá responder melhor aos mesmos (GEM, 2014).

2.5 CARREIRA E SUCESSO

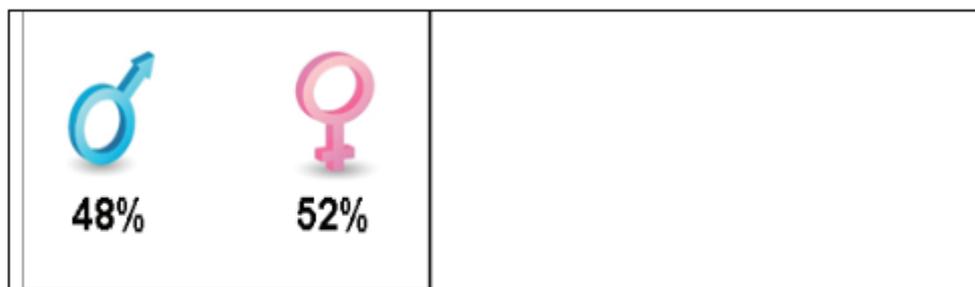


Figura 2: Comparação de homens e mulheres no mercado empreendedor
Fonte: Pequenas empresas grandes negócios (2015, p. 01)

Conforme o percentual exibido acima, o estudo do SEBRAE (PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGÓCIOS, 2015) revela que as empresas lideradas por mulheres estão mais ligadas a lojas, oficinas, fábricas ou escritórios. São esses os setores preferidos por 36% das empresárias para dar sequência para suas empresas, embora 34% das proprietárias de negócios empreendam na própria residência.

Incentivar as mulheres a serem líderes de empresas e criar seus próprios negócios é fazer parte de um movimento que só desenvolve. As mulheres empreendedoras estão à frente da maior parte dos novos empreendimentos abertos no Brasil nos últimos tempos. E quando elas empreendem, a economia melhora. Pois, com uma maior inserção feminina no mercado de trabalho, o país pode caminhar para uma maior igualdade social. Ter o apoio de mais mulheres empreendendo gera mais renda para as famílias, mais empregos para os trabalhadores e mais confiança para elas (SEBRAE, 2019).

Conforme Hisrich e Peters (2004, pag. 04),

as principais habilidades exigidas dos empreendedores são: a) habilidades técnicas que abrangem redação, atenção, apresentações orais, organização, treinamento, trabalho em equipe e know-how técnico; b) habilidades administrativas de empresas que incluem as áreas envolvidas no início, o desenvolvimento e a administração de qualquer empresa; c) habilidades empreendedoras pessoais como controle interno (disciplina), capacidade de arriscar-se, espírito de inovação, persistência, liderança visionária e orientação para mudanças.

Uma das áreas profissionais que vem apresentando um destaque da atividade feminina é a engenharia, que tem se tornado menos heterogênea, não mais se limitando apenas a população masculina (LOMBARDI, 2005).

Recentemente, as mulheres estão mais bem representadas em vários cursos de engenharia e ciências exatas no Brasil e no mundo a fora, mas ainda em quantidades inferiores às dos homens (CORRALES, 2016).

As mulheres se delimitavam em funções focadas à produção industrial tradicional, como por exemplo, a área da mecânica e da metalurgia, e obtinham maior facilidade em especialidades como a engenharia de alimentos e a sanitária (OLIVEIRA, 2017).

As mulheres que são Microempreendedoras individuais (MEI) estão incluídas principalmente em serviços relacionados à beleza, moda e alimentação (SEBRAE, 2017).

Código CNAE	Descrição*	Setor	Nº de MEI mulheres	% de MEI mulheres
4781400	Comércio varejista de artigos do vestuário e acessórios	Comércio	539.956	76%
9602501	Cabeleireiros	Serviços	422.795	79%
9602502	Outras atividades de tratamento de beleza	Serviços	154.094	96%
5620104	Fornecimento de alimentos preparados preponderantemente para consumo domiciliar	Indústria	123.209	75%
4772500	Comércio varejista de cosméticos, produtos de perfumaria e de higiene pessoal	Comércio	106.318	73%
1412602	Confecção, sob medida, de peças do vestuário, exceto roupas íntimas	Indústria	76.222	90%
1412601	Confecção de peças do vestuário, exceto roupas íntimas e as confeccionadas sob medida	Indústria	71.998	85%
3299099	Fabricação de produtos diversos não especificados anteriormente	Indústria	54.863	81%
4755502	Comercio varejista de artigos de armário	Comércio	44.318	63%
4789099	Comércio varejista de outros produtos	Comércio	40.478	60%

Figura 3: Atividades mais desempenhadas pelas mulheres empreendedoras
Fonte: SEBRAE (2017)

Empreendedorismo por oportunidade, geralmente é determinado pela geração de empresas de maior complexidade organizacional, níveis de tecnologia superiores e melhor conhecimento de mercado por parte do empreendedor (IBPQ, 2009).

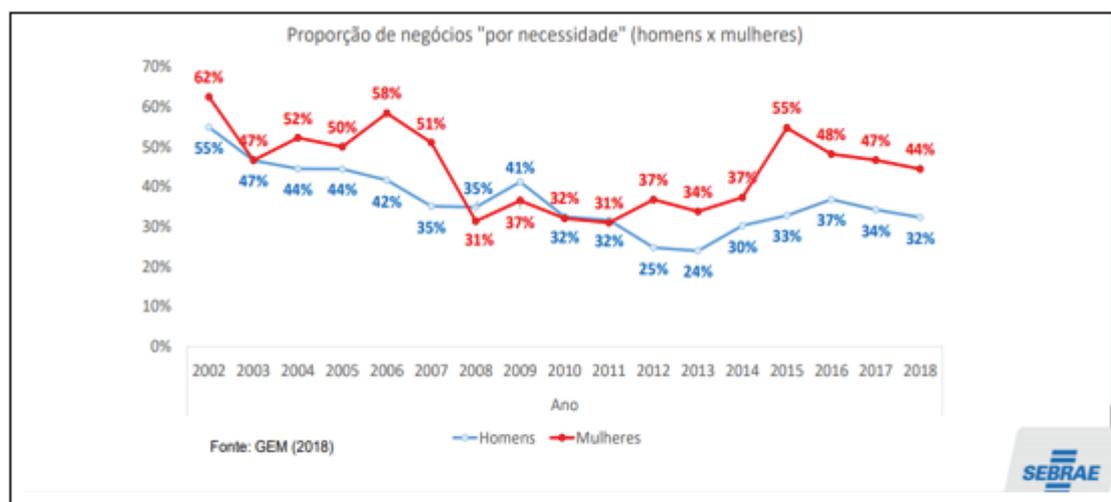


Figura 3: Diferença de empreender por necessidade entre homens e mulheres
Fonte: (GEM, 2018)

De acordo com Gem (2007, p. 10),

a necessidade é fator de motivação para as mulheres iniciarem o empreendimento. Enquanto 38% dos homens empreendem por necessidade, esse percentual aumenta para 63% para as mulheres. A maioria dos empreendedores, independentemente de seu estágio e motivação, não teve orientação para a abertura de seus negócios. Contudo, é relevante frisar que os empreendedores por oportunidade demonstram mais interesse em buscar orientações (45,3%) que aqueles que empreendem por necessidade (37,5%).

As mulheres empreendedoras são definidas por serem corajosas, seguras, apaixonadas e identificadas com seus empreendimentos (JONATHAN, 2005).

A Pesquisa GEM de 2003 evidencia que havia em torno de 6,4 milhões de empreendedoras, o que representou 46% do total de empreendedores brasileiros. Em 2007, as mulheres representavam 52% dos empreendedores no Brasil, invertendo uma tendência histórica, quando considerado o período 2001-2007. Observa-se, com mais clareza, essa inversão quando se destaca o ano de 2001, em que os homens empreendedores representavam 71% contra 29% das mulheres (GEM, 2003).

Segundo IBPQ (2009, p. 07),

em 2008, o empreendedorismo feminino do Brasil foi o décimo mais atuante no mundo, com taxa de 9,61% das entrevistadas, o que representa cerca de 5,5 milhões de mulheres empreendedoras em estágio inicial.

3 METODOLOGIA

Nosso labor foi desenvolvido por meios de artigos, em fontes confiáveis como, por exemplo: o Scielo. Inicialmente é apresentado sobre a evolução da mulher no mercado de trabalho, que por decorrer do tempo foi interpelado com muitas discriminações. As referências utilizadas nesta pesquisa também como fonte de pesquisa foram: coletânea de textos, teses e dissertações, artigos científicos, trabalhos acadêmicos. Nossa busca foi baseada em artigos mais recentes como Corrales, do ano de 2016, trazendo o mais atual do cenário feminino no mercado de trabalho, a fim de transmitir confiança e dar credibilidade aos fatos apresentados.

Considera-se, que o processo de pesquisa se constitui em uma atividade científica básica que, da indagação e reconstrução da realidade, alimenta a atividade de ensino e a atualiza frente à realidade. Assim como vincula pensamento e ação já que” nada pode ser intelectualmente um problema, se não tiver sido, em primeiro lugar, um problema da vida prática”. (MINAYO, 2001).

Segundo Boccato (2006, p. 266),

a pesquisa bibliográfica busca a resolução de um problema (hipótese) por meio de referenciais teóricos publicados, analisando e discutindo as várias contribuições científicas. Esse tipo de pesquisa trará subsídios para o conhecimento sobre o que foi pesquisado, como e sob que enfoque e/ou perspectivas foi tratado o assunto apresentado na literatura científica. Para tanto, é de suma importância que o pesquisador realize um planejamento sistemático do processo de pesquisa, compreendendo desde a definição temática, passando pela construção lógica do trabalho até a decisão da sua forma de comunicação e divulgação.

4 ANÁLISES E DISCUSSOES

Entendeu-se que a participação da mulher no mercado está cada vez mais comum, e a desigualdade de gênero está cada vez mais perto de ser extinta. Muitos acreditam na ideia de que as mulheres deveriam receber menos, analisando que elas têm necessidades que o homem não tem, como, por exemplo engravidar e assim ter que usufruir de licenças, porém tais circunstâncias não implicam na causa, e as mulheres estão cada vez tendo maior presença no mercado de trabalho mundial e também na política.

O fato de a mulher ter o momento de engravidar em sua vida, é uma situação em

que a mulher necessita de uma renda maior ainda neste momento, pois se trata de mais uma pessoa na família para ser sustentada e educada, adicionalmente os gastos com saúde da própria mulher em questão.

São vários os fatores que justificam o crescimento da participação feminina no mercado de trabalho, como: maior nível de escolaridade em relação aos homens até as alterações na composição familiar, com uma menor quantidade de filhos e novos valores referentes à inclusão da mulher na sociedade brasileira.

Ainda que a mulher demonstre dispor de uma escolaridade mais avançada que a dos homens, elas ainda trabalham com remunerações inferiores e ainda são restritas a alguns departamentos do mercado, como por exemplo, na engenharia civil que é um setor que geralmente se encontra mais trabalhadores do sexo masculino.

São poucas as mulheres atuantes em áreas como engenharia, mecânica, mas isto está mudando, devido à insistência delas em fazer parte deste segmento, deixando de lado o preconceito e as dificuldades.

As mulheres durante todo período histórico desde seu ingresso no mercado de trabalho vêm lutando por igualdade, como se observou ao decorrer deste artigo.

A participação feminina no empreendedorismo é algo que vem crescendo e se destacando a cada dia, mas muitos direitos tiveram de ser adquiridos e preconceitos serem quebrados para se chegar ao patamar atual. A revolução francesa teve origem em meados do século XVIII e, dali em diante, houve vários outros movimentos a favor de direitos femininos em todo o mundo. Devido a estes movimentos revolucionários executados pelas mulheres do século passado, hoje a mulher é mais valorizada em todos os sentidos.

No Brasil, um movimento se deu a favor do voto da mulher, isso ocorreu no governo Vargas em 1934 e, a partir disso, a mulher foi ganhando o cenário nacional, e se impondo cada vez mais.

A luta histórica das mulheres pela igualdade de direitos e contra a segregação de gênero, que colocava o masculino acima do feminino, aos poucos vem mudando de direção.

Enfim, todos esses movimentos históricos tiveram muita importância para o empreendedorismo feminino, se não fosse por eles os direitos das mulheres poderiam ter demorado muito mais a serem adquiridos, ou nem se quer conquistados.

A questão da mulher que geralmente concilia o trabalho e a família atualmente é um ponto antagonista, pois muitas vezes a conciliação de ambos é de alta dificuldade principalmente para mães solteiras. Entretanto, essa conciliação faz com que as

mulheres consigam desenvolver várias responsabilidades ao mesmo tempo, fator que serve como ponto positivo no trabalho.

O cenário mais constante é quando a mulher começa um empreendimento, antes de se casar e, quando resolve se casar e tiver o primeiro filho, ela enfrenta muitos empecilhos para dar continuidade no negócio. Tem casos que algumas até deixam o trabalho para outra pessoa ser responsável, devido às situações mais emocionais do que financeiro, como o sentimento de culpa por deixar o bebê na escolinha ou com uma babá. Em casos mais extremos, mas que ocorre muito no Brasil, em que a mãe do bebê não tem dinheiro nem para a babá, e precisa levar a criança junto no trabalho, o que dificulta muito em sua concentração e dedicação no seu local de trabalho.

Quanto à escolha de empreender, muitas mulheres aproveitam a circunstância para associar a um hobby de seu gosto, para tornar a oportunidade mais agradável, ou até mesmo quando surge uma oportunidade de negócio/parceria com algum amigo/conhecido.

As mulheres enfrentam três desafios: envolvendo questão profissional, familiar e pessoal, onde utilizar estratégias, como: I) a auto-organização do tempo, envolvendo planejar/administrar o tempo disponível; II) parceria e cumplicidade com seus familiares; III) dispositivos de alívio de tensão, envolvendo atividades físicas, viagens entre outros. A organização de tarefas no dia a dia é um ponto importante para as mulheres, pois a separação de afazeres ajuda na hora de tomar decisões e liderar uma empresa.

Constatou-se que as mulheres preferem ser independentes e livres para criarem e comandarem seu negócio. Assumindo suas obrigações maternas e conciliando sua casa e seu trabalho. Assim sendo, as empreendedoras, sabem dominar situações atípicas de grande competência.

A habilidade de produzir e administrar bens não é mais competência somente masculina, as mulheres que têm uma visão sistêmica vêm atuando nos mais diversos segmentos do mercado, dominando cargos estratégicos e obtendo respeito entre seus pares.

É importante que o empreendedorismo alcance uma função de independência na vida das mulheres, que ao iniciar seu empreendimento sintam um misto de sensações, como os bons resultados vindos das perspectivas do enfrentamento de novos obstáculos relacionados à prática das suas necessidades e planos pessoais e profissionais.

Geralmente as mulheres que seguem o caminho do empreendedorismo são

mulheres que querem trabalhar com o que gostam, realizar um sonho antigo, terão flexibilidade de horários, uma renda maior do que ser subordinada (possivelmente), terão controle de suas tarefas, do seu desempenho etc.

Elas assumem um grande risco ao ser empreendedoras no Brasil, isto devido às dificuldades em razão das tarifas altas de impostos, preconceitos, pouca informação e preparo para essa difícil jornada. Porém, essa dificuldade de empreender no Brasil não se limita somente as mulheres, pois os homens também sofrem dificuldades em “decolar” o seu empreendimento pelos mesmos motivos, exceto o preconceito enfrentado pelas mulheres.

Notou-se que algumas das habilidades do perfil/”cargo” empreendedor, são adquiridas pelas mulheres no decorrer de sua vida, devido à algumas situações particulares, principalmente no que se diz respeito à formação da família e afazeres domésticos, que requerem habilidades manuais e o senso de se fazer várias tarefas ao mesmo tempo.

Para o empreendimento crescer, é necessário que os responsáveis invistam em tarefas operacionais e tenham atenção estratégica. Se responsabilizar pelo controle financeiro é ainda mais importante nesse cenário, uma empresa com um satisfatório controle financeiro possivelmente terá sucesso.

Pelo fato de as mulheres terem conquistado mais espaço no mercado de trabalho e negócios, isso aumenta suas rendas. Elas até vêm ganhando mais que os homens. Sendo assim, a autoestima financeira não acompanhou esse aumento de renda. O problema está em fortalecer esta questão, em construir confiança para que mulheres possam cuidar melhor das próprias finanças e a tomar melhores decisões.

Para ter um melhor controle das finanças o caminho do sucesso pode ser a gestão financeira, a aplicação dos conceitos de economia é um fator diferencial na obtenção de êxito na competição das micro e pequenas empresas.

Com conhecimento mais elevado sobre o tema na atualidade, as mulheres empreendedoras ou que pretendem assumir uma posição importante, sabem da importância de que, antes de colocar as ideias em prática se faz necessário ter um plano de negócio, estruturando todos os setores da empresa chegando até a linha de produção, fazendo um planejamento financeiro com a visão e projeção do negócio perante o mercado, sendo fundamental para o sucesso da empresa e ascensão em sua carreira de administradora; empreendedora.

5 CONCLUSÕES

O objetivo principal desta pesquisa consistiu em analisar e entender os problemas e assoluções encontradas ao longo do processo de empreender das mulheres. O rumo das mulheres empreendedoras é marcado pela procura de se desenvolver no mercado de trabalho assim como os homens, sendo que as mulheres tiveram grande busca em construir um projeto de vida, focando no empreendedorismo ao qual se dedicam com esforço e com comprometimento. A questão familiar também é um dos pontos que levaram as mulheres a procurarem empreender, pois, se tornar empreendedora é a melhor forma de conseguir prover suas famílias financeiramente e estar presente na vida de seus filhos. As questões de gênero também podem ser consideradas como construções sociais e espaço simbólico produzido pela cultura.

Analisando de forma geral, as empreendedoras buscam inovar, criando meios alternativos para os desafios que presenciam o que termina produzindo transformações nas áreas que atuam, tanto no local de trabalho e quanto no âmbito familiar. Ao longo do tempo todas as dificuldades trouxeram mais conhecimento e mais aprendizado para dar forças aos negócios.

Admitiu-se por fim que a necessidade da evolução feminina tanto no aspecto familiar quanto no profissional trouxe muitos benefícios para a sociedade, pois a vontade da independência financeira feminina e de conquistar espaço no mercado de trabalho, acabam se destacando e desempenhando um papel fundamental para o desenvolvimento de suas empresas, sendo fortes concorrentes para o sexo oposto, pensamento que no nosso século já deixa de existir com tanta força - o preconceito que existia, pois conseguem com maestria conciliar a vida familiar - com filhos e casa.

As mulheres empreendedoras do século XXI, são cada vez mais fortes pois já enfrentaram muitos desafios para conseguirem seu espaço e hoje se sentem mais seguras e confiantes para abrir seu próprio negócio ou assumir uma posição importante dentro de uma empresa, não tendo portanto medo de arriscar e seguir em frente, razão da qual a grande maioria consegue atingir o sucesso no que escolhe, pois entendem que para conciliar tudo de maneira que funcione (pessoal e profissional) precisam dedicar-se de forma a compreender todos os desafios do seu negócio para assim atuar de maneira assertiva. Não se pode mais julgá-las de forma preconceituosa apesar de muitas ainda não terem o reconhecimento merecido, isso vem diminuindo cada vez mais, pois estão se empoderando no meio de uma sociedade mais madura.

Notou-se que seu papel no meio empreendedor é cada vez mais variado, pois o que no começo se tratava de apenas algumas áreas que empreendiam, hoje estão diversificadas. As mulheres estão atuando em todas as áreas dos mercados, e aumentando suas capacidades para atender as demandas atuais da sociedade.

Observou-se que foram por meio de diversas dificuldades e obstáculos, que a mulher foi se moldando e achando caminhos até chegar a sua grande notoriedade empreendedora dos tempos atuais. Sua experiência em enfrentar diversos desafios ao mesmo tempo e ter uma maior capacidade de assimilar diversas tarefas, foram imprescindíveis para seu desenvolvimento profissional/empreendedor.

Com base no resultado deste estudo, é possível afirmar que o empreendedorismo feminino vem em crescente elevação, isso vem sendo visto no investimento na sua própria instrução, facilitando a sua inclusão no mercado de trabalho. Em contraposição sobre isto, as mulheres enfrentam o estresse de conciliar sua vida profissional e familiar, reduzindo seu tempo no ambiente de trabalho.

Assim, entendeu-se que a forma de empreender tem mais a ver com a capacidade de cada um, independente do gênero.

Como futuros administradores entendemos que o crescimento do empreendedorismo feminino deve continuar em larga escala nos próximos anos, devemos estar preparados e abertos para entender suas necessidades dentro do mercado, e a falta da mão de obra que existia por conta do gênero feminino estar muito mais presente anteriormente em outras áreas industriais e comerciais, e no futuro a tendência é que aconteça uma maior migração para o empreendedorismo.

Como todo trabalho, esse também teve suas facilidades e dificuldades, sendo: por ser um tema de vasto conteúdo não tivemos dificuldades para decorrer o assunto, das numerosas informações da temática utilizada, grande parte, são dados que podem ser atualizados com o passar do tempo e, por esse motivo, teve que se ter muita atenção nas pesquisas para não aderir informações que poderiam ter sido modificadas.

Seguindo por essa linha de estudo, podemos ver mulheres em constante crescimento pessoal e profissional. Sendo assim engajadas no mundo do empreendedorismo.

Por fim, conclui-se que a mulher possui um papel fundamental no mundo do empreendedorismo, complementando com maestria esse papel perante a sociedade. Conclui-se também que o preconceito que antes existia do sexo oposto, hoje embora ainda não totalmente escasso, já diminuiu muito com relação ao século passado, onde antes a visão feminina era basicamente ter uma casa limpa com filhos e marido bem cuidados, detalhe que não foi deixado de lado, porém foi demonstrado que a

capacidade feminina de se reinventar é muito maior que qualquer paradigma imposto pela sociedade. Por fim, hoje em empresas de sucesso sempre há mulheres atuantes e incansáveis para conquistar cada vez mais os resultados nunca antes alcançados.

REFERÊNCIAS

BOCCATO, Vera Regina Casari. Metodologia da pesquisa bibliográfica na área odontológica e o artigo científico como forma de comunicação. *Revista Odontológica Universidade Cidade São Paulo*, São Paulo, v. 18, n. 3, p. 265-274, 2006.

BRUSCHINI, Cristina. Trabalho feminino no Brasil: novas conquistas ou persistência na discriminação? 2000. Disponível em: <<http://www.fatece.edu.br/arquiv>

os/arquivos%20revistas/empreendedorismo/volume6/12.pdf>. Acesso em: 11 jun 2020.

_____. O trabalho da mulher no Brasil: tendências recentes, mulher brasileira é assim. Rio de Janeiro, 1994.

CHIAVENATO, Idalberto. Dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. Empreendedorismo: dando asas ao espírito empreendedor. São Paulo: Saraiva, 2007.

CORRALES, Bruna Rossi. Igualdade de gênero na engenharia: desafios e benefícios. 2016. Campinas: Curso de economia, Instituto de economia, Universidade Estadual de Campinas, 2016.

CUNHA, Mirian Raquel Fachinetto. A mulher no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Rainha dos Apóstolos*, Porto Alegre, n. 952, p. 8, mar. 2004.

DEGEN, Ronald Jean. O empreendedor: empreender como opção de carreira. São Paulo: 2009. Pearson Education.

DOLABELA, Fernando. O Segredo de Luísa. São Paulo: Cultura, 2006.

GEM (Global entrepreneurship monitor). Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo. Curitiba: IBQP, 2003.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2004.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2007.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2009.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2011.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2014.

_____. Empreendedorismo no Brasil: Relatório Executivo. Curitiba: IBQP, 2018.

GOMES, Almiralva Ferraz. SANTANA, Weslei Gusmão Piau. ARAUJO, Uajará Pessoa. Empreendedorismo Feminino: O Estado-da-arte. In: ANAIS DE ENCONTRO DA ANPAD, 2009, São Paulo. Anais. p. 33.

GOMES, Daniel Teodoro. GUERRA, Paulo Vitor. VIEIRA, Bruna Nobre. O desafio do empreendedorismo feminino. Rio de Janeiro, 2011.

GRZYBOVSKI, Denize. Estilo feminino de gestão em empresas familiares gaúchas. 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-65552002000200011&script=sci_arttext>. Acesso em: 26 maio 2020.

HISRICH, Robert, PETERS, Michael. Empreendedorismo. Porto Alegre: Bookman, 2004.

HISRICH, Robert D. Michael. Entrepreneurship, and venture capital. Lexington, MA: Lexington Books, 1986.

IBGE (Instituto brasileiro de geografia e estatística). Pesquisa nacional por amostras de domicílios continua, 2018.

IBPQ (Instituto brasileiro da qualidade e produtividade). Brasileiras ocupam o décimo lugar entre as mais empreendedoras do mundo. 2009. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos09/412_Empreendedorismo_Feminino_Seget.pdf> .Acesso em: 26 maio 2020.

_____. Empreendedorismo no Brasil: relatório executivo 2018. GEM (Global Entrepreneurship Monitor GEM).

IPEA (Instituto de pesquisa econômica aplicada). Trabalho e renda. 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0034-76122009000100011&script=sci_arttext>. Acesso em: 26 maio 2020.

JONATHAN, Eva. Mulheres empreendedoras: quebrando alguns tabus. Florianópolis

s: USFC, 2001.

_____. Mulheres empreendedoras: medos, conquistas e qualidade de vida. 2005. Disponível em: <www.scielo.br/pdf/pe/v10n3/v10n3a04.pdf>. Acesso em: 26 maio 2020.

LAIMER, Rosane T. VAZ, Caroline F. M A inserção da mulher no mercado de trabalho e o surgimento da profissão secretária. 2010. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?view=000984931>>. Acesso em: 26 maio 2020.

LODI, Joao Bosco. Fusões e aquisições: o cenário brasileiro. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

LOMBARDI, Maria Rosa. Perseverança e resistência: a Engenharia como profissão feminina. Campinas: Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, 2005.

LOPES, Cristiane: Direito do trabalho da mulher: da proteção à promoção. Cadernos Pagu, Paraná, n. 26, p. 405-430, jan/ jun. 2006.

MAYER, Veronica Feder. MARIANO, Sandra, Empreendedorismo: fundamentos e técnicas para Criatividade. Rio de Janeiro: LCT, 2011.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. Teoria, método e criatividade. 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Camila Lima Chaves. Mulheres na engenharia brasileira: representatividade, dificuldades e desafios. In: ENCONTRO DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA, 2017, Porto velho. Anais. p. 1-10.

PEQUENAS EMPRESAS GRANDES NEGÓCIOS. De mulher para mulher: frases Inspiradoras para empreendedoras. 2015. Disponível em: <<http://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/01/de-mulher-para-mulher-frases-inspiradoras-paraempreendedoras.html>>. Acesso em: 26 maio 2020.

PIOVESAN, Flavia: A luta das mulheres pelo direito a uma vida sem violência. Revista Jurídica Consulex, Brasília, v. 18, n. 426, p. 30-31, out. 2014.

PROBST, Elisiana Renata. Evolução da mulher no mercado de trabalho. 2007. Disponível em: <<http://faflor.com.br/revistas/refaf/index.php/refaf/article/view/286/pdf>>. Acesso em: 26 maio 2020.

SCHLEMM, Marcos Empreendedorismo no Brasil. Paraná: Instituto brasileiro de qualidade e produtividade do Paraná, 2007.

SEBRAE (Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas). Perfil do microempreendedor individual. Relatório de pesquisa Sebrae, 2017.

SEBRAE (Serviço brasileiro de apoio às micro e pequenas empresas). Mulheres e negócios: a força do empreendedorismo feminino. 2019. Disponível em: <<https://m.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/sebraeaz/mulheres-e-negocios-a-forca-do-empreendedorismo-feminino,56ff2a53c6d80710VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 09 jun. 2020.

STEARNS, Peter N. História das relações de gênero. São Paulo: Contexto, 2007.

STROBINO, Marcia Regina de Campos. TEIXEIRA, Rivanda Meira: Empreendedorismo Feminino e o Conflito Trabalho-Família: Estudo de Multicasos no Setor da Construção Civil da Cidade de Curitiba. Revista Administração, USP, São Paulo, n. 49, p. 1-18, jan/fev/mar. 2014.

VALE, Gláucia Maria Vasconcellos. SERAFIM, Ana Carolina Ferreira. TEODOSIO, Armindo dos Santos de Sousa: Gênero, Imersão e Empreendedorismo: Sexo Frágil, Laços Fortes? Revista de Administração Contemporânea, Curitiba, n.15, p. 631-649. 2011.

VIEIRA, Andreza. A expansão do trabalho feminino no setor de serviços: uma análise nas cinco regiões do Brasil. 2011. Disponível em: <http://uniesp.edu.br/sites/_biblioteca/revistas/20170602115149.pdf>. Acesso: 26 maio 2020.

VILLAS BOAS, Andréa. Valor feminino: desperte a riqueza que há em você. São Paulo: 2010.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: uma revisão bibliográfica

Anderson da Silva / RA: 1710772

Debora de Oliveira / RA: 1710213

Jonathan Wesley Dalla Polla / RA: 1710348

Murilo Augusto Turin Gruska / RA: 1710355

Patricia Gomes Correia / RA: 1710368

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário
UniDomBosco. E-mail: debora.oliveira05@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar e trazer informações sobre pessoas com deficiência (PcD) a partir de uma revisão bibliográfica, com foco na inclusão de PcD na sociedade e no mercado de trabalho, pois mesmo perante a Lei de Cotas, existe uma grande dificuldade para a inserção de cidadãos com algum tipo de deficiência, no mercado de trabalho. Avaliou-se o comportamento das famílias, das instituições públicas e privadas e do governo perante o assunto de desenvolvimento de PcD na sua jornada à inclusão, onde foram apontadas situações que possam ajudá-las a se sentirem preparadas a ingressar no mercado de trabalho. O objetivo foi analisar o mercado de trabalho contemporâneo para PcD's, as possibilidades da sua inclusão no trabalho, o desenvolvimento de entidade públicas e privadas ao desenvolver capacitações. A ajuda ofertada por entidades e governos, sejam elas ainda

mínimas, para a inserção de cidadãos com deficiências no mercado de trabalho, vem ganhando espaço com o passar dos anos, pois hoje, com o acesso facilitado a informação, empresas e cidadãos em geral, podem visualizar tamanha dificuldade de PcD's ao procurar um emprego formal e ter a independência pessoal, social que tanto almejam, pois hoje, as PcD's não são mais vistas apenas pela deficiência, mas sim pelas capacidades de desenvolvimento para projetar sua vida profissional, sem que a deficiência o atrapalhe. Utilizou-se como metodologia, a revisão bibliográfica onde se certificou a veracidade do assunto pesquisado e trouxe confiabilidade ao artigo desenvolvido.

Palavras chave: Pessoas com deficiências, inclusão, mercado de trabalho, qualificação.

1 INTRODUÇÃO

A questão da dificuldade de inclusão de pessoas com deficiências (PcD's) no mercado de trabalho, trouxe a importância que aborda o assunto, que se inicia na dificuldade de inserção das pessoas com necessidades especiais na sociedade, dando sequência ao mercado de trabalho.

Tal dificuldade abrange não somente o cidadão com deficiência, que pode ser ajudado a ultrapassar as dificuldades de inserção, mas também as práticas de gestão nas organizações, principalmente das que visam lucros, no concernente a ética e a responsabilidade social.

As pessoas com necessidades especiais eram vistas pelas organizações e pela sociedade como incapazes de terem habilidades para o desenvolvimento e conclusão de suas tarefas. Viu-se ao longo das pesquisas que ao passar dos anos, essa visão distorcida de PcD's foi substituída por novas oportunidades.

A falta de oferecimento de capacitação, bloqueia no desenvolvimento pessoal e profissional novas habilidades do cidadão com necessidades especiais, isso o impede de se inserir no mercado de trabalho e alcançar a independência financeira, pessoal e social.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 24% da população brasileira possui algum tipo de deficiência em pelo menos uma das habilidades: enxergar, ouvir, caminhar, subir degraus e deficiência mental/intelectual, e apenas 1% está incluso no mercado de trabalho e, dentro desta inclusão, apenas algumas deficiências são “aceitas” pelas empresas, seria apenas pela obrigatoriedade

legal que é determinada para as organizações? Ou seria a falta de oferta de capacitação, perante o Governo que não está sendo oferecida aos cidadãos que de fato necessitam, pois a capacitação inicia-se desde o primário, nas escolas públicas e privadas pode-se encontrar um início de capacitação satisfatória para pessoas com deficiência? E no ensino médio, além da matriz curricular que é exigida pelo Ministério da Educação (MEC), existe algum curso profissionalizante para PcD's, assim como existe para estudantes que não possuem deficiência?

No momento atual que se vive com o aumento de procura de cursos online, seria possível adaptar cursos para a ampliação de conhecimento, oferecidos por organizações públicas e privadas que seja gratuito, ou até mesmo pago, para pessoas com algum tipo de deficiência?

Questiona-se também o envolvimento da família na evolução de PcD's na área de capacitação, seria somente responsabilidade dos familiares orientar o cidadão com deficiência a procurar a capacitação necessária para a inclusão no mercado de trabalho?

O estudo, tem como objetivo, mostrar a inserção de pessoas com deficiências, com foco no mercado de trabalho, e as dificuldades encontradas por essas pessoas para desenvolver habilidades e se sentirem capacitadas para a realização de suas tarefas e de seus objetivos, demandadas pelas organizações que ao final, prioriza a capacitação de seus funcionários para continuar no mercado.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Para o desenvolvimento, o conhecimento, a análise e a pesquisa da problemática da inclusão de deficiente na sociedade, com foco no mercado de trabalho, foram utilizados artigos, revistas e sites confiáveis. Visando incluir neste artigo, esclarecimentos sobre o tema principal de forma macro, dando sequência aos subtemas que foram desenvolvidos ao longo das pesquisas.

Também foram inclusos na presente pesquisa, a experiência dos autores de colegas com necessidades especiais em suas jornadas vividas no mercado de trabalho.

2.1 O HOMEM E O TRABALHO

O homem ao modificar a natureza, tem sua própria natureza modificada quando

desenvolve as potencialidades nela adormecidas e submete ao seu domínio o jogo das forças naturais. É nesse contexto, segundo Marx (1998, p. 152) classifica o trabalho como uma forma exclusivamente humana quando o define:

no fim do processo do trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira, o qual constitui a lei determinante do seu modo de operar e ao qual tem de subordinar sua vontade [...]. Para efetuar um trabalho produtivo não é necessário que se execute um trabalho manual, basta apenas ser um membro do trabalho coletivo ou desempenhar uma função qualquer dele. Porém, não é isso o que caracteriza de uma maneira especial o trabalho produtivo no sistema capitalista.

Conforme Junior e Martins (2010, p. 30):

a partir de meados do século XX, é possível observar o surgimento de organizações criadas e geridas pelas próprias pessoas com deficiência. A motivação inicial é a solidariedade entre pares nos seguintes grupos de deficiência: cegos, surdos e deficientes físicos que, mesmo antes da década de 1970, já estavam reunidos em organizações locais – com abrangência que raramente ultrapassava o bairro ou o município –, em geral, sem sede própria, estatuto ou qualquer outro elemento formal. Eram iniciativas que visavam ao auxílio mútuo e à sobrevivência, sem objetivo político prioritariamente definido. Essas organizações, no entanto, constituíram o embrião das iniciativas de cunho político que surgiram no Brasil, sobretudo durante a década de 1970. O 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes aconteceu em Brasília, de 22 a 25 de outubro de 1980. O objetivo do encontro foi criar diretrizes para a organização do movimento no Brasil, estabelecer uma pauta comum de reivindicações e, ainda, definir critérios para as entidades que poderiam ser reconhecidas como integrantes da Coalizão. A preocupação em favorecer a participação de pessoas com deficiência em detrimento de militantes sem deficiência é importante para entender a lógica do movimento à época, quando foi demarcada a dicotomia de versus para.

Afirma Junior e Martins (2010, p. 41):

desta forma, de modo geral, as organizações de pessoas com deficiência são aquelas criadas, geridas e integradas por pessoas com deficiência, senão na integralidade de seu quadro, pelo menos na maioria dele. Receberam a denominação de organizações de pessoas com deficiência que surgiram no final da década de 1970 com o propósito de buscar o protagonismo e a autonomia e a luta pela cidadania.

O trabalho é um pilar muito importante na afirmação do homem como ser social, capaz de garantir seu próprio sustento e o respeito como cidadão na sociedade, “o trabalho é num direito de todo cidadão, um direito essencial para fortalecimento de

qualquer sociedade” (ARANHA, 2003, p.19).

A Constituição Federal de 1988 garante o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com ou sem deficiência, “em nosso país existem mais de 45 milhões de pessoas com alguma dificuldade para ver, ouvir, se movimentar ou algum tipo de incapacidade mental”. [...]. Muitas dessas pessoas (12,5 milhões) possuem grande ou total dificuldade com essas habilidades, e são consideradas pessoas com deficiência. (IBGE, 2010).

Para que possamos ter uma análise melhor da problemática encontrada, o (IBGE, 2010), apresentou uma comparação de deficientes no mercado de trabalho que buscou também identificar deficiência intelectual e mental, identificando que se o Brasil tivesse 100 pessoas, aproximadamente 3 delas teriam algum tipo de deficiência visual, 2 delas teriam deficiência motora, 1 teria deficiência auditiva e 1 delas teria deficiência mental/intelectual. Ao todo, se o Brasil tivesse 100 pessoas, teríamos 7 pessoas com deficiência, o que seria aproximadamente 7% da população brasileira (IBGE, 2010).

O Ministério do Trabalho, promoveu pelo terceiro ano consecutivo, a Semana de Mobilização para inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, data marcada como o ‘Dia D’ o objetivo da campanha foi colocar em um mesmo espaço os trabalhadores PcD’s em busca de uma oportunidade e os empregadores que queiram contratar com alguma dificuldade física, intelectual ou sensorial.

Conforme o Ministério do Trabalho (2016, p. 2):

segundo a responsável nacional pelo Projeto de Inserção de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, Fernanda Maria Pessoa di Cavalcanti, “da experiência destaca-se que, somente com a articulação dos diversos órgãos, instituições e atores locais, se consegue a mobilização de pessoas e de esforços necessários à consecução do objetivo que, além da inclusão no mercado de trabalho, é também a conscientização e inclusão social.

2.2 PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS (PCD’S)

O termo deficiência está relacionado a perda ou anormalidades físicas, sensoriais ou intelectuais de uma pessoa, assim chamada de pessoa com deficiência (PcD), ou necessidade especiais.

Para os termos acima citados, explica Vara e Cidade (2020, p.19):

a expressão necessidades especiais refere-se a comprometimentos de caráter transitório ou permanente, dentre uma ampla lista de situações, que pode ser algum tipo de deficiência (física, sensorial, intelectual, ou múltipla); altas habilidades/superdotação; transtorno de aspecto autista (TEA); transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDHA), distúrbio de saúde (obesidade, cardiopatia, pneumopatia etc.); dificuldades e/ou transtornos de aprendizagem; distúrbios no desenvolvimento da fala e da linguagem; entre outras.

Também explica Battistella (2008, p.19):

pessoas com deficiência são impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual, ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.

Para deficiência existem vários contextos em que podem ser citados. O modelo médico para deficiência segundo Ministério Público do Paraná (2020, p. 1) traz a seguinte definição:

a abordagem da deficiência caminhou de um modelo médico, no qual a deficiência é entendida como uma limitação do indivíduo, para um modelo social e mais abrangente, que compreende a deficiência como resultado das limitações e estruturas do corpo, mas também da influência de fatores sociais e ambientais do meio no qual está inserida. Nesta nova abordagem, utiliza-se como ferramenta a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF/OMS), no âmbito da avaliação biopsicossocial.

“A deficiência é conceituada como a repercussão imediata da doença sobre o corpo, impondo uma alteração estrutural ou funcional a nível tecidual ou orgânico” (BATTISTELLA, 2008, p. 12).

Conforme Junior e Martins (2010, p 43):

o ano Internacional das Pessoas Deficientes (AIPD) aconteceu em 1981, mas o início de todo o processo se deu em 1976, quando a ONU o proclamou, durante a 31ª sessão da Assembleia Geral, sob o tema “Participação Plena”. À época, a ONU já havia tomado uma série de decisões em prol das pessoas com deficiência, com a Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Retardo Mental, de 1971, e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, de 1975. Os objetivos principais do AIPD em relação às pessoas com deficiência eram: ajudar no ajustamento físico e psicossocial na sociedade; promover esforços, nacional e internacionalmente, para possibilitar o trabalho compatível e a plena integração à sociedade; encorajar projetos de estudo e pesquisa visando à integração às atividades da vida diária, aos transportes e aos edifícios públicos; educar e informar o público sobre os direitos de

participar e contribuir em vários aspectos da vida social, econômica e política.

A deficiência influencia a forma desta pessoa em meio a sociedade, no entanto “a perspectiva com a qual era entendida a deficiência e as causas de suas existências influenciam diretamente a aceitação e participação destas pessoas na sociedade” (ARAÚJO e FERRAZ, 2010, p. 8842).

Portanto segundo Araújo e Ferraz (2010, p. 8873) falam:

delimita quatro estágios na construção dos direitos humanos da pessoa com deficiência: Num primeiro estágio de total intolerância tais pessoas eram consideradas impuras. “O Segundo estágio foi o da invisibilidade. As pessoas eram colocadas em guetos, separadas do resto da humanidade. Como exemplo desta fase tem-se os relatos bíblicos dos leprosos, considerados impuros e segregados por toda a sociedade. O terceiro estágio, talvez o mais vivenciado no Brasil, foi o assistencialismo. Essencialmente marcado pelos avanços da medicina e a tentativa de curar qualquer limitação. O indivíduo seria o portador de uma enfermidade, e deveria receber a ajuda assistencial por parte da sociedade, enquanto não sobreviesse a cura para a sua doença.

Assim como Maia (2019, p. 02):

a Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência patrocinada pela Organização das Nações Unidas – ONU, aprovada pelo Brasil por intermédio do Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008, nos termos do §3º do art. 5º da Constituição Federal e, portanto, com equivalência de emenda constitucional, ratificada em 1º de agosto de 2008 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, trouxe ao ordenamento jurídico brasileiro novo conceito de pessoa com deficiência, dessa vez de status constitucional e, assim, com eficácia revogatória de toda a legislação infraconstitucional que lhe seja contrária.

“Os direitos humanos como um todo são a busca incessante de superar limitações. Existem, entretanto, determinados grupos que estão mais sujeitos a fatores limitantes, sejam estes de ordem física ou social” (ARAÚJO e FERRAZ, 2010, p. 8842).

De acordo com os Anais da 4ª Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2016, p. 14):

elaborar ante projeto de Lei Federal que assegure o apoio a ações, programas e projetos de garantia de direitos da pessoa com deficiência, mediante consulta aos conselhos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência no âmbito Federal, Estadual, Municipal e Distrital, garantindo a destinação de 6% do imposto de renda de pessoa física e 1% do imposto de renda de pessoa jurídica, via captação dirigida para organizações da sociedade civil, garantindo que, quando se

tratar de pessoa jurídica, o percentual não concorra com outras leis de incentivo fiscal já existentes, assegurando também que fique sob gestão dos conselhos de defesa dos direitos da pessoa com deficiência e os respectivos fundos, sem dependência ou vinculação com quaisquer outros programas governamentais, reservando, o mínimo, 10% (dez por cento) das mídias oficiais das três esferas de governo.

Desta forma, o ano internacional foi muito importante na medida em que serviu como um grande megafone, dando início a voz ativa para as pessoas com necessidades especiais.

2.3 TIPOS DE DEFICIÊNCIAS

Existem diferentes tipos de deficiências, assim esclarecidos pelo Ministério do trabalho (2016, p. 23):

- Deficiência Física:

resumindo, a deficiência física é entendida como qualquer alteração no corpo humano em consequência de um comprometimento congênito ou adquirido, de origem ortopédica, neurológica ou de má-formação, levando a pessoa acometida à restrição, à dificuldade ou ao impedimento de alguma tarefa motora. Assim, a principal característica de quem tem deficiência física é o comprometimento anatomofuncional, que interfere nos movimentos da pessoa.

Quanto à maneira de evolução, as deficiências físicas podem ser identificadas como progressiva, como a distrofia muscular, ou permanente, como amputação.

Existem vários tipos de deficiência físicas em diferentes níveis de acometimento, entre as quais destacamos as mais comuns: paralisia cerebral, acidente vascular cerebral (AVC), traumatismo cranioencefálico (TCE), lesões medulares, amputações, baixa estatura (nanismo), alterações posturais, entre outros (VARA E CIDADE, 2020 p. 22).

- **Deficiência Visual:** A visão reina soberana na hierarquia dos sentidos e ocupa uma posição proeminente no que se refere à percepção e integração de formas, contornos, tamanhos, cores e imagens que estruturam a composição de uma paisagem ou de um ambiente, citam Sá, Campos e Silva (2007, p. 15):

é o elo de ligação que integra os outros sentidos, permite associar som e imagem, imitar um gesto ou comportamento e exercer uma atividade exploratória circunscrita a um espaço delimitado. A cegueira é uma alteração grave ou total de uma ou mais das funções elementares da visão

que afeta de modo irremediável a capacidade de perceber cor, tamanho, distância, forma, posição ou movimento em um campo mais ou menos abrangente. Pode ocorrer desde o nascimento (cegueira congênita), ou posteriormente (cegueira adventícia, usualmente conhecida como adquirida) em decorrência de causas orgânicas ou acidentais. Em alguns casos, a cegueira pode associar-se à perda da audição (surdo cegueira) ou a outras deficiências. Muitas vezes, a perda da visão ocasiona a extirpação do globo ocular e a consequente necessidade de uso de próteses oculares em um dos olhos ou em ambos. Se a falta da visão afetar apenas um dos olhos (visão monocular), o outro assumirá as funções visuais sem causar transtornos significativos no que diz respeito ao uso satisfatório e eficiente da visão.

Como já mencionado anteriormente, a definição de baixa visão (ambliopia, visão subnormal ou visão residual) é complexa devido à variedade e à intensidade de comprometimentos das funções visuais. (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

Essas funções englobam desde a simples percepção de luz até a redução da acuidade e do campo visual que interferem ou limitam a execução de tarefas e o desempenho geral (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

- **Deficiência Auditiva:** A surdez consiste na perda maior ou menor da percepção normal dos sons. Verifica-se a existência de vários tipos de pessoas com surdez, de acordo com os diferentes graus de perda da audição. Sá, Campos e Silva 2007, p. 15. Pela área da saúde e, tradicionalmente, pela área educacional, o indivíduo com surdez pode ser considerado: $\frac{3}{4}$ parcialmente surdo (com deficiência auditiva – DA)
a) Pessoa com surdez leve – indivíduo que apresenta perda auditiva de até quarenta decibéis (SÁ, CAMPOS e SILVA, 2007 p. 15).

Assim afirma o Ministério da educação, secretaria de educação especial (2006, p. 19):

a) Pessoa com surdez severa – indivíduo que apresenta perda auditiva entre setenta e noventa decibéis. Este tipo de perda vai permitir que ele identifique alguns ruídos familiares e poderá perceber apenas a voz forte, podendo chegar até aos quatro ou cinco anos sem aprender a falar. Se a família estiver bem orientada pela área da saúde e da educação, a criança poderá chegar a adquirir linguagem oral. A compreensão verbal vai depender, em grande parte, de sua aptidão para utilizar a percepção visual e para observar o contexto das situações. b) Pessoa com surdez profunda – indivíduo que apresenta perda auditiva superior a noventa decibéis. A gravidade dessa perda é tal que o priva das informações auditivas necessárias para perceber e identificar a voz humana, impedindo-o de adquirir a língua oral.

- **Deficiência Mental:** A dificuldade de diagnosticar a deficiência mental tem levado a uma série de revisões do seu conceito. De acordo Gomes Et al. (2007, p. 14):

o próprio CID 10 (Código Internacional de Doenças, desenvolvido pela Organização Mundial de Saúde), ao especificar o Retardo Mental (F70-79), propõe uma definição ainda baseada no coeficiente de inteligência, classificando-o entre leve, moderado e profundo, conforme o comprometimento. Também inclui vários outros sintomas de manifestações dessa deficiência. O diagnóstico da deficiência mental não se esclarece por supostas categorias e tipos de inteligência. Teorias psicológicas desenvolvimentistas, como as de caráter sociológico, antropológico têm posições assumidas diante da deficiência mental, mas ainda assim não se conseguiu fechar um conceito único que dê conta dessa intrincada condição. A Psicanálise, por exemplo, traz à tona a dimensão do inconsciente, uma importante contribuição que introduz os processos psíquicos na determinação de diversas patologias, entre as quais a deficiência mental. A inibição, desenvolvida por Freud, pode ser definida pela limitação de determinadas atividades, causada por um bloqueio de algumas funções, como o pensamento, por exemplo. A debilidade, para Lacan, define uma maneira particular de o sujeito lidar com o saber, podendo ser natural ao sujeito, por caracterizar um mal-estar fundamental em relação ao saber, ou seja, todos nós temos algo que não conseguimos ou não queremos saber. Mas também define a debilidade como uma patologia, quando o sujeito se fixa numa posição débil, de total recusa de apropriação do saber. Além de todos esses conceitos, que em muitos casos são antagônicos, existe a dificuldade de se estabelecer um diagnóstico diferencial entre o que seja „doença mental% (que engloba diagnósticos de psicose e psicose precoce) e „deficiência mental% , principalmente no caso de crianças pequenas em idade escolar. Por todos esses motivos, faz-se necessário reunir posicionamentos de diferentes áreas do conhecimento, para conseguirmos entender mais amplamente o fenômeno mental. A deficiência mental não se esgota na sua condição orgânica e/ou intelectual e nem pode ser definida por um único saber. Ela é uma interrogação e objeto de investigação de inúmeras áreas do conhecimento. A grande dificuldade de conceituar essa deficiência trouxe consequências indelévels na maneira de lidarmos com ela e com quem a possui.

O medo da diferença e do desconhecido é responsável, em grande parte, pela discriminação sofrida pelas pessoas com deficiência, mas principalmente por aquelas com deficiência mental Gomes Et al. (2007, p. 14).

- **Deficiência Múltipla:** de acordo com Silva (2011, p. 2):

a deficiência múltipla é definida como: “associação, no mesmo indivíduo de duas ou mais deficiências primárias (mental/visual/auditivo-física), com comprometimentos que acarretam atrasos no desenvolvimento global e na capacidade adaptativa”. Esse conceito de deficiência múltipla é referendado pelo Decreto n.3.298/99 que define a categoria como “associação de duas ou mais deficiências” (art.4, V). Implica uma

gama extensa de associação de deficiências que podem variar conforme o número, a natureza, a intensidade e a abrangência das deficiências associadas e o efeito dos comprometimentos decorrentes, no nível funcional. Para outros autores, a deficiência múltipla seria “a ocorrência de apenas uma deficiência, cuja gravidade acarreta consequências em outras áreas” Por exemplo, um bebê com deficiência no funcionamento da tireoide, se não receber tratamento adequado, pode vir a ser afetado em diversas áreas do desenvolvimento: intelectual, psicomotora e de comunicação entre outras. Nessa concepção, uma deficiência inicial é geradora de outras deficiências secundárias, vindo a caracterizar a múltipla deficiência.

2.4 LEIS E FISCALIZAÇÃO

O conceito de deficiência de acordo com o Decreto N° 3.298/99 – Regulamenta a Lei 7.853/89, por meio de Battistella (2008, p. 06):

I - deficiência – toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano; II - deficiência permanente – aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e III - incapacidade – uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.[...] Decreto N° 5.296/04- Regulamenta as Leis 10.048 e 10.098/2000 I – Pessoa “portadora “de deficiência. II- Pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção.

O problema da deficiência passa a fazer parte das preocupações dos organismos internacionais e a questão da possibilidade de participação social dessas pessoas para ser encarada como possível (BECK, 2007, p. 35).

Conforme afirma Beck (2007, p. 36):

a partir da década de 50 são criadas as primeiras organizações nacionais, segundo consta no informativo – Mídia e Deficiência: Manual de Estilo CORDE (1996, 1) Conselho Brasileiro para o Bem Estar dos Cegos – 1954. 2) Federação Nacional das APAEs – 1962. 3) Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi – 1970. 4) Federação Brasileira da Excepcionais- 1974. 5) Associação Nacional de Desporto para

Nesse sentido, conforme afirma Beck (2007, p. 36):

até esse momento da história os interesses das pessoas com deficiência no Brasil vinham sendo representados quase que exclusivamente por seus familiares e pelos profissionais que trabalham na área, relegando as pessoas com deficiência a um papel subalterno no encaminhamento da defesa de seus direitos e interesses, atrasando e dificultando o amadurecimento do processo de formação para cidadania desses brasileiros. No ano de 1979, no bojo de um movimento internacional de resgate dos direitos das pessoas com deficiência em escala mundial, deflagrado por ações da Organização das Nações Unidas – ONU que diagnosticaram a inexistência de políticas sociais voltadas para esses contingentes de seres humanos, como preparação para o Ano Internacional da Pessoa Deficiente que aconteceria em 1981, as pessoas portadoras de deficiência do Brasil começam a se tornar protagonistas de sua própria história, quando alguns grupos organizados e dirigidos por portadores de deficiência de vários tipos começam a se reunir para preparar o segmento para assumir o controle das ações que lhes diziam respeito

O primeiro grande momento cívico desde incipiente movimento social que iniciava sua trajetória organizacional está consubstanciado no I Encontro Nacional de Entidades de Pessoas deficientes, realizado em Brasília no ano de 1980 que contou com a presença de cerca de 1.000 (mil) participantes, incluindo cegos, surdos, deficientes físicos, hansenianos e outros, vindos de todos os lugares do Brasil (BECK, 2007, p. 36).

Esse movimento organizado assumiu perante o Estado a representatividade nunca antes tida pelo segmento e diversas ações de organização social, tanto no âmbito governamental quanto da sociedade civil, se seguiram a este movimento, que afirma Beck (2007, p. 36) que:

foi aprovada a primeira Pauta de Lutas do Segmento; 2) Foi criada a Coalização Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, englobando todas as áreas de deficiências; 3) Foi definida a Política a ser adotada no Ano Internacional da Pessoa Deficiente. 4) Como principal conquista identificamos que o movimento que surgia no cenário nacional era representado pelos próprios portadores de deficiência e não mais por especialistas. 5) Federação Nacional das APAEs – 1962. 6) Federação Nacional das Sociedades Pestalozzi – 1970. 7) Federação Brasileira da Excepcionais- 1974; 8) Associação Nacional de Desporto para Deficientes – ANDE 1975.

Posteriormente, o ano de 1984 foi também decisivo para a consolidação da organização das pessoas deficientes em nosso País, quando foram fundados, conforme (BECK,

2007, p. 37).

Ainda sobre Beck (2007, p 47):

1) Brasileira de Entidades de Cegos- FEBEC; 2) A organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos- ONEDEF; 3) A Federação Nacional de Educação e Integração dos surdos- FENEIS; 4) O Movimento de Reintegração dos Hansenianos- MORHAN; 5) Conselho Brasileiro de entidades de Pessoas deficientes, para reunir todas as entidades e substituir a Coalizão Nacional criada para a organização inicial do movimento no encontro de 1980.

Durante a década de 80 houve também a expansão do movimento em nível internacional com a ligação das entidades nacionais de pessoas deficientes com as representações internacionais respectivas (BECK, 2007, p. 39).

Nos anos 90 aconteceram também a regulamentação de determinações constitucionais que “pretendiam” - porque muitas ainda são mera expectativa- assegurar a presença das pessoas com deficiência no contexto social, das quais elencou-se as mais importantes, conforme Beck (2007, p. 40):

1) Decreto 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidada as normas de proteção; 2) Lei 10.048/00, que dispõe sobre a prioridade no atendimento; 3) Lei 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com modalidade reduzida; 4) Decreto 5.296/04, que regulamenta as leis 10.048/00 e 10.098/00; 5) Lei 8.112/90, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais; 6) Lei 8.213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência social; 7) Lei 8.742/93, LOAS; 8) Lei 9.394, LDB.

O Planalto, por meio da Constituição Federal de 1988 (1988, p. 2), veio para garantir o direito ao trabalho a todo cidadão brasileiro com ou sem deficiência:

[...] art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] art.7º São direitos dos trabalhadores urbanos ou rurais, além de outros que visem à melhora de sua condição social: XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência... art.23º é competência da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios: II- cuidar da saúde e assistência pública, da proteção de da garantia das pessoas portadoras de deficiência... art.24º compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar correntemente sobre: O estado através de sua carta Magna assegura as

pessoa com deficiência igualdade de direitos, garantindo-lhes condições de exercício de sua cidadania. XIV- proteção e interação social das pessoas portadoras de deficiência: art. 37. A administração pública direta indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União dos Estados do Distrito Federal e dos Municípios obedecer ao princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e, também a seguinte: VII- a lei reservara percentual dos Cargos e empresas públicos para as pessoas portadoras de deficiência e defnira os critérios de sua admissão: IV- a habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a sua promoção de sua integração na vida comunitária: V- a garantia de um salário mínimo de benefício mensal a pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei. Constituição de 1988 – CF/88.

Uma sociedade democrática trata seu cidadão com igualdade, visando garantir condições para o seu desenvolvimento pleno, buscando a realização da justiça social, por meio da efetivação dos seus direitos.

Conforme o Planalto, por meio da Lei n. 10.098 de 19 de dezembro de 2000 (2000, p. 1):

art. 1º as normas gerais e os critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios e transporte e de comunicação.

A Lei de acessibilidade deve englobar tudo o que contribui para a autonomia da pessoa com deficiência, inclusive a garantia de direitos, toma-se também uma forma de acesso a cidadania, conforme a Lei nº 8213/91 de 24 de julho de 1991 do Planalto (1991, p.1) de Cotas:

[...] art. 91. A empresa com 100 cem) cu mais empregados está obrigada a preencher de 2% (por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou portadores de deficiência, habilitadas na seguinte proporção: I- até 200 empregados 2%. II – de 201 a 500 3%. III – de 501 a 1.000 4%;

IV – de 1.001 em diante 5%. 1º) a dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após contratação de substituto de condição semelhante. 2º) o Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

O sistema de cotas é visto por alguns como um benefício as pessoas com deficiência, na verdade foi criado como instrumento de reparação à histórica injustiça social sofrida por estes cidadãos. No entanto, algumas empresas deixam de cumprir efetivamente esta lei, por preconceito em relação à produtividade e compromisso da pessoa com deficiência, a falta de estrutura funcional e muitas vezes a falta de fiscalização.

Os empresários precisam perceber as vantagens de se contratar pessoas com deficiência. Mas, para garantir a plena utilização de suas capacidades, as pessoas com deficiência necessitam de adequação do ambiente de trabalho, apoio especial como: orientação, supervisão e ajuda técnica visando garantir melhores condições para a sua adaptação e, como todos, de capacitação profissional, também.

2.5 PCD'S E O MERCADO DE TRABALHO

Para se estabelecer parâmetros de análise sobre os PcD's no mercado de trabalho, deve-se ter ciência sobre as dificuldades em obtenção de dados precisos, “os dados sobre mercado de trabalho para PcD no Brasil são precários e pouco confiáveis. Ainda assim, e mesmo considerando economias mais avançadas, estudos sugerem que as oportunidades para desenvolvimento profissional para PcD são extremamente limitadas” (FERREIRA e RAIS, 2016, p.111).

Analizou-se as oportunidades cedidas aos PcD's como uma rede de assistência com o objetivo de inseri-los no mundo do trabalho por meio da inclusão.

Nesse sentido, conforme afirma Junqueira (2000, p. 39):

nas redes os objetivos, definidos coletivamente, articulam pessoas e instituições que se comprometem a superar de maneira integrada os problemas sociais. Essas redes são construídas entre seres sociais autônomos, que compartilham objetivos que orientam sua ação, respeitando a autonomia e as diferenças de cada membro.

Entendeu-se que a inclusão conforme Carvalho-Freitas (2009, p. 135):

[...] tem como premissa substituir a busca por um homem ideal e padronizado pela adequação das condições e práticas de trabalho, de forma a acolher as diferenças. Ainda que a inclusão dessas pessoas mantenha as contradições próprias às relações de trabalho capitalistas, transformando as diferenças em mercadoria e em diferencial competitivo

para as organizações, ela abre possibilidades para um ordenamento social menos discriminatório.

Para se aprofundar ainda mais nesse sentido, pode-se cogitar a inclusão como concepção comum da deficiência.

“Processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, indivíduos com deficiência e, simultaneamente, estes se preparam para assumir seus papéis na sociedade” (SASSAKI, 1999, p. 41).

Para se entender quem pode fazer parte dessa inclusão, deve-se estabelecer quem pode se enquadrar como PcD.

Para essa análise, verificou-se quem é a pessoa com deficiência por meio da Secretaria Internacional do Trabalho (2006, p. 5):

[...] é indivíduo cujas perspectivas de obter emprego apropriado, reassumi-lo, mantê-lo e nele progredir são substancialmente reduzidas em virtude de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla devidamente reconhecida, agravadas pelas dificuldades locais de inclusão no mundo do trabalho.

Pela análise acerca dos números de PcD's no Brasil pode-se verificar os números do Censo realizado em 2010, ou seja, o IBGE descreveu o predomínio dos diferentes tipos de deficiência. Segundo os dados, 23,9% da população que habita o país se declaram com pelo menos uma das deficiências. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência (18,6%), seguida da deficiência motora (7%), da deficiência auditiva (5,10%) e da deficiência mental ou intelectual (1,40%) (IBGE, 2010).

Para aprofundar-se mais na atuação dos PcD's no mercado de trabalho, conclui-se que falta fiscalização além de melhores incentivos.

Conforme Pastore (2000, p. 59):

a fraca participação dos portadores de deficiência no mercado de trabalho decorre não da falta de leis e fiscalização, mas sim de carência de ações, estímulos e instituições que viabilizem, de forma concreta, a formação, habilitação, reabilitação e inserção dos portadores de deficiência no mercado de trabalho.

A Lei de Cotas “amarrou a contratação dos portadores de deficiência à mais difícil modalidade do trabalho nos dias atuais – o emprego, com vínculo empregatício, e diretamente ligado à empresa contratante” (PASTORE, 2000, p.195).

Por meio dessa citação, se estimula a pensar sobre maneiras de flexibilizar a Lei de Cotas, para isso o autor sugere formas de trabalho a distância e outras formas de deixar o trabalhador com deficiência longe das organizações.

O autor defende ainda a “cota-contribuição”, na qual “a empresa, ao invés de empregar alguém com deficiência, destinaria recursos a um fundo específico a ser usado em programas de reabilitação e qualificação” (PASTORE, 2000, p.196).

Ainda nessa linha, abrir-se-iam precedentes perigosos para “as mais variadas modalidades de trabalho, como o trabalho por projeto, o trabalho por tarefa, a subcontratação, a terceirização, o tele trabalho e várias formas de trabalho intermitente, sem vínculo empregatício” (GARCIA, 2010, p.132).

Portanto, “tais mudanças no contexto mais amplo têm consequências diretas sobre as formas de organização do trabalho dentro das empresas. Assim, a garantia de um lugar no mercado passa a ser associada diretamente à ideia de flexibilidade” (BERNARDO, 2006, p.13).

Segundo Antunes (2009, p. 50):

a flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.

Mas em contrapartida a flexibilização, existem razões para se acreditar na necessidade de explorar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência, já que elas saem da situação de isolamento e de dependência.

Segundo Lima (2013, p. 49):

o trabalho também é uma possibilidade de inserção social, devido ao encontro do trabalhador com muitos outros dentro do mesmo espaço ou fora dele, deixando de ser apenas uma atividade para ser também uma forma de relação social. Participar desse mundo social possibilita o aprimoramento da subjetividade, pois tornar visível o saber-fazer, a inteligência e a experiência de trabalhar é uma forma de obter o reconhecimento dos outros, receber o julgamento dos outros. Para deixar de ser invisível e ser reconhecido, o trabalhador precisa estar em cooperação com seus pares.

Seguindo essa mesma linha de inserção social, compreendemos que “vários sujeitos experimentando cada um por si um sofrimento único, seriam capazes de unir seus esforços para construir uma estratégia defensiva comum” (DEJOURS e ABDOUCHELY, 1994, p. 128).

No entanto, esta visão revela uma difícil relação entre a inclusão da diversidade e a preocupação com a evolução dos processos de trabalho na visão das empresas.

Segundo Ribeiro e Ribeiro (2008, p.125):

[...] que de um lado pressionava por processos mais flexíveis para garantir a agilidade produtiva e a competitividade e que, por outro lado, exigia uma consciência e ações no sentido da inclusão da diversidade no trabalho que ganharam o nome de responsabilidade social.

Mas também se entendeu que essa inclusão obrigatória traz outro problema, pois “o mercado de trabalho seleciona pessoas com determinadas deficiências e exclui outras, concentrando contratações em dois tipos de deficiência: física e auditiva” (CLEMENTE e SHIMONO, 2015, p. 41).

“Como não há exigências quanto ao tipo de deficiência para fins de observância da cota, as empresas, regra geral, selecionam dentre os portadores de deficiência aqueles que lhes são mais convenientes” (RIBEIRO e CARNEIRO, 2009, p. 552).

Para se estabelecer uma real sincronia entre o trabalhador PcD e a empresa, pode-se citar a socialização organizacional que é o “processo de integração do indivíduo com a organização no exercício de determinado cargo” (BORGES e ALBUQUERQUE, 2004, p. 333).

No mesmo sentido, o cidadão precisa de qualidade de vida, e “a expressão qualidade de vida no trabalho tem sido usada com crescente frequência para descrever certos valores ambientais e humanos, negligenciados pelas sociedades industriais em favor do avanço tecnológico, da produtividade e do crescimento econômico” (WALTON, 1973, p. 11).

2.5.1 INCLUSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO

Levando em consideração o histórico das políticas públicas sociais e a legislação que regulamenta a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, observamos de acordo os autores apresentados revelam as várias tensões que

perpassam a questão.

Em matéria publicada pelo Trevisiolli (2008, p. 02) afirma que:

são dois os problemas enfrentados para contratação de pessoas com deficiência, a falta de qualificação e adequação do candidato ao perfil da empresa. Segundo o autor, dependendo da área de atuação da empresa, o trabalhador “não pode ser aproveitado em todos os tipos de tarefa.

De acordo com o Ministério do Trabalho, a dificuldade para preenchimento das vagas está na qualificação dos candidatos. Dados apresentados pelo Sistema Nacional do Emprego (SINE) apontam que em todo o Brasil, durante o ano de 2007, foram disponibilizadas 36.837 vagas. Destas, apenas 7.206 (20%) foram preenchidas. No estado de São Paulo, de 19.104 vagas oferecidas, apenas 2.122 (11%) foram preenchidas (RODRIGUES, 2011, p. 45).

Uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) Nacional, Isocial e Catho realizada com 2.949 profissionais do setor apontou que 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência “para cumprir a lei”. Apenas 4% declararam fazê-lo por “acreditar no potencial” 12% o fazem “independente de cota” (CAOLI, 2015 p. 06).

Na matéria publicada por Caoli por meio do G1 (2015, p. 06),

de acordo com a pesquisa profissionais de RH. A expectativa e percepção sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, cerca de 50% declararam já terem entrevistado pessoas com deficiência. No entanto. Desde, 56% afirmaram não se sentir bem preparados para tal função, o que ABRH (Associação Brasileira de Recursos Humanos), representa uma fragilidade do processo de inclusão.

“Esse dado é preocupante, visto que os gestores são fundamentais ao processo de inclusão. Afinal, são eles que decidem sobre a contratação dos profissionais com deficiência e que os gerenciam” (LEMOS, 2018, p. 06).

Ainda afirma “Jorgete que sem suporte adequado, o risco de má gestão é amplificado, ocasionando situações de exclusão dentro do próprio ambiente de trabalho, falta de assistência adequada ou diferença de tratamento e oportunidades” analisou a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH, 2018, p. 06).

Jorgete Lemos diretora de Diversidade da ABRH Nacional (2018, p. 05), ainda afirma que:

de que acredita que ainda há muito a investir em termos de conhecimento e desenvolvimento de habilidades e atitudes de gestores, em todos os níveis nas organizações, e seus empregados em geral, pois o

desconforto causados às PcD é decorrente da evidência do preconceito e discriminação por essas pessoas – o público interno, somado ao público externo, os clientes dessas organizações.

O foco na deficiência por parte das empresas é corroborado nas entrevistas concedidas pelas instituições de atendimento as pessoas com deficiência (RODRIGUES, 2011, p 47).

As instituições afirmam que falta tolerância e solidariedade por parte das empresas, na medida em que estas desconhecem o potencial da pessoa com deficiência, o que redundando em uma política de contratações que apenas atende as exigências da legislação vigente (RODRIGUES, 2011, p. 47).

Carvalho-Freitas afirma (2012, p, 33) que:

os estudos sobre a inclusão desse grupo apontam três dificuldades para inserir e gerir o trabalho dessas pessoas: as formas como estores veem a deficiência, a adequação das condições e práticas de trabalho por parte das empresas e a necessidade de avaliar a satisfação das pessoas com deficiência no mercado.

Em matéria publicada no site “Talento Incluir” afirma-se que existem 3 comportamentos para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme Ignarra, idealizadora e fundadora desse site (2018, p. 04) que:

1. Disposição: tem que querer fazer; 2. Busca de informações: além da convivência para atender as necessidades; 3. Atitude para avançar no processo: se necessário, poder contar com o apoio de empresas especialistas no assunto. E quais os benefícios para as empresas: 1. Obrigatoriedade legal- adequação à Lei de Cotas entre outras; 2. Produtividade- já existem indicadores que comprovam que times com diversidade dão mais resultado; 3. Inovação- a diversidade promove pensar fora da caixa e ideias diferentes.

A inclusão de minorias no Brasil é um processo que vem ganhando, em pequenos passos, espaço, dentro da sociedade ativa. Tantos jovens de família de baixa renda quanto pessoas com deficiência estão em uma luta constante pela conquista do seu espaço dentro do mercado de trabalho (MARTINELLI, 2015, p. 01).

De acordo com o Ministério Público do trabalho, apesar da Lei de Cotas estar em vigor há quase 20 anos no Brasil, os números ainda não são favoráveis. De

acordo com estimativas do Ministério do Emprego e do trabalho, hoje o Brasil tem 851 mil vagas para portadores de necessidades especiais, porém apenas 28% delas foram preenchidas (MARTINELLI, 2015, p. 01).

2.5.2 A ADMISSÃO DE PCD'S NO MERCADO DE TRABALHO

Para uma rápida análise sobre a contratação do PcD, segundo Bortman (2015, p. 27):

o sucesso da contratação da pessoa com deficiência depende de um bom planejamento, uma vez que este é o primeiro contato de um (a) candidato (a) com a instituição. É nessa fase que se pode inferir se diversidade e inclusão são, de fato, valores cultivados, ou não. Por isso, todos os cuidados devem ser tomados para se demonstrar o compromisso da organização com a inclusão responsável.

Ainda para Bortman (2015, p.16):

em um exame admissional, não se deve buscar a ausência de doenças e sim a capacidade de trabalho de um candidato ou candidata, independentemente do diagnóstico associado. Ainda melhor, deve-se buscar a adequação do trabalho para o (a) trabalhador (a). É preciso mudar a perspectiva de encontrar um trabalhador para uma posição e passar a buscar soluções de adaptação do trabalho para uma pessoa, com ou sem deficiência.

Para o autor é necessária uma grande mudança em toda a organização e sua estrutura de trabalho para que possa receber os PcD's com o menor impacto possível para as suas atividades e a adaptação dos colaboradores, PcD's ou não.

Avançando sobre este tema, Bortman (2015, p. 30) declara:

para avaliar a aptidão para o trabalho é imprescindível conhecer o conteúdo do trabalho e as pessoas nele envolvidas e considerar que alterações nas linhas de produção, nos processos ou nas tecnologias empregadas poderão resultar em mudanças significativas no modo como o trabalho é realizado. Quando mudanças ocorrem, devem ser devidamente gerenciadas por meio de capacitação das pessoas para a nova realidade, avaliação da sua capacidade para executar os trabalhos nas novas circunstâncias e informações sobre os riscos inerentes ao trabalho que realizarão. Preferencialmente, mudanças devem ser antecipadas para que as medidas preventivas/corretivas sejam implementadas a tempo de evitar problemas na adaptação do trabalho.

2.6 TREINAMENTO & DESENVOLVIMENTO (T&D) E EDUCAÇÃO CORPORATIVA

“Os dados referentes ao campo de estudo dos brasileiros com deficiência são preocupantes, visto que mais de 70% destas pessoas não tiveram acesso aos estudos.”[...] “Dados do Ministério da Educação (MEC) de 2007 apontam que dos 654.606 mil alunos matriculados na educação básica, apenas 1,2% são crianças ou adolescentes com deficiência” (DUARTE E FRESCHI, 2013, p. 24)

Avançando sobre este tema, Duarte e Freschi (2013, p. 24) declaram:

outro dado bastante preocupante aponta que 70,64% da população brasileira de 0 a 18 anos que está fora da escola são crianças, adolescentes e jovens com deficiência, o que concluiu que 0,15% do total do ensino superior é a pessoa com deficiência, o que significa, em números absolutos, 10 mil pessoas.

“Estas informações são de extrema relevância, já que a falta de capacitação desde público prejudica a sua inserção em diversos setores públicos da sociedade, entre eles no mercado de trabalho” (DUARTE e FRESCHI, 2013, p. 24).

No mercado, por meio de seus colaboradores capacitados, “as organizações necessitam contar, cada vez mais, com profissionais altamente capacitados, aptos a fazerem frente às ameaças e às oportunidades do mercado” (RUANO, 2007, p. 4).

Sendo assim, ao buscar funcionários que possuem habilidades para atender as expectativas das empresas em suas jornadas de trabalho, visualizar as pessoas com deficiência e capacitá-las é uma forma de contribuição as pessoas e a própria sociedade, para que sejam oferecidos cargos para desempenharem um trabalho que lhe tragam rentabilidade, apoio psicológico e físico para se sentirem incluídos.

Existem empresas que oferecem treinamentos e dinâmicas em grupo para PcD's, porém, para que a pessoa com necessidade especial possa realizar o processo de capacitação/treinamento, dentro de qualquer tipo de organização, deve-se primeiramente, analisar a adequação do local para que se possa atender quaisquer níveis de necessidades, “as empresas devem preparar-se adequadamente buscando informações de qualidade e abrangentes para receber os profissionais com deficiência e, desse modo, conseguir resultados efetivos” (SCHWARZ e HABER, 2009).

Mostra-se assim, a importância da capacitação que poderá atender as expectativas das empresas, bem como dos próprios profissionais, aumentando sua autoestima, qualificação, independência e inclusão na sociedade.

Para a interação de pessoas com deficiências na sociedade, conta-se também, como forma de inserção, o mercado de trabalho, “[...] um meio de inserção do sujeito na sociedade, de afirmação das relações interpessoais, exigindo, para tanto, ambientes e meios apropriados que possibilitem a convivência com as adversidades, deficiências e diferenças” (LEAL, MATTOS e FONTANA, 2013, p. 60).

Duarte e Freschi afirmam (2013, p. 25) que:

essa busca de equilíbrio e da igualdade social no ambiente de trabalho deve ser entendida com a parte integrante do processo de desenvolvimento da organização. Portanto, o departamento de recursos humanos é fundamental para coordenar e buscar soluções em todo processo. Com profundo conhecimento dos direitos e das necessidades das pessoas com deficiência, o RH poderá envolver toda a empresa- dos gestores aos técnicos, passando pelos funcionários de limpeza e manutenção, até a mais alta direção da empresa- oferecendo suporte mais adequado, fazendo com que todos possam atender e reconhecer a diversidade humana como algo benéfico à companhia.

De acordo com Filho Et al. (2012, p. 19):

as empresas devem estar adequadas às pessoas com deficiências, fazendo os ajustes necessários nos equipamentos, postos e organização do trabalho com finalidade de minimizar ou excluir os possíveis riscos ocupacionais; essas medidas devem ser especiais promovendo a acessibilidade e ajustes na organização do trabalho atendendo as necessidades específicas, visando estabelecer igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho, para não expor o deficiente a discriminação perante aos demais trabalhadores.

Com base no conteúdo acima, a acessibilidade é fundamental para a inclusão de pessoas com deficiência (FILHO ET AL., 2012, p. 14). O acesso ao local de trabalho, por exemplo, pode ser melhorado, incluindo facilidade para entrar e se movimentar além de acesso a banheiros e lavatórios, as saídas de emergência também devem assegurar que essas pessoas possam deixar com segurança e eficiência o local e se deslocar para uma área segura (FILHO ET AL., 2012, p. 14).

Entendeu-se que o Treinamento & Desenvolvimento (T&D) e a educação corporativa, conforme Filho et al. (2012, p. 14) complementa:

apoios especiais auxiliam ou permitem compensar uma ou mais limitações da pessoa com deficiência podem ser voltados a orientação, supervisão e ajudas técnicas, dentre outros, de modo a superar barreiras da modalidade e comunicação, possibilitando ao deficiente plena utilização de suas capacidades e condições de normalidade, como descrito na Introdução normativa nº 20/01 da Secretaria da Inspeção do Trabalho do MTE. Pode-se ter como exemplos serviços de mensagens e

vibracall em telefones para deficientes auditivos, folheadores eletrônicos para tetraplégicos, impressão em braile, sinalização e alarmes sonoros, corrimão para auxiliar a locomoção e algumas tecnologias de acesso ao computador e a internet como, sintetizadores de voz e livros falados para os deficientes visuais, interprete em libras ou até mesmo banheiros adaptados para cadeirantes.

O termo deficiente utilizado durante toda a pesquisa em momento algum deve ser entendido como antônimo de eficiente, onde os profissionais com essas limitações físicas ou mentais, se possuírem o treinamento necessário, as condições adequadas de trabalho e um ambiente que lhe proporcione um mínimo de adaptabilidade poderão desenvolver suas funções e tarefas de forma eficiente e eficaz.

Em matéria publicada no site “SBCoaching” (2019, p. 01)

a meritocracia é um tipo de gestão que busca promover e premiar funcionários que apresentam os melhores índices de desempenho. Ou seja, se trata de um sistema que almeja valorizar os melhores talentos e permitir que os colaboradores cresçam dentro da organização.

A meritocracia nas empresas é um modelo de gestão em que os funcionários são avaliados e premiados conforme o seu desempenho profissional (SBCOACHING, 2019, p. 02). Nesse modelo, compreende-se que aqueles colaboradores que alcançam mais metas e geram melhores resultados tem mérito para serem premiados com benefícios e responsabilidades (SBCOACHING, 2019, p. 02). Qual a importância da Meritocracia? A meritocracia, quando bem aplicada na prática, é importante para manter o alto nível da equipe e dos resultados da empresa (SBCOACHING, 2019, p. 05).

3 METODOLOGIA

Este artigo tem como objetivo, estimular os leitores para uma análise acerca do tema apresentado, baseado em uma pesquisa bibliográfica, que demonstra as variáveis existentes para a inclusão de deficientes físicos no mercado de trabalho.

Entendeu-se por essa pesquisa que “é entendida como o planejamento global inicial de qualquer trabalho de pesquisa, o qual envolve uma série de procedimentos metodológicos, configurados em etapas de trabalho” (MACEDO, 1994, p. 13).

“A pesquisa científica é a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas da metodologia consagrada pela ciência. É o método de um problema em estudo que caracteriza o aspecto científico

de uma pesquisa” (RUIZ, 1996, p. 48). E, essa, por sua vez, sendo de ordem bibliográfica.

As referências utilizadas nesta pesquisa, são publicações dos últimos 5 (cinco) anos, encontradas por meio de investigações realizadas em sites governamentais, livros e artigos publicados, dados bibliográficos e textos com base na Constituição Federal de 1988 e nas demais leis brasileiras em vigor relacionadas a temática, afim de transmitir confiança e dar credibilidade aos fatos apresentados.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Este artigo teve como objetivo expor as variáveis para a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, com sua essência nas leis e na fiscalização, além das dificuldades encontradas para a inclusão, adaptação e aceitação desses indivíduos nos mais diversos meios.

Iniciou-se com uma visão sobre a importância do trabalho na vida do homem, sendo estratificado como um suporte em sua consolidação social, em busca não apenas do meio de sobrevivência, mas também do respeito perante a sociedade.

Constatou-se ainda que para a formação adequada de qualquer pessoa, seja ela PcD ou não, se torna necessário um alicerce na família, podendo essa afetar positiva ou negativamente. Concluiu-se que essa influência da família afeta em três vertentes: cunho social, cultural e econômico.

A primeira acometeu a formação da individualidade e da originalidade, além da conduta nas diretrizes sociais, ou seja, a partir da aceitação e do respeito no convívio com a sua família, propiciou o estímulo para se envolver com os demais sendo mais atuante nos meios em que se brinca, estuda, capacita, se desenvolve e que se profissionaliza, que lhe exigem.

A segunda manifestou-se na singularidade da família, podendo essa ser impulsionadora ou arruinadora no progresso do PcD, ou seja, em uma família com um estágio de conhecimento racional mais desenvolvido, o cidadão tende-se a buscar melhor qualificação e posição profissional. Mas em situação contrária, onde o meio familiar não propiciou total respaldo para o PcD, houve ausência de suporte em relação a busca por melhores condições com a interpretação de que o indivíduo não precisaria por ser deficiente.

E, no final, o tópico econômico, que verificou-se interferir na condução da vida da pessoa com deficiência, uma vez que uma conjuntura positiva pode propiciar o acesso a uma melhor formação. No entanto, a circunstância contrária pode estabelecer uma relação de sujeição ao auxílio fornecido pelo poder público, com o intuito de que a família prefere que o indivíduo se mantenha inerte para não perder o benefício.

Com relação a essa influência do estado, interpretou-se que uma sociedade democrática se dedica ao seu cidadão com equidade, garantindo oportunidades para o seu progresso por meio do sistema de cotas, considerou-se que o mesmo é visto como um benefício para os PcD's, mas analisou-se que sua criação foi com o intuito de reparação histórica em função das injustiças sociais suportadas por esses cidadãos que hoje, querem se capacitar para ter o direito de trabalhar e ser um contribuinte.

Entretanto, entendeu-se que muitas empresas deixam de cumprir a lei de cotas por discriminação quanto ao rendimento profissional da pessoa com deficiência, além da falta de estrutura para acomodá-los e pela falta de fiscalização. Uma nova lei poderá “flexibilizar” a Lei de Cotas, podendo as empresas escolher por fazer uma contribuição para a União, que destinará o dinheiro para ações de habitação e reabilitação, ou unir duas ou mais empresas para que juntas possam alcançar a cota prevista por lei. O projeto desta nova lei que terá essa flexibilidade foi elaborada pelo governo, sem mesmo consultar a Secretária Nacional de Pessoas com Deficiência, ou seja, a Lei de Cotas que está em vigor há 28 anos, para que seja feito a inclusão de PcD's no mercado de trabalho, para que o cidadão deixe de ser um beneficiário e se torne um contribuinte, poderá deixar de existir, assim excluindo cada vez mais o cidadão com deficiência da sociedade.

Admitiu-se ainda que, há muita dificuldade para o alcance de conhecimentos precisos acerca dos PcD's no mercado de trabalho, mas verificou-se que em mais de 80% dos casos, as empresas contratam pessoas com deficiência apenas com o intuito de acatar a lei, entretanto, a falta de mão-de-obra apta a exercer a função necessária pode ser prejudicial tanto a pessoa, que não atingirá seus objetivos profissionais, pessoais e sociais, como à empresa, que poderá não atingir suas metas quanto ao desenvolvimento de pessoas.

Considerou-se esse dado alarmante visto a importância dos gestores e recrutadores nesse processo de inclusão, afinal serão eles os responsáveis pela evolução profissional e, inclusive, pessoal dos PcD's.

Entendeu-se que para incorporar colaboradores com alguma deficiência, se torna necessária uma adequação do ambiente, sendo mais seguro e com infraestrutura adequada, sendo essa não somente a estrutura física, mas também a emocional e a

tecnológica.

Constatou-se ainda, a inevitabilidade de se pensar no aprofundamento da atividade do PcD no mercado de trabalho e, assim, percebeu-se que além da falta de fiscalização, pode-se pensar na falta de incentivos. Com base nisso, o presente artigo citou trechos de autores que defendiam a flexibilização da Lei de Cotas por meio de outros métodos de trabalho que poderiam ser realizados a distância, deixando o PcD longe das áreas de trabalho. No entanto, compreendeu-se haver uma perigosa relação entre a ideia de ter a pessoa com deficiência apenas para cumprir a cota e a real necessidade de inseri-los no ambiente de trabalho para além da inclusão no mercado de trabalho, também haver a inclusão social mediante as relações interpessoais que o indivíduo obtém apenas saindo do seu ambiente domiciliar e interagindo com outras pessoas, sejam essas também portadoras de deficiências ou não.

Compreendeu-se então, que a inclusão no mercado de trabalho é um direito desses cidadãos, no entanto, a falta de conhecimento e informações ainda geram discriminações e, esse preconceito, ainda é um dos maiores impedimentos para a inclusão do PcD.

Houve em determinado momento uma ação promovida pelo Ministério do Trabalho denominada como Semana de Mobilização para Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, que ocorre uma vez ao ano em nível nacional, também chamado como “Dia D”, essa ação tem o intuito de colocar em um mesmo espaço trabalhadores PcD’s e empregadores que queiram dar oportunidades para esses cidadãos. Tratou-se de um movimento extremamente válido para a inclusão de PcD’s no mercado de trabalho e para as empresas que queiram atingir a cota obrigatória por lei. O “Dia D” é um momento muito importante para os PcD’s, pois são raros os momentos que cidadãos com deficiência podem se candidatar as vagas exclusivamente oferecidas a eles.

Destacou-se ainda a publicação de um site voltado para a inclusão denominado “Talento Incluir” onde se caracterizam comportamentos para a inclusão e os benefícios para as empresas. Nele, se destacaram como comportamentos a vontade de fazer a diferença, buscar conhecimentos para atender a demanda de forma mais precisa e a busca por especialistas no assunto. E, como benefício, entendeu-se além do atendimento a Lei de Cotas, a produtividade e a inovação, visto que ambos foram comprovados como mais eficientes em equipes onde se tem a diversidade.

Assim, há a necessidade de empresários constatarem os proveitos de se contratar um PcD em sua equipe. Mas para se sustentar o total aproveitamento de suas aptidões, se torna necessário um ambiente específico com mais adequações do ambiente e das pessoas com necessidades especiais como: banheiros, rampas de acessos, salas, mesas

e cadeiras.

Constatou-se ainda como temor dos contratantes para integrar PcD's em suas equipes, o medo da falta de capacitação dos mesmos e uma consequente diminuição da produtividade dos setores envolvidos, visto que o mercado exige cada vez mais processos enxutos e eficientes.

Sendo assim, tornou-se necessário procurar colaboradores que possuam competências suficientes para satisfazer as perspectivas das empresas, mas em contrapartida cogitar a pessoa com deficiência para habilitá-la à ser mais produtiva e mais “aproveitável” no ambiente de trabalho.

Mostrou-se assim, a importância da capacitação que será capaz de responder as esperanças dos contratantes, além dos próprios colaboradores em questão, por meio do aumento de valores como: a autoestima, a independência, a qualificação e a inclusão na sociedade - antes do trabalho.

Mais do que pensar sobre o assunto, está na hora de agir e buscar alternativas o quanto antes. E embora existam muitos artigos sobre o tema demonstrando os diversos proveitos de incluir profissionais com alguma deficiência, as companhias ainda não despertaram para esse fato e, mesmo contratando PcD's para atender a cota, entendem essa contratação como uma situação assertiva, mas nos momentos estratégicos para a manutenção dos talentos individuais não mantêm a mesma postura, entendendo que essas pessoas possam ser apenas despesas e risco em potencial.

Alcançou-se o seguinte objetivo a ser traçado para melhorar esse cenário de inclusão, onde as empresas devem ter melhor conhecimento sobre onde encontrar mão-de-obra PcD qualificada. Pode-se contar com sites e empresas especializadas em RH. Outra situação que pode ser desenvolvida por especialistas é a adaptação dos espaços físicos.

Outro quesito a ser melhor avaliado está acerca dos processos de recrutamento e seleção e entendimento se estes não estão desmotivando os pretendentes com deficiências ou mesmo reduzindo as oportunidades de mostrar seus potenciais.

Tornou-se necessária a aplicação de treinamentos pensando em todos os colaboradores, para que os PcD's se sintam correspondidos no seu ambiente de trabalho. Mas além de prepara-los, é necessário introduzir no dia a dia as rotinas que motivem e enfrentem as dificuldades que possam surgir.

Outra vertente a ser investida é na conscientização, por meio do entendimento de qualquer funcionário e apoiar as dificuldades enfrentadas pelos PcD's. Esse

movimento irá ajudar a formar um local de trabalho onde todos tenham a possibilidade de compreender as variáveis de adaptação as novidades. Mas o principal propósito dessa mudança cultural é propiciar a afinidade entre as pessoas e diminuir o descrédito de se achar incapaz aquele com deficiência.

Entendeu-se ainda como necessário, o investimento em projetos de orientação e programas de desenvolvimento para garantir um aumento no número de PcD's que estão no mercado de trabalho e recrutar outros, que ainda não estão empregados. Mas os números não devem ser apenas de contratados e, sim, no aumento em vários níveis hierárquicos nas empresas e, isto pode ser estabelecido mediante metas, para que as cotas sejam elevadas para diversos cargos, ou seja, a meritocracia.

Avaliou-se também a disponibilidade de cursos online, gratuitos ou não, para PcD's para que seja alcançado a qualificação para que se torne uma possível candidatura para as vagas ofertadas pelas empresas, porém constatou-se que, até a devida data deste trabalho bibliográfico, não foram encontrados cursos online gratuitos e pagos, diretamente para PcD's, foram encontrados apenas cursos presenciais gratuitos e pagos para pessoas com deficiência.

5 CONCLUSÕES

Teve-se como objetivo neste trabalho bibliográfico, relatar a sociedade - o porquê da dificuldade da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e analisou-se que a inclusão de PcD's inicia-se no âmbito familiar, com a ajuda de uma visão mais sensível dos familiares, com a tentativa de auxiliá-lo a seguir uma carreira que lhe faça se sentir produtivo e confiável para atingir seus objetivos. Com o trabalho conjunto com a família, a escola também tem uma grande participação na orientação das pessoas com deficiências, a inclusão de cursos técnicos para PcD's nas escolas públicas e privadas, seria de grande valia para que a jornada destas pessoas, na área profissional, seja com grau de dificuldade menor, apresentada atualmente.

Por meio desta pesquisa, houve a percepção de que existem várias definições sobre o termo deficiência. Ainda se dissertou sobre a conjectura legal que norteia a inserção do PcD no mercado de trabalho.

Acerca do questionamento sobre o aceite das empresas em contratar PcD's, entendeu-se que em sua maioria, a categoria institucional emprega essas pessoas apenas para exercer a imposição constitucional sem obter parâmetros compreensíveis ou mesmo

investir em estruturas que possam garantir a orientação e o desempenho efetivo das funções, sejam esses investimentos no ambiente ou nas pessoas.

Entendeu-se que com uma melhora na inclusão no ensino superior, a entrada no mercado de trabalho seja facilitada, pois seus conhecimentos estarão mais abrangentes e seu contato com a sociedade possa lhe trazer mais confiança e informações quanto ao mercado de trabalho. O que nos remeteu a meritocracia, pois assim como qualquer pessoa, o PcD tem total liberdade de se tornar mais competitivo no mercado de trabalho.

A partir dessa composição congruente as questões levantadas, que difundiram haver PcD's capacitados que não estão no mercado de trabalho, analisou-se o quanto a aplicação da inclusão está longe de ser cumprida.

Observou-se ainda que são inúmeras adversidades enfrentadas por essas pessoas, seja pela insipiência de seus direitos, pela falta de efetivação das legalidades ou mesmo pela falta de aptidão.

O grau de dificuldade deste estudo foi mediano, pois a alguns anos se discute sobre a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade e no mercado de trabalho, sendo assim, foram encontrados alguns artigos e autores que falam com mais facilidade sobre o assunto, no entanto observou-se haver muitas descrições e observações sobre o tema, mas poucas ações efetivas para mudar esse cenário.

Como futuros administradores, observamos a necessidade de se ter concretizado um posicionamento mais amplo das empresas para ofertar não somente vagas, mas oportunidades para se desenvolver por meio de um plano de carreira. Outro caminho a se seguir é o emprego de recursos em capacitação profissional para se recepcionar os PcD's na empresa em que desempenhará suas funções, afinal profissionais bem informados tendem a desenvolver tarefas e processos para que uma empresa seja bem mais organizada em todos os seus âmbitos.

Estabelecer a viabilidade de evolução para todos os colaboradores em igual teor, para que não ocorra desigualdade dentro das organizações e que juntos possam ter capacidades para a execução de tarefas com qualidade e dentro dos padrões e regras da empresa para que possam assim, atingir metas estabelecidas pela corporação no qual trabalham, seria um mundo ideal.

Portanto, os questionamentos feitos anteriormente, no capítulo de introdução deste trabalho, demonstraram que são inúmeras as lacunas nesse universo de inclusão que precisam ser preenchidas. Para tanto, necessita-se de maior engajamento dos gestores bem como dos poderes públicos e das famílias e, por intermédio desse ciclo socioambiental que pode ser gerado, o PcD não precisaria ser apenas uma cota

cumprida, mas uma oportunidade de se obter mão-de-obra qualificada e capaz de cumprir objetivos ousados e importantes para a empresa.

Mas ainda, se pode avaliar que esta pesquisa serviu para alastrar a percepção acadêmica e profissional acerca do tema, além de alavancar o raciocínio e estimular a curiosidade sobre a problemática a fim de ajudar na propagação do conhecimento sobre PcD's, tanto para a sociedade como para os empresários a fim de declarar a importância de permitir o trabalho a essas pessoas, não apenas porque há uma lei para tal, mas pelo entendimento de que essa parcela da população pode contribuir para a evolução da empresa.

Portanto, desta pesquisa podem-se ter outras oriundas, seguindo essa linha de estudo, pois a temática não se encerra por aqui, tem margens para outras reflexões/ investigações, bem como de como será o futuro desses profissionais.

REFERÊNCIAS

Anais da 4^o Conferência Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência. 2016.

Disponível em: <<http://www.sds.sc.gov.br/index.php/conselhos/conede/conferencias/4conferenciados-direitos-da-pessoa-com-deficiencia/2109-anais-da-4-conferencia-nacional-dos-direitos-da-pessoa-com-deficiencia-2/file>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. 2009. Disponível em: <<http://www.revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/artantunes.pdf>>. Acesso em: 27 mar. 2020.

ARANHA, Maria Salete F. Trabalho e emprego. Brasília: CORDE, 2003.

ARAÚJO, E.; FERRAZ, F. O conceito de pessoas com deficiência e seu impacto nas ações afirmativas brasileiras no mercado de trabalho. 2010. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/541/1/2010_eve_fberraz.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BATTISTELLA, Linamara. Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF. 2008. Disponível em: <<http://www.desenvolvimentosocial.sp.gov.br/a2sitebox/arquivos/documentos/274.pdf>>. Acesso em: 4 abr. 2020.

BECK, Paulo Costa. A História da cidadania das pessoas com deficiência e o desenvolvimento da sua organização como movimento social no cenário brasileiro. 2007. Disponível em: <<https://bdm.unb.br/handle/10483/664>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BERNARDO, Marcia Hespagnol. Discurso flexível, trabalho duro: o contraste entre o discurso de gestão empresarial e a vivência dos trabalhadores. 2006. p.13. Disponível em: <<https://tesesusp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-15102006-195023/pt-br.php>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

BORGES, Livia de Oliveira; ALBUQUERQUE, Francisco José Batista de. Socialização Organizacional. In: ZANELLI, J. C. e outros. (Orgs) Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, 2004.

BORTMAN, Daniela et al. A Inclusão de pessoas com deficiência: o papel de médicos do trabalho e outros profissionais de saúde e segurança; Curitiba, PR: ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2015.

CAOLI, Cristiane; Contratam pessoas com deficiência só para cumprir a lei. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/concursos-e-emprego/noticia/2014/11/81-contratam-pessoas-com-deficiencia-so-para-cumprir-lei.html>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. 2009. p.135. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rac/v13nspe/a09v13nspe.pdf>>. Acesso em 29 mar. 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Validação do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho (ICD-ST). Psico-usf [online]. 2012, vol.17, n.1, pp.33-42. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000100005>>. Acesso em 26 mar. 2020.

CLEMENTE, Carlos Aparicio. SHIMONO, Sumiko Oki. Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: Invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão. São Paulo: Edição dos autores, 2015.

DEJOURS, Christophe. ABDOUCHELY, Elizabeth. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho: Psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.

DUARTE, Y. M. FRESCHI, J. C. O papel dos recursos humanos na contratação de pessoas com deficiência. Revista Terceiro Setor & Gestão, Guarulhos, v.7, n.1, p.21-30, 2013.

FERREIRA, Luciana Carvalho de Mesquita. RAIS, Luciano Aversani. Qual a relação entre diversidade e desempenho? Um estudo sobre a relação entre a proporção de pessoas com deficiência na produtividade das empresas brasileiras. *Revista brasileira gestão de negócios*, vol.18, no.59, p.111, Jan 2016.

FILHO, Valdir Antonio Vitorino, et al. A inclusão do deficiente no mercado de trabalho. 2012. Disponível em: <http://www.transformare.adm.br/wp-content/uploads/2012/07/04_VALDIR-ANTONIO-VITORINO-FILHO.pdf>. Acesso em: 18 abr. 2020.

GARCIA, Vinicius Gaspar. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: Histórico e contexto contemporâneo, Tese de Doutorado apresentado ao Instituto de Economia da Unicamp. Campinas, 2010.

GOMES, Adriana, Anna et al. Atendimento educacional especializado em deficiência mental. 2007. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ae_e_dm.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

IGNARRA, Carol. Por que é difícil contratar pessoas com deficiência no Brasil do direito a educação e o que você tem a ver com isso. 2018. Disponível em: <<https://talentoinclusir.com.br/emprego/porque-e-dificil-contratar-pessoas-com-deficiencia-no-brasil-do-direito-a-educacao-e-o-que-voce-tem-a-ver-com-isso/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Censo das pessoas com deficiência. 2010. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>>. Acesso em: 28 mar. 2020.

JUNIOR, Lanna. MARTINS, Mário Cléber. História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

JUNQUEIRA, L. A. P. Intersetorialidade, transetorialidade e redes sociais na saúde. *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, 2000.

LEAL, Débora Ribas. MATTOS, Gisele Domingues de and FONTANA, Rosane Teresinha. Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos. *Rev. bras. enferm.* [online]. 2013, vol.66, n.1, pp.59-66. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0034-71672013000100009>>. Acesso em 27 mar. 2020.

LEMOS, Jorgete. Inclusão no mercado de trabalho. 2018. Disponível em: <https://www.abrhbrasil.org.br/cms/wp-content/uploads/2015/02/Jorgete_

Realizacoes-2018_2.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

LIMA, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM, Rev. Adm. Mackenzie, vol.14, no.2, p.49, Abr 2013,.

MACEDO, Neusa Dias de. Iniciação a pesquisa bibliográfica: guia do estudante para a fundamentação do trabalho de pesquisa. São Paulo: Edições Loyola, 1994.

MAIA, Mauricio. Novo conceito de pessoas com deficiência e proibição do retrocesso. 2019. Disponível em: <http://www.pcd.mppr.mp.br/arquivos/File/novo_conceito_de_pessoa_com_deficiencia_e_proibicao_do_retrocesso.pdf>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MARTINELLI, Lyane. Inclusão social no mercado de trabalho. 2015. Disponível em: <<https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/incluso-social-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MARX, Karl. O Capital: crítica da economia política. 22. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Dificuldade de comunicação e sinalização Surdez. 2006. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/surdez.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Pessoas com deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho. 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=3836>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO PARANÁ. Conceito de deficiência. 2020. Disponível em: <<http://www.pcd.mppr.mp.br/pagina-41.html>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

PASTORE, José. Oportunidades de trabalho para Portadores de Deficiência. São Paulo: Editora LTR, 2000.

PLANALTO. Presidência da república casa Civil. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm>. Acesso em: 29 mar. 2020.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Organizações & Sociedade, v. 16, n. 50, art. 8, p. 545-564, 2009.

RIBEIRO, Marcelo Afonso; RIBEIRO, Flavio. Gestão organizacional da diversidade: um estudo de caso de um programa de inclusão com pessoas com deficiência. In:

M. N. CARVALHO-FREITAS; A. L. MARQUES (Orgs.). Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

RODRIGUES, Leandro. Inclusão com pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2011. Disponível em: <<http://repositorio.unicamp.br/jspui/handle/RESPOSI/P/313692>>. Acesso em: 29 mar.2020.

RUANO, Alessandra Martinewski. Gestão por competências: uma perspectiva para a consolidação da gestão estratégica de recursos humanos. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2007.

RUIZ, J.A. Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos. 4. ed. São Paulo: Atlas; 1996.

SÁ, CAMPOS E SILVA. Atendimento Educacional Especializado Deficiência Visual. 2007. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/aeedv.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SBCOATING. Meritocracia: o que é, porque adotar e como implantar. 2019. Disponível em: <<https://www.sbcoaching.com.br/blog/meritocracia/>>. Acesso em: 03 maio 2020.

SCHWARZ, A. HABER, J. Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência. São Paulo: I. Social, 2009.

SECRETARIA INTERNACIONAL DO TRABALHO. Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: Repertório de recomendações práticas da OIT. Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. 1. ed. rev. Brasília: OIT, 2006.

SILVA, Yara. Deficiência múltipla: Conceito e caracterização. 2011. Disponível em: <<http://www.conhecer.org.br/download/cp/inclusao/m3/leitura%203.pdf>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

TREVISIOLLI, Álvaro. Leis de cotas para contratar deficientes precisa ser flexibilizada. 2008. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/57953/lei-de-cotas-para-contratar-deficientes-precisa-ser-flexibilizada>>. Acesso em: 29 mar. 2020.

VARA, Maria de Fátima Fernandes. CIDADE, Ruth Eugênia. Conhecimentos básicos da deficiência física para o atendimento educacional especializado. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2020.

WALTON, Richard E. Quality of working life: what is it? Cambridge: Sloan Management Review, v. 15, n. 1, 1973.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

MARKETING NA ERA DIGITAL: PERCEPÇÃO DO USO DA TECNOLOGIA COMO AUXÍLIO E INFLUÊNCIA NAS TOMADAS DE DECISÃO– EM ESPECIAL AO COMÉRCIO ELETRÔNICO: uma revisão bibliográfica

Fabício Franquim de Sales / RA: 1710200

Fernanda Franquim de Sales / RA:1810255

Jackson Luiz Ignácio / RA: 1810855

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: feerfranquin@gmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação a distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo perceber como o uso da tecnologia influencia e auxilia no comércio digital. Baseou-se em conceitos encontrados em artigos de sites confiáveis e livros da área - sobre a tecnologia, o comércio, o marketing e suas tendências, utilizando como metodologia a revisão bibliográfica. O marketing é uma estratégia mercadológica que surgiu no Japão, no século XVII, tendo como função gerar a oferta e a demanda de produtos e serviços, aplicando princípios e técnicas que atualmente são influenciados pela era digital, caracterizando o marketing digital. Como extensão de estratégia de mercado no marketing digital tem-se o E-commerce - ferramenta utilizada com grande destaque por empresas e pessoas, que tem como objetivo a compra e venda de produtos e serviços de forma

digital. Como consequência dessas mudanças no comércio vinculado à era digital surgiu uma nova forma de comunicação comercial, onde um indivíduo influencia as pessoas a seguir ideias relacionadas a determinado produto ou serviço, este é o influencer digital, pessoa com característica carismática que atrai a atenção das empresas para divulgar os produtos. Constatou-se que a influência digital afetou de diversas maneiras o mercado/a economia global, visto que o marketing cresceu e vem se adaptando às novas tecnologias e tendências relacionadas à internet.

Palavras chave: Marketing, marketing digital, E-commerce, influenciador digital.

1 INTRODUÇÃO

Desde o início do século XXI, a era da tecnologia vem crescendo em grandes proporções. Foi um grande marco histórico, a partir daí a comunicação mundial ficou muito fácil e rápida, trazendo com essa facilidade um novo ambiente extremamente propício para o mercado. Além disso, a internet proporcionou também o surgimento do Marketing Digital.

O marketing digital está se adaptando para as novas tecnologias e a cada dia se expande mais, conquistando novos consumidores de diferentes faixas etárias e de diversos lugares do mundo. O marketing digital consiste em aplicar as estratégias de marketing às plataformas digitais como: redes sociais, sites e aplicativos.

O E-commerce (sigla de comércio eletrônico) tem como objetivo realizar transações comerciais. Com a mudança do mercado mundial, não demorou muito para que este conceito de compra e venda se tornasse a maior e mais volumosa maneira de comercializar produtos ou serviços. Por meio das ações do marketing, empresas do mundo inteiro aderiram a este comércio virtual e cada vez mais e mais pessoas obtiveram acesso tanto a computadores como a internet. Foram essas ações e outras variáveis que fizeram com que o E-commerce chegasse onde chegou e que conquista e conquistará cada vez mais o espaço no mercado.

Com o passar dos anos e do uso das tecnologias, surgiram novas profissões como o influencer digital, que é uma pessoa que tem a capacidade de mudar os comportamentos e as opiniões das pessoas por meio da internet, com isso muitas empresas procuram esses influencers para divulgar sua marca, onde o Marketing, E-commerce e influencer digital estão conectados para o mesmo objetivo, satisfazer o cliente final.

A tecnologia e o marketing têm influência na economia mundial. Como a tecnologia e as diferentes ferramentas digitais influenciam no comércio? E como seu uso no marketing atua na tomada de decisão no mercado global?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

No desenvolvimento desse capítulo, apresentou-se o conceito de Marketing visando a sua evolução, principalmente por meio da internet e como impactou no comércio eletrônico e na economia, abrindo oportunidades a novos profissionais que utilizam o mundo virtual como ferramenta para ganho financeiro.

2.1 MARKETING

O marketing surgiu como uma estratégia empresarial, tendo seu início no século XVII, e sua origem remontou o Japão. O termo marketing começou a ser empregado nos Estados Unidos da América por volta de 1910, quando surgiram as primeiras instituições para reunir profissionais do setor. Nos séculos XVIII e XIX, as empresas nos Estados Unidos e Europa desenvolveram a capacidade de fazer produtos em grande escala e preços baixos (NICKELS & WOOD, 1999).

Anos antes da Revolução Industrial, em meados do século XIX, em razão de haver pouca oferta de produtos para comprar os clientes acabavam comprando qualquer produto que estivesse disponível (COBRA, 1994).

Na figura a seguir (figura 1), destaca-se as eras do marketing, e no quadro (figura 2), apresenta-se a evolução do marketing de acordo com cada era na sua época e o que abrangia em relação ao comércio.



Figura 1: Eras do Marketing
Fonte: Kotler (1925)

Era da Produção (1925)	(GRACIOSO, 1997)	Praticava-se a produção em massa na crença de que bons produtos, com preços acessíveis e disponíveis venderiam por si mesmo. Ninguém dava a mínima para o que o consumidor pensava, muitos produtos não vendiam por falta de compradores.
Era das vendas (1925 a 1950)	(KOTLER, KARTAJAYA e SETIAWAN, 2010)	Tentava-se encontrar clientes para os estoques ainda não vendidos
Era do Marketing (1950 a 1990)	(BOONE e KURTZ, 2011)	Surge o <i>marketing</i> como é conhecido hoje. Começa-se a valorizar a informação de mercado como prioritária para a produção (pesquisa de mercado).
Era do Marketing de Relacionamento (1990)	(KOTLER, KARTAJAYA e SETIAWAN, 2011).	A abordagem agora é o foco na manutenção do cliente. Desenvolveram-se técnica de relacionamento de longo prazo que encantem o cliente para que ele continue voltando.

Figura 2: Evolução do *Marketing*
Fonte: Pesquisadores (2020)

Pode-se definir marketing como um processo de planejar e executar a definição do preço, promoção, distribuição de ideias, bens e serviços com o intuito de criar trocas que atendam metas individuais e organizacionais. Desta forma é possível identificar que o marketing tem importante função na venda de produtos ou serviços para as organizações (PETER, 2000).

O marketing é também um processo social no qual indivíduos ou grupos obtêm o que necessitam e desejam por meio da criação, oferta e troca de produtos de valor com os outros (KOTLER e KELLER, 2006).

Marketing é uma função gerencial, que busca ajustar a oferta da organização a demandas específicas do mercado, utilizando como ferramenta um conjunto de princípios e técnicas. Pode ser visto, também, como um processo social, pelo qual são reguladas a oferta e a demanda de bens e serviços para atender às necessidades

sociais (ROCHA, 1999).

2.1.1 MARKETING DIGITAL

O marketing digital é o conjunto de estratégias de marketing e publicidade, aplicadas à internet e ao novo comportamento do consumidor quando está navegando. Não se trata de uma ou outra ação, mas de um conjunto coerente e eficaz de ações que criam um contato permanente de sua empresa com seus clientes. O marketing digital faz com que seus clientes conheçam seu negócio, confiem nele, e tomem a decisão de comprar a seu favor (TORRES, 2009).

As principais diferenças entre o marketing tradicional e o marketing digital são as ferramentas de comunicação e a distribuição de informações por eles utilizadas. O marketing digital inclui a internet, seus websites, também as mídias sociais tais como Facebook, Twitter, Instagram, entre outras. As ferramentas utilizadas pelo marketing digital tornam seu conceito explicativo. Assim, pode-se definir o marketing digital como um conjunto de atividades e ações que uma pessoa ou empresa executa por meio da rede mundial de computadores com o objetivo de atrair novos negócios, criar e manter relacionamentos e desenvolver uma identidade de marca positiva, agregando valor a essa marca (TORRES, 2009).

A internet é utilizada como um mecanismo que permite às organizações e consumidores a manter seus relacionamentos de forma estratégica, possibilitando uma troca de informações mais rápida, dinâmica e personalizada quando comparada ao marketing tradicional. Nos dias atuais, a internet e as mídias sociais se tornam cada vez mais presentes no cotidiano da maioria das pessoas. A área de marketing, preparada para divulgar mensagens de marca para os consumidores, tornou-se um centro de diálogo, ideal para descobrir o que os consumidores querem, quando e onde. A publicidade evoluiu de uma interrupção – roubando a atenção para um produto ou marca – para uma experiência, uma aplicação, um serviço que os consumidores realmente desejam. Esse novo modelo de marketing não grita; ele ouve e aprende. Relevância, interatividade e prestação de contas são os ingredientes essenciais (VOLLMER, 2009).

Embora nem todas as empresas saibam disso, qualquer empresa já vivencia a economia digital. Ao acessar uma rede social, pagar contas virtualmente, buscar um site de um fornecedor ou de um cliente, realizar atividades cotidianas da maioria das empresas já envolvem o ambiente conhecido como “nuvem”. Para começar a se entender com

este cliente conectado e aproveitar da forma mais estratégica as oportunidades, é preciso ter um planejamento de marketing digital. Este planejamento deve ser em ações práticas que realmente aproximem a empresa dos seus clientes e consumidores, buscando melhores formas de interação para se relacionarem, o que proporciona uma troca de informação personalizada e eficaz. Web Marketing ou Marketing Digital, corresponde a toda concentração de esforços no sentido de adaptar e desenvolver estratégias de marketing no ambiente web (OLIVEIRA, 2000).

Com a evolução da Tecnologia da Informação e da Comunicação (TIC), especialmente a internet, o marketing evoluiu para o chamado marketing eletrônico, e-marketing ou marketing digital, conceito que expressa o conjunto de ações de marketing intermediado por canais eletrônicos como a internet, em que o cliente controla a quantidade e o tipo de informação recebida (LIMEIRA, 2003).

2.2 AMBIENTE ONLINE

Obviamente a internet é tão grande e muda tão rápido que seria impossível descrever aqui todos os espaços existentes na rede, muito menos tentar qualificá-los de forma completa. Existem cinco grandes grupos que interagem constantemente e que podem ser apresentados de forma a dar uma ideia geral do ambiente em que o usuário se encontra quando está on-line. Esses ambientes são as ferramentas de busca, os sites e portais, as redes sociais e blogs, as ferramentas de comunicação e os mundos virtuais, sendo assim Torres (2009): a) Plataformas de busca: é uma importante forma de navegação no mundo digital atualmente, pois é por meio delas que os usuários alcançam seus objetivos no meio virtual e no mundo real. Sem contar que as ferramentas representam a porta de entrada de mais de 80% da navegação na internet; b) Portais, sites e hotspots: as empresas criam portais com todo tipo de informação que desejam mostrar para os consumidores, a ideia do portal é prender seus clientes. Com a evolução na utilização dos cartões de créditos as empresas criaram as lojas virtuais, onde o consumidor pode obter todas as informações sobre o produto e comprá-lo. Já os hotspots surgiram para objetivos específicos e ficam no ar por pouco tempo, são feitos para divulgar alguma campanha ou promoção; c) Redes sociais, fóruns e blogs: os fóruns são locais onde as pessoas podem trocar ideias, discutir assuntos em comuns. Já os blogs são um local onde uma pessoa expõe seus pensamentos, escrevem artigos e disponibilizam para que outras pessoas possam ler e comentar o que acharam. As redes sociais têm como finalidade reunir as pessoas, onde elas divulgam seus dados pessoais, fotos, assim criando laços com

os outros membros; d) Ferramentas de comunicação: no início o grande responsável pela comunicação foi o e-mail, e ainda é bastante utilizado, mas o público jovem o considera ultrapassado, pois prefere a ferramenta da comunicação instantânea, um dos mais famosos foi o MSN – hoje não existe mais – este foi substituído pelo Skype atualmente uma grande ferramenta de comunicação que permite a possibilidade de mensagens em textos, ligações em áudio e vídeo; e) Mundos virtuais e jogos on-line: trata-se de uma parte importante da realidade atual, pois inclui comunidades, troca de mensagens e informações, além de toda a interação entre os usuários.

Todas essas ferramentas são muito importantes atualmente e a tendência é que se tornem ainda mais.

O meio digital fornece inúmeras plataformas que podem favorecer a criação das estratégias. Essas plataformas devem ser associadas às estratégias da empresa para que alcance seus objetivos. Além de que se elas forem associadas aos meios tradicionais irão oferecer inúmeros meios de exploração on-line (GABRIEL, 2010).

Existem páginas digitais utilizadas pelas empresas, os conhecidos websites: sites, mini sites, hotspots, portais, blogs, perfis em redes sociais e landing page. Com todos os avanços tecnológicos existentes ultimamente, é normal as empresas criarem estas páginas digitais para divulgar seus produtos ou serviços, como uma forma diferente de alcançar mais consumidores. Além da divulgação, as páginas servem também como canal de vendas e promoções para a instituição. Para publicar nessas páginas digitais existem ferramentas que possibilitam gerenciar os conteúdos publicados. No caso dos sites, mini sites e blogs, por manter uma estrutura de informação visual se diferenciando pela forma como são expostos seus conteúdos aos usuários, podem ser modificados por ferramentas simples como, por exemplo, o WordPress, que é uma ótima ferramenta para controle dos conteúdos (GABRIEL, 2010).

As redes sociais não são tão novas quanto nós imaginamos. Elas existem há muitos anos, quando as pessoas com assuntos em comum se reuniam para discutir opiniões. Os avanços tecnológicos permitiram que essa comunicação se tornasse mais ativa no cotidiano do ser humano e que cada vez mais possibilita o nosso poder de interagir. Algumas tecnologias contribuíram para esse crescimento, criando o ambiente on-line que existe hoje, são elas: BBS (Bulletin Board System), comunidades on-line, e-mail, chats, messengers, Web 2.0 e outras redes sociais (GABRIEL, 2010).

A Web 2.0 permitia uma grande transmissão de banda larga com hardware barato, que possibilitava ao usuário manter e compartilhar conteúdos nas redes sociais. O Friendster foi a primeira rede social que se tornou popular, o que se pode avaliar um grande avanço na área (GABRIEL, 2010).

Sobre o conceito de redes sociais diz-se que redes sociais são: “estruturas sociais compostas por pessoas ou organizações. Que estão conectadas por um ou vários tipos de relações. Pessoas que fazem parte da mesma rede social compartilham valores e interesses em comum”. Muitas pessoas confundem redes sociais com mídias sociais. Deve-se saber que redes sociais são os relacionamentos das pessoas conectadas e, mídias sociais são os conteúdos que as pessoas compartilham nas redes sociais, como imagens e textos (NATANAEL, 2011).

As mídias e a rede estão ligadas, mas não significam a mesma coisa. Levando isso em consideração podemos observar que o Facebook e o Twitter são plataformas de redes e mídias digitais, pois os usuários utilizam o que eles fornecem para compartilhar as informações e muito dos conteúdos que são divulgados permanecem armazenados no site (GABRIEL, 2010).

As redes sociais crescem de uma forma muito rápida, são criadas constantemente, o que contribui ainda mais para o avanço do marketing na era digital. No Brasil não é diferente, existem várias redes sociais popularmente conhecidas, Facebook, Instagram, Twitter, entre outras. Segundo o IBGE: 94,2% dos brasileiros usam a internet para trocar texto, imagens ou fazer alguma atividade (BÔAS, 2018).

2.3 E-COMMERCE

O E-commerce é utilizado para facilitar ou comercializar produtos ou serviços on-line, de forma rápida e de fácil acesso para os elementos da sociedade em qualquer parte do mundo, uma vez que se trata de uma forma de comércio a distância, permitindo a escolha do produto, a qualidade e o preço, bem como o tipo de entrega e de pagamento (NASCIMENTO, SANTOS e SILVA, 2019).

Segundo Fagundes (2009, apud NASCIMENTO, SANTOS e SILVA, 2009, p. 20),

O comércio eletrônico através da internet é o ramo de atividade econômica que mais cresce no mundo. As jovens empresas que ingressam no comércio on-line têm atraído o maior número de investidores do mercado de ações, aumentando o valor de mercado de forma alucinante.

O E-commerce é uma estratégia de negócios sobre compra e venda on-line, que pode abranger pessoas físicas ou jurídicas, com pouco ou muito investimento, dependendo das condições de capital (NASCIMENTO, SANTOS e SILVA, 2019).

Desde a era capitalista, negócios de compra e venda e o comércio em geral eram feitos mediante oferta e demanda. Nos anos 90, com a propagação da internet uma nova estratégia de negócios surgiu: o E-commerce, esse modelo de negócio é caracterizado pelo comércio de compra e venda por meio da internet (NASCIMENTO, SANTOS e SILVA, 2019).

O E-commerce tem como objetivo estreitar a relação entre cliente e lojista, eliminando intermediários como representantes físicos, vendendo com uma estratégia de negócio mais agressiva, oferecendo o produto com mais atratividade nos preços, praticidade na escolha e o conforto de receber em casa (NASCIMENTO, SANTOS e SILVA, 2019).

Os millennials (geração Y) são as pessoas nascidas na década de 80 até o início dos anos 2000 e eles são a primeira geração realmente digital, por isso influenciam diretamente o futuro do E-commerce. Esta geração movimenta a economia com forte atuação no mercado de trabalho interagindo com as tendências e gastos, e também influenciando outras gerações a prática da compra digital (OLIVEIRA, 2019).

Quando uma nova geração se estabelece e adquire, assim, o poder de compra, é fundamental compreender o seu perfil e descobrir qual a melhor forma de se relacionar. O E-commerce tem grande influência com os millennials, oferecendo serviços e produtos de forma direta e personalizada, impactando no gosto e desejo desta geração (OLIVEIRA, 2019).

A geração Y é muito importante para os negócios mundiais por terem uma participação bastante significativa no mercado, inclusive on-line, já que uma grande porcentagem desta geração opta por compras virtuais, frequentemente dedicando mais de uma hora por dia em sites de comércio eletrônico (OLIVEIRA, 2019).

Para iniciar um comércio eletrônico e ter sucesso é importante um bom planejamento e assertividade na tomada de decisões oferecendo produto/serviço com características adequadas à busca do consumidor que se deseja atingir. Alguns fatores são importantes para aquisição de bons resultados no comércio virtual: plataforma utilizada, forma de pesquisa, como o produto é divulgado, estratégias de mercado, meios de pagamento, apresentação do produto, logística, política de privacidade, de troca e de devolução, feedback, segurança, confiabilidade, promoções. Tudo isso pensado para atingir um determinado público, seus gostos e desejos. Este público pode ser atingido de várias formas por isso muitas estratégias são adotadas. Por exemplo, se a loja for compatível com dispositivos móveis, fácil de usar, puder ser encontrada e oferecer algo de graça, estará otimizando seus resultados (OLIVEIRA, 2019).

Para vender pela internet, é preciso fazer um planejamento das palavras-chave em ferramentas que vão fornecer informações como volume de buscas por termo, dificuldade para ficar bem classificado nas pesquisas, além de outros dados (VÁZQUEZ, 2019).

Muitas marcas se consolidaram prestando um serviço de excelência atendendo seu cliente de maneira eficaz: solucionando seus problemas e dúvidas, passando segurança e domínio em relação ao produto/serviço, desde a escolha, compra, pagamento, recebimento e pós-venda. Este tipo de serviço tem como objetivo a fidelização do cliente que segundo Denning (2007, apud ROSA, 2019), fidelizar um cliente é 5 vezes mais barato do que conquistar um novo.

No processo de fidelização do cliente alguns itens são relevantes: conhecer o seu consumidor; mostrar-se disponível para o cliente na pré-venda, venda e pós-venda; disponibilizar canais de comunicação, incluindo redes sociais; oferecer atrativos como ofertas e promoções; disponibilizar uma plataforma intuitiva e ágil na navegação desde a escolha até a finalização da compra; prestar transparência e confiabilidade nos diferentes meios de pagamento (cartões de crédito ou débito, boletos, pay pal, bit coins); disponibilizar os dados da empresa para possíveis dúvidas, o prazo de entrega, a rastreabilidade e a garantia; interagir com o cliente em forma de agradecimento com a intenção de obter um feedback da compra (ROSA, 2019).

2.3.1 E-COMMERCE NA VISÃO ECONÔMICA

Segundo Gradilone (2012, p. 08).

a Economia é o estudo do processo de produção, distribuição, circulação e consumo dos bens e serviços e estuda o comportamento humano resultantes entre as necessidades da sociedade e os recursos disponíveis para satisfazê-las.

Adam Smith, considerado o pai da Economia, influenciou muito a economia moderna, foi o primeiro a defender que os interesses privados dos indivíduos produzem benefícios públicos. Disse também que o mercado não depende do governo, caso o Estado deixasse o mercado ainda assim haveria um equilíbrio (GRADILONE, 2012).

Em uma de suas principais obras “A Riqueza das Nações” de qual serviu como base teórica para expansão do capitalismo industrial, o auto interesse de uma sociedade livre proporciona a forma mais rápida de uma nação alcançar o progresso e o crescimento econômico. Para Adam, o principal obstáculo desse crescimento seria a intervenção do governo onde ele auto regula o mercado, é chamado de “Mão

Invisível” (TRIBE, 2019).

A Economia e o E-commerce são uma tendência no futuro, sua contínua evolução irá alterar toda nossa economia. As organizações que não participarem dela, serão afetadas negativamente. Para os gestores que agregarem parte desse mercado devem analisar suas tendências, pois esse mercado está cheio de ameaças para os que não estão preparados e cheio de oportunidades para os preparados (MALONE, YAIES e BENJAMIN, 1989).

Ao utilizar a teoria econômica para entender as implicações estratégicas do mercado eletrônico é necessário focar suas principais características onde pode explicar, numa perspectiva econômica, seu potencial estratégico, assim como seus impactos para a estrutura e eficiência dos mercados, aonde Bakos (1991): 1 - Um sistema de mercado eletrônico pode reduzir os custos dos consumidores de obter informações sobre preços e produtos oferecidos pelo fornecedor, assim como os custos dos fornecedores de comunicar informações sobre seus preços e características dos produtos. 2 - Os benefícios percebidos pelos consumidores em um mercado eletrônico aumentam à medida que os negócios se agregam ao sistema.

3 - No mercado eletrônico pode haver mudanças nos preços dos produtos que as organizações oferecem. 4 - O mercado eletrônico tipicamente visa grandes investimentos de capital, onde oferecem substâncias econômicas de escala, que considera a relação do custo médio por unidade com o volume produzido e escopo, que acontece quando a redução nesse custo médio se dá pela produção conjunta de mais de um produto ou serviço. 5 - As empresas ao entrar no mercado eletrônico podem correr riscos altos, pois se deparam com incertezas em relação aos benefícios reais. E mesmo após se inserir no sistema podem ocorrer os riscos.

O E-commerce tem se destacado na economia pelo grande número de usuários que estão conectados na internet e sua utilização para efetivar compras. A tendência do mercado eletrônico é evoluir cada vez mais, o que indica que os empreendedores devem estar em atualização constante e investir em um E-commerce mais efetivo, porém antes de fazer o investimento, deve-se analisar como o mercado está se comportando diante a esse sistema. Com essa evolução permitiu-se a criação de diversas atividades e profissões - inclusive a de influencer digital, onde está afetando diretamente o comportamento e a opinião das pessoas por meio da internet (CARDOSO, 2016)

2.3.2 INFLUENCER DIGITAL

O influencer digital é uma pessoa onde tem a capacidade de mudar os comportamentos e as opiniões das pessoas por meio da internet. O influenciador digital pode ser definido como um indivíduo produtor de conteúdo que por meio da internet e das mídias sociais consegue atingir a maior parte do seu público fazendo com que essas pessoas acabem mudando o seu pensamento e comportamento diante do que foi mencionado por ele (COSTA e FELIX, 2017).

O influenciador digital pode ser o indivíduo que além de mudar os comportamentos e pensamentos do espectador, também tem como função impactar o consumo de algum produto ou até mesmo fazer com que a pessoa que está visualizando acabe divulgando a marca ou produto/serviço (GOMES, 2017).

Com essa mesma ideia Cardoso diz que o influenciador digital se refere a uma pessoa com muitos seguidores nas mídias sociais e que tem a capacidade de influenciar muitas pessoas, fazendo com que as organizações façam propaganda por meio desses indivíduos. Os influencers acabam transmitindo ao seu público os conteúdos com uma forma diferente de se comunicar, uma forma mais carismática, engraçada e objetiva, tornando mais fácil o espectador mudar seu pensamento (CARDOSO, 2016)

Muitos desses indivíduos começaram mostrando como é sua vida cotidiana, produzindo vídeos em casa com o próprio smartphone, expondo seus pensamentos e ideias ao público. Adolpho afirma que muitas pessoas se tornaram populares sem ter que gastar quase nada de uma hora para outra. Os maiores exemplos podem ser encontrados no YouTube, onde muitos falam sobre suas “correrias” diárias sobre o trabalho, o que faz em casa, mostrando seu lazer. Ao contrário das celebridades que ficam distantes de seus fãs, os influencers tendem a ficar cada vez mais perto da sua comunidade, eles transmitem aos seguidores mais representatividade e autenticidade para seu público, por esse motivo conseguem ter uma relação mais próxima com seus seguidores (ADOLPHO, 2011).

3 METODOLOGIA

Este artigo foi feito a partir de uma pesquisa qualitativa bibliográfica e tem como objetivo mostrar a influência do tema abordado para a economia mundial.

Conforme Pizzani, et al (2012, p.53),

entende-se por pesquisa bibliográfica a revisão da literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico. Essa revisão é o que chamamos de levantamento bibliográfico ou revisão bibliográfica, a qual pode ser realizada em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes.

As referências consultadas para a realização desta pesquisa são publicações encontradas em sites confiáveis, com artigos escritos por administradores, livros e outros artigos relacionados ao tema.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Procurou-se mostrar a partir da leitura de livros e artigos, como a internet tem influência nos negócios mundiais. Com o desenvolvimento da pesquisa observou-se que a “geração” da evolução, juntamente com a tecnologia cresceu em grandes proporções, impactando em muito na vida, e no dia a dia das pessoas a nível global. O uso e o avanço da internet, influenciou no lazer, nos negócios e nas formas de comércio, e abriu caminho para novas tecnologias. A geração Y, os chamados millenials, é responsável pelo uso, aplicação e execução de ferramentas tecnológicas, impactando o comércio e ditando as regras no mercado.

Verificou-se que uma ferramenta chamada marketing, é utilizada com grande frequência no mercado global. Essa ferramenta ganhou grande apreço e valorização no mercado on-line, com o intuito de assertividade e efetividade nos negócios. As empresas utilizam esse recurso para captação e fidelização de clientes visando aumento das vendas e maior lucratividade. Acredita-se que o uso do marketing gera vantagens sobre outras empresas, permitindo destaque no mercado mundial.

Sabe-se que as empresas utilizam essa estratégia de mercado com o uso da tecnologia, evoluem e se adaptam cada vez mais a ela, estando antenados com tendências, modas e datas comemorativas, com o objetivo de se destacarem frente a concorrência.

Percebeu-se que antes da era digital a produção industrial era em grande escala, aprimorou-se com o uso da tecnologia e seus avanços, mas o comércio era empurrado, produzia-se muito de um mesmo produto, fazendo com que as pessoas não tivessem opção de escolha ou de personalização de produto ou serviço.

Considera-se que as ferramentas de gerenciamento das mídias sociais, e a compreensão dos dados coletados e sua aplicação da estratégia de marketing são imprescindíveis e permitem que organizações alcancem a necessidade e/ou o desejo do cliente, proporcionando chances maiores de sucesso da campanha e a melhoria dos resultados financeiros, tecnológicos e humanos.

Admitiu-se também que as redes sociais auxiliam no bom atendimento ao cliente, um feito do novo comportamento de todos os envolvidos no processo com foco voltado para o cliente e a alcance de diversos tipos de público. Contudo, essas ferramentas de gerenciamento não são apenas uma questão de escolha, mas sim uma necessidade para as organizações que pretendem se manter competitivas no mercado atual. O uso adequado dessas ferramentas pode impulsionar o marketing digital e alavancar o resultado da empresa, otimizando os investimentos.

Todavia, acredita – se que a importância do marketing digital e do marketing tradicional proporciona inúmeras vantagens nessas organizações e com os clientes, proporcionando um relacionamento onde a empresa conhece as necessidades do seu público.

É importante salientar que esta ferramenta da tecnologia, chamada E-commerce, tem se mostrado muito útil para a comercialização de produtos e serviços on-line, o que torna a realização de compra e venda mais dinâmica tanto no uso individual quanto no corporativo.

Sabe-se que as pessoas, muitas vezes, utilizam o mercado digital como uma ferramenta para encontrar o produto/serviço que procura e comprá-lo com certa praticidade e comodidade. Sendo assim, o E-commerce é uma opção para suprir a necessidade deste tipo de consumidor.

Considerou-se de suma importância avaliar as características do produto/serviço para que se encaixe nas expectativas dos clientes oferecendo um comércio mais direto, o que acaba estreitando a relação entre o mercado digital e o cliente. Para que o vendedor alcance o público-alvo faz uso de pesquisas e estratégias em diferentes nichos de mercado, tendências e variações sazonais, por exemplo: captar o cliente com produtos de acordo com a variação das estações do ano e datas comemorativas. Pode-se salientar alguns pontos que facilitam a escolha do comprador em relação ao produto/serviço ou a própria empresa e o formato de compra online, tais como:

apresentação do produto no mercado digital ser intuitiva, navegação facilitada, confiabilidade e segurança, preços muito vezes menores do que em lojas físicas, opções de pagamento e logística adequada.

O mercado on-line engloba uma variada gama de produtos, serviços, empresas, vendedores e compradores, os quais estão envolvidos e antenados de diferentes formas como: facebook, twitter, instagram, google, que são ferramentas utilizadas para a captação de clientes com propagandas durante a navegação ou mesmo no momento da busca. Estas ferramentas fazem uso de diversas táticas: B.I. (Business Intellingence), Machine Learning, Pop up, entre outras. Refinando assim o processo de divulgação do produto e posterior captação do cliente.

Acredita-se que a geração Y tem grande participação neste nicho de mercado digital sendo, em geral, os compradores do momento, já que muitos estão no auge do mercado de trabalho e tem condições financeiras para satisfazer suas vontades. Esta geração é caracterizada pela nostalgia e, por isso, muitas empresas planejam estratégias para atingir este público, oferecendo produtos/serviços personalizados de acordo com os gostos, utilizando temas e produtos, tais como: Disney, Marvel, DC, mangás, etc.

Os millenials prezam muito do que conheceram e aprenderam em sua infância. Aproveitando-se desta característica, o mercado usa estratégias e ferramentas digitais para captar este tipo de cliente visto que tem poder de compra e quando satisfeitos fidelizam-se a marca ou ao vendedor/empresa.

Considera-se um E-commerce bem-sucedido quando a satisfação do cliente é refletida pela influência que têm com seus pares, divulgando sua boa experiência na compra digital. Experiência esta que vai desde a escolha do produto/serviço, a compra, a entrega, o pós-venda e a valorização do feedback do cliente por parte da empresa/vendedor, que disponibiliza estratégias para a comunicação, fazendo com que a fidelização do cliente o torne defensor da marca e a divulgue.

O E-commerce vem evoluindo constantemente e impacta diretamente na economia, devido ao grande número de usuários da internet que a utiliza para efetivar suas compras. Esse novo contexto demonstra que a tendência atual do comércio virtual é evoluir cada vez mais, o que denota que os empreendedores devem se preocupar ainda mais em investir em um E-commerce efetivo.

A internet tem oferecido inúmeras possibilidades para alavancar vendas e lucros, em diferentes setores como entretenimento, gasto com jogos on-line, beleza, etc. Percebeu-se que até mesmo em momentos de crise econômica o comércio digital continua ativo. Aos que tem se adaptado as transformações digitais, acredita-se que

nos próximos anos possivelmente terão resultados satisfatórios nos seus negócios.

Como a tecnologia, o E-commerce e a globalização estão mais interligados, compradores e vendedores tem aumentando sua conectividade e a velocidade com que conduzem suas transações de comércio.

5 CONCLUSÕES

Teve-se como intuito neste artigo mostrar que a tecnologia digital tem grande influência no mercado global, impactando no mercado de trabalho nas diferentes gerações de pessoas, sendo que a geração Y é a pioneira na era digital. No início, o uso desta tecnologia era sutil e poucos tinham acesso. Com o passar dos anos, essa tecnologia mostrou grande potencial para o comércio e chamou a atenção de pessoas e empresas, e muitos destes passaram a incluir a tecnologia digital em sua rotina.

Um ponto importante de se destacar é o uso da tecnologia digital como estratégia de marketing com o objetivo de captar clientes por meio de diferentes ferramentas da internet, tais como: redes sociais, blogs, aplicativos, páginas digitais, entre outras. Estas ferramentas são preparadas pelas pessoas/empresas para uso em divulgação audiovisual e para o próprio processo de compra e venda. A elaboração destas ferramentas é feita em cima de plataformas que podem ou não ser desenvolvidas de maneira intuitiva para o cliente, o que acarreta ou não a boa divulgação e venda do produto/serviço.

Por meio desta pesquisa, observou-se que as empresas estão aderindo a uma nova tendência no mercado, contratando profissionais que divulgam a marca, o produto ou o serviço de forma dinâmica influenciando as pessoas, são os chamados influenciadores digitais. Estes profissionais têm muitos seguidores na rede pois são carismáticos e tem poder de convencimento, assim induzem as pessoas a comprar os produtos que foram experimentados por eles.

Com o intuito de atingir um determinado público, as empresas entenderam que precisam oferecer aquilo que o público quer e de acordo com as tendências de mercado e eventos sazonais. Para isso, fazem uso de estratégias de marketing.

Com essa evolução também se elencou uma estratégia de mercado digital, o E-commerce, utilizado para abranger um público maior na rede. Aos poucos este tipo de comércio consolidou-se no mercado global e hoje percebe-se que tem grande participação nos negócios. Este nicho é utilizado para agilizar o processo de

compra e venda estreitando o caminho entre o cliente e o fornecedor, oferecendo uma gama de produtos e serviços personalizados para o público, promovendo maior competitividade de mercado, já que cada fornecedor pode disponibilizar produtos/serviços com características buscadas pelo cliente.

Este mercado on-line apresenta grande competitividade pois cada empresa ou vendedor vai oferecer o produto/serviço de maneiras diferentes e o cliente vai optar de acordo com a sua expectativa. Por exemplo, se a plataforma utilizada não for intuitiva muitos clientes não finalizam ou não retornam para uma segunda compra; se a empresa/vendedor não demonstra confiabilidade os usuários retrocedem e buscam outro fornecedor; se o feedback e a resolução de problemas por parte do comércio forem falhos, dificilmente o cliente irá retornar e ainda poderá divulgar negativamente o produto/serviço/marca. Estes não são os únicos pontos que os clientes podem avaliar para comprar digitalmente ou até mesmo para se tornarem defensores da marca.

O sucesso do E-commerce pode acarretar a fidelização do cliente, já que muitas empresas buscam a satisfação do cliente, oferecendo preços competitivos, personalização de produto/serviço, diversas formas de pagamento, facilidade e segurança na entrega, transparência em todo o processo incluindo o pós-venda e, tudo isso, norteador por uma comunicação clara e efetiva.

Entendeu-se que mesmo com os avanços da tecnologia algumas dificuldades podem ser encontradas, dentre elas: falhas de conexão e falta de conhecimento tecnológico individual, ou até mesmo falha na gestão ou falta de alinhamento entre os setores envolvidos. O que poderia ser melhorado, são: investimentos na própria tecnologia e no seu desenvolvimento, bem como a capacitação dos profissionais envolvidos, por meio de cursos para a utilização adequada das ferramentas, acompanhando as atualizações relacionadas ao mercado digital.

Por fim, concluiu-se que nós, como futuros administradores, entendemos que o caminho de crescimento da tecnologia, verificado no decorrer do artigo, ainda será responsável por mudanças no mercado digital. Sendo assim, o mercado global tende a ter sucesso e a se manter em contínua expansão se estiver comprometido em oferecer produtos/serviços com as características prezadas pelos clientes. Para garantir a possibilidade de sucesso, este tipo de mercado depende de alinhamento da gestão administrativa com os outros setores da empresa, bem como com os clientes e fornecedores, afinando o desenvolvimento quantitativo e qualitativo com o comércio digital.

O objetivo geral do trabalho foi atingido, pois a partir da pesquisa bibliográfica realizada foi possível identificar um crescimento na utilização do marketing no

comércio global, posteriormente acrescido de ferramentas eletrônicas, originando o marketing digital com diversas extensões relacionadas como o E-commerce que é o comércio digital e, uma nova profissão surgiu, o influenciador digital. Portanto, entendeu-se que a internet tem “ditado” as regras no mercado de trabalho, pois demonstra grande influência no comércio digital, inclusive dando origem a uma nova profissão. Esta influência teve um início marcante com as pessoas da geração Y e vem se estabelecendo com grande impacto nas gerações posteriores.

Compreendeu-se que a internet modificou a forma de fazer negócio para as empresas e a forma de comprar para os clientes e demonstrou estar em contínua evolução. Por este motivo, acredita-se que é de suma importância a continuidade de estudos sobre este tema com o desenvolvimento de novos artigos científicos e linhas de pesquisa, que denotem o acompanhamento desta evolução da internet no mercado global/na economia.

REFERÊNCIAS

BÔAS, Bruno Villas. IBGE: 94,2% dos brasileiros usam internet para trocar textos e imagens. Valor Econômico Brasil. Rio de Janeiro, 21 fev. 2018. Disponível em: <<https://valor.globo.com/brasil/noticia/2018/02/21/ibge-942-dos-brasileiros-usam-internet-para-trocar-textos-e-imagens.ghtml>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

BAKOS, J. Y. A strategic analysis of Electronic marketplaces. M/S Duarter/y. v.15, n.3, p.294-310, September, 1991.

CARDOSO, Bruna Crasoves. Influência das redes sociais da Digital Influencer Paula Feijó no comportamento de seus seguidores. LUME Repositório Digital UFRGS, 2016. Disponível em: <<https://lume.ufrgs.br>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

GABRIEL, Martha. Marketing na era digital. São Paulo: Novatec, 2010.

GRADILONE, Cláudio. Adam Smith, o pai da matéria. Revista Exame, jun. 2012. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/o-pai-da-materia-m0048100>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

KOTLER, P. KELLER, K. L. Administração de marketing. 12. ed. São Paulo: Pearson Hall, 2006.

LIMEIRA, Tania Maria Vidigal. E-Marketing: o marketing na internet com casos brasileiros. São Paulo: Saraiva, 2003.

MALONE, T. W. YAIES, J. BENJAMIN, R. I. The logic of electronic markets. *Harvard Business Review*. v.67, n.3, p.166-70, May-June 1989.

NASCIMENTO, André Ribeiro. SANTOS, Gisele Gomes. SILVA, Bruna Ferreira. E-commerce: o melhor caminho no mercado atual. Trabalho de conclusão de curso (Bacharel em Administração e Marketing) – Centro Universitário Eurípedes de Marília, Marília, 2009. Disponível em: <<https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/496/E-commerce:%20O%20Melhor%20Caminho%20no%20Mercado%20Atual.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 30 mar. 2020.

OLIVEIRA, Josele Delazeri. Millennials: eles são o futuro do e-commerce. *E-commerce Brasil*. 2019. Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/artigos/millennials-eles-sao-o-futuro-do-e-commerce/>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

OLIVEIRA, Wagner Patrick Araújo de. A Influência da Comunicação nas Decisões das Empresas em Transição para Internet. Monografia (Departamento de Comunicação Social) - Universidade Estadual da Paraíba, Campina Grande, 2000.

PETER, J. P. JR, G. A. C., *Marketing: Criando valor para os clientes*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

PIZZANI, L. SILVA, R. C. da BELLO, S. F. HAYASHI, M. C. P. I. A arte da pesquisa bibliográfica na busca do conhecimento. *Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação*. Campinas, v.10, n.1, p.53-66, jul/dez. 2012. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/rdbci/article/view/1896>> Acesso em 21 abr. 2020.

ROCHA, A. CHRISTENSEN, C. *Marketing: teoria e prática no Brasil*. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSA, Ricardo. Como fidelizar clientes no E-commerce. *Workconnection*, 2019. Disponível em: <<https://workconnection.com.br/blog/como-fidelizar-clientes-no-e-commerce/>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

TORRES, Cláudio. *A bíblia do marketing digital: tudo o que você queria saber sobre o marketing e publicidade na internet e não tinha a quem perguntar*. São Paulo: Novatec, 2009.

TRIBE, Hugo. Adam Smith e o surgimento do discurso econômico, 2019. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31572300433&lang=p>. Acesso em 15 abr. 2020.

VÁZQUEZ, Alejandro. Como preparar sua loja virtual para a tendência da pesquisa por voz. Canaltech, 2019. Disponível em: <<https://canaltech.com.br/e-commerce/como-preparar-sua-loja-virtual-para-a-tendencia-da-pesquisa-por-voz-156795/>>. Acesso em: 10 de abr. 2020.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

A EVOLUÇÃO DO COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL: DESAFIOS DA GERAÇÃO ALPHA-uma revisão bibliográfica

Nome completo dos alunos / RA:

Alan Bilk / RA: 930419

Carolina Gutz Brasil de Oliveira / RA: 1813514

Emili Ignacio / RA: 1710399

Francine Aparecida Depka / RA: 1710356

Jefferson da Luz de Lima / RA: 1610650

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário
UniDomBosco. E-mail: luzjeffersonlima@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo analisar o conceito de comportamento organizacional (CO), iniciando na Administração de Recursos Humanos, dentro do mercado de trabalho, levando em consideração os costumes e as tendências das gerações Baby Bombers, X, Y e Z, extrapolando o conceito para o futuro da Geração Alpha e sua inclusão no ambiente de trabalho. Utilizou-se como metodologia a revisão bibliográfica, de pesquisas realizadas em livros, sites e artigos renomados, comprovando-se algumas hipóteses levantadas, trazendo o desafio da socialização dessa geração que vive imersa em tecnologia. Constatou-se com essa pesquisa que essa geração terá de lidar com os benefícios e malefícios dos avanços tecnológicos acentuadamente, mas isso possibilitará a eficácia e eficiência na produção e realização do trabalho. Os resultados elencados apontam para os

possíveis desafios e as conjunturas da Geração Alpha em seu ingresso do mercado de trabalho.

Palavras chave: Gerações, Geração Alpha, comportamento organizacional, avanço tecnológico, administração de recursos humanos.

1 INTRODUÇÃO

O comportamento organizacional é uma área de estudo em permanente avanço, ganha cada vez mais profundidade no que tange ao estudo do ser humano e suas implicações nos meios onde atua. Além disso, as gerações no mercado de trabalho sofrem alterações no decorrer do tempo. E os impactos das mudanças tecnológicas em todo o mundo afetam diretamente no modo como se convive em grupos e a sociedade como um todo. Desse modo, com o desenvolvimento tecnológico constante, é necessário se readaptar na postura e na forma dos relacionamentos.

Abordar sobre os estudos das gerações é cada vez mais relevante para o ambiente de trabalho, tendo em vista o contraste entre as gerações em seu modo de pensar, interagir e se relacionar um com os outros. Logo, a entrada de uma nova geração no mercado de trabalho gera um choque devido a essas diferenças geracionais. Sendo assim, torna-se uma vantagem para as organizações que compreendem e administram as diversidades entre as gerações.

A Geração Alpha é conectada e interage com o próximo em um período onde praticamente tudo é digital, ou seja, feito com a tecnologia e com uma velocidade de informação sem precedentes. Essa ação pode interferir em como será o comportamento organizacional dessa geração.

Como o comportamento organizacional poderá auxiliar as diferentes gerações na relação com o crescente avanço tecnológico? Como será a interação no mercado de trabalho entre as gerações? Quais habilidades serão exigidas dessa geração? Quais os benefícios e diferenciais que a Geração Alpha poderá contribuir no ambiente de trabalho? Haverá também responsabilidades herdadas das gerações passadas? E quais precauções poderão ser tomadas com os Alphas?

O presente trabalho abordou a relação histórica entre as gerações Baby Bombers (explosão de bebês), X, Y, Z em comparação a Alpha, por meio de pesquisa bibliográfica. O objetivo desse trabalho foi apresentar os aspectos relevantes que impactam nessa nova geração, propor um estudo acerca das gerações dentro

das organizações, como: as suas implicações relacionadas ao comportamento organizacional e sua interação com o crescente avanço tecnológico corrente em todo o mundo.

Analisou-se o comportamento, individual perante a ocupação profissional.

A Geração Alpha será o futuro no mercado de trabalho. Saber como essa geração se comportará, poderá auxiliar na gestão do capital humano de hoje. Ou seja, se preparar no presente para se adequar ao futuro, sendo em alguns aspectos/algumas atividades, como: apoiar a tomada de decisão baseada na seleção de pessoas por faixa-etária, contribuir com os estudos sobre o comportamento organizacional e também como agir diante das diferenças de uma nova geração ingressante no mercado de trabalho, analisando-se juntamente o perfil e as tecnologias de cada geração atuante.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo apresentou a evolução histórica do comportamento organizacional. Como é relacionado ao contexto tecnológico e atualmente; quais os desafios da Geração Alpha no que concerne a gestão do capital humano, nas organizações presentes e futuras; qual o perfil comportamental esperado dessa nova geração nas organizações para garantir seu desenvolvimento harmônico na contemporaneidade.

2.1 ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS (ARH) E COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL (CO)

A Administração de Recursos Humanos (ARH) é uma especialidade que surgiu a partir do crescimento e da complexidade das tarefas organizacionais. Suas origens remontam ao início do século XX, após o forte impacto da Revolução Industrial, com a denominação de Relações Industriais, como uma atividade mediadora entre as organizações e as pessoas (CHIAVENATO, 2016).

Segundo Robbins, Judge e Sobral (2010, p. 2),

até o final da década de 1980, o currículo das escolas de administração enfatizava os aspectos técnicos da gestão, focando em economia, contabilidade, finanças e métodos quantitativos. Temas como comportamento e habilidades interpessoais recebiam relativamente

pouca atenção.

A área de recursos humanos tem como objetivo principal administrar as relações da organização com as pessoas que fazem parte, sendo chamadas de parceiras do negócio, e não como eram vistas de recursos empresariais (RIBEIRO, 2017).

No que confere a Comportamento Organizacional (CO) é o estudo sistemático e a aplicação cuidadosa do conhecimento sobre como as pessoas agem dentro das organizações, seja como indivíduos, seja em grupos. Ele busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz (NEWSTROM, 2008).

Para Chiavenato (2008, p. 4),

o contexto da gestão de pessoa é formado por pessoas e organizações. As pessoas passam boa parte de suas vidas trabalhando dentro de organizações. E essas dependem daquelas para poderem funcionar e alcançar sucesso.

O comportamento organizacional é voltado a entender, explicar, prever e modificar o comportamento humano que ocorre no cenário organizacional (WAGNER e HOLLENBECK, 1999).

Chiavenato afirma que (2014, p. 10),

[...] como as organizações são basicamente diferentes entre si, o comportamento organizacional se preocupa em definir as bases e as características principais do seu funcionamento. As organizações são dotadas de recursos materiais e financeiros, mas basicamente constituídas por pessoas que lhes proporcionam conhecimentos, habilidades e competências.

Conforme Robbins, Judge e Sobral (2010, p.7),

[...] é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e estrutura organizacional têm sobre o comportamento das pessoas dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Segundo Wagner e Hollenbeck (2020, p. 5), comentam sobre três importantes esferas:

1. Comportamento organizacional foca nos comportamentos observáveis, como falar em reuniões, utilizar equipamentos de produção ou redigir um relatório. Também lida com os estados internos, como pensar, perceber e decidir, que acompanham as ações visíveis. 2. O comportamento organizacional envolve a análise do comportamento das pessoas tanto como indivíduos quanto como membros de grupos

e organizações. 3. O comportamento organizacional também avalia o “comportamento” desses grupos e organizações em si. Nem os grupos e nem as organizações se “comportam” do mesmo jeito que as pessoas. Assim, ocorrem certos eventos nas organizações que não podem ser explicados somente como resultado de comportamentos individuais. Esses eventos devem ser examinados em termos de processos grupais ou organizacionais.

“Nas últimas três décadas, contudo, as faculdades de administração começaram a perceber a importância do papel que o conhecimento sobre o comportamento humano tem na eficácia da administração [...]” (ROBBINS, JUDGE e SOBRAL, 2010, p. 2).

Conforme Bowditch e Buono (2004, p. 17),

atualmente atravessamos uma onda de desenvolvimento tecnológicos e inovação empresarial sem precedentes. Embora a maioria das análises dessa tendência aponte para o potencial que essa tecnologia tem para melhorar nossas vidas, criando trabalhos mais interessantes e desafiadores e melhorando a eficiência e eficácia [...].

De acordo Bitencourt (2004, p. 212) afirma que,

a variabilidade do contexto organizacional gera instabilidade e altera as formas de viver e de trabalhar, refletindo-se de forma direta sobre o comportamento dos grupos de trabalho. Isso pode ser compreendido como a cultura organizacional que influencia as pessoas a uma adequação contínua de novos padrões de relação intra e interorganizacional.

Ribeiro relata (2017, p. 11),

em uma época em que a globalização, a competição, o forte impacto da tecnologia e as céleres mudanças se tornaram os maiores desafios fora da organização, a vantagem competitiva das empresas hoje está na maneira como o conhecimento é utilizado, de forma a colocá-lo logo e eficazmente em ação, na busca de soluções satisfatórias e de novos produtos e serviços inovadores.

O mercado jovem vem se transformando em um segmento com grande potencial para o consumo e, seus padrões comportamentais estão em constante evolução, o que tem dado a esses jovens, voz ativa no processo de decisão de consumo próprio e das famílias, visto que as empresas precisam desenvolver suas estratégias com base em um mercado-alvo, formado por indivíduos que se comportam de maneira semelhante, direcionando seus esforços para um segmento específico de mercado (BLACKWELL, MINIARD e ENGEL, 2008).

As mudanças e transformações no sistema produtivo de uma sociedade exercem

relação direta na forma como essas lidam com seus recursos humanos. A percepção dos colaboradores quanto ao apoio que as empresas oferecem para o desenvolvimento profissional e o tempo de atividade no mesmo local de trabalho foram às variáveis mais significativas na interação com o comportamento organizacional (VERGARA, 2000).

Acabamos fazendo generalizações quanto ao comportamento das pessoas, e muitas dessas são válidas, mas outras equivocadas. O comportamento organizacional faz uso do estudo sistemático para melhorar as hipóteses levantadas de modo intuitivo. Porém, as pessoas são diferentes umas das outras, e por isso devemos analisar o CO dentro de um cenário eventual, utilizando variáveis situacionais como moderadoras dos relacionamentos de causa e efeito. (ROBBINS, 2005)

O desenvolvimento de valores como “fidelidade à instituição” assemelha-se ao entendimento de comportamento organizacional como sendo um forte vínculo do indivíduo e da organização, então o diferencial das organizações encontra-se no capital humano, o que exige estratégias de gestão específicas e inovadoras por parte das empresas (BORGES, MARQUES e ADORNO, 2006).

No que concerne às pessoas, há seis conceitos básicos: diferenças individuais, percepção, totalidade da pessoa, comportamento motivado, desejo de envolvimento e a valorização do indivíduo, conforme Newstrom (2008, p. 9):

Diferenças individuais: As pessoas têm muito em comum, pois ficam animadas com uma conquista e sofrem pela perda de um ente querido, mas cada pessoa no mundo também é individualmente diferente **A totalidade da Pessoa**, embora algumas empresas desejem empregar apenas as habilidades ou o cérebro de uma pessoa, elas, de fato, empregam a pessoa em sua totalidade, e não somente certas características. **Comportamento Motivado:** [...] No caso das necessidades, as pessoas não são motivadas por aquilo que nós pensamos que elas deveriam ter, mas por aquilo que elas mesmas desejam para si. **Desejo de envolvimento:** Muitos funcionários hoje em dia estão buscando, ativamente, oportunidade de trabalho que lhes permitam participar da toma de importantes decisões, contribuindo, dessa forma, com seus talentos e ideias para o sucesso da organização. **Valorização do indivíduo:** As pessoas merecem ser tratada de maneira diferente dos demais fatores de produção como propriedade, capital e tecnologia porque constituem emoções e sentimentos humanos, podendo ser valorizados por isso.

Ressaltado por Chiavenato (2009, p. 117),

o comportamento das pessoas dentro da organização é complexo e depende de fatores internos (decorrentes de suas características de personalidade, como capacidade de aprendizagem, motivação, percepção

do ambiente interno e externo, atitudes, emoções, valores etc.) e fatores externos (decorrentes do ambiente que o envolve das características organizacionais, como sistemas de recompensas e punições, fatores sociais, políticas, coesão grupal existente etc.

Na análise do comportamento individual pode-se destacar também sobre a Inteligência Emocional (IE) nesse campo de estudo, que para Griffin e Moorhead (2006, p. 72):

o conceito de inteligência emocional foi desenvolvido nos últimos anos e proporcionando caminhos importantes para análise da personalidade. A inteligência emocional, ou IE, refere-se ao grau autoconhecimento, ao modo como as pessoas lidam com as próprias emoções, são capazes de se motivar, de ter empatia por outros e de apresentar aptidão social. Essas dimensões podem ser descritas da seguinte maneira: 1 Autoconsciência: É à base dos outros quatro componentes. Trata-se da capacidade de ter consciência dos próprios sentimentos. Em geral, um maior grau de autoconsciência permite que as pessoas dominem efetivamente o próprio comportamento e a vida. 2 Autocontrole: Trata-se da capacidade de equilibrar ansiedade, medo e raiva, de modo que esses sentimentos não interfiram muito na conquista de objetivos. 3. Automotivação: Essa dimensão diz respeito à capacidade de ser otimista e seguir se esforçando mesmo diante de contratempos, obstáculos e fracassos. 4. Empatia: É a capacidade de entender como os outros estão se sentindo, mesmo que isso não tenha sido explicitamente dito. 5. Aptidão social: Capacidade de se dar bem com os outros e estabelecer relacionamentos positivos.

Continua Griffin e Moorhead (2006, p. 77),

pesquisas preliminares indicam que pessoas com grande IE podem apresentar um desempenho melhor que as demais, especialmente em trabalhos que exijam alto grau de interação interpessoal e impliquem influenciar e dirigir o trabalho de outros. Além disso, a IE pode ser desenvolvida.

O profissional do futuro, a tecnologia está mudando o futuro e nos levando a um futuro ainda desconhecido, onde vamos enfrentar uma exclusão de centenas de pessoas do mercado de trabalho afetando em escala global a economia mundial, as pessoas não fazem ideia dessa ruptura, acredita-se que dentro de 10 a 20 anos já inicie, onde estudos mostram que 47% dos empregos tendem a desaparecer, incluindo médicos, advogados, professores. [...] e pode aumentar as doenças como estresse, obesidade e até suicídio por não terem o que fazer. Como se preparar para esse mundo? 65% dos alunos que estão hoje no ensino básico vão trabalhar em profissões que ainda não existem. A Minerva School, tem o foco em desenvolver as habilidades comportamentais de seus alunos, as habilidades do futuro serão as habilidades comportamentais, em um estudo foram elencadas 10 habilidades

(resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, liderança e gestão de pessoas, trabalho em equipe, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação e serviços, negociação, flexibilidade cognitiva). Para ser bem-sucedido o profissional do futuro deverá saber “como pensar e, não, o que pensar”. É necessário sim que se desenvolvam as habilidades técnicas, porém terão um prazo de validade curtíssimo. O profissional do futuro terá que aprender para sempre, terá em torno de 5 carreiras ao longo da vida. Estamos evoluindo cada vez menos a nossa consciência, e nos confundindo, pois, a inteligência é a capacidade de resolver problemas e a consciência a capacidade de sentir. Precisamos desenvolver mais a consciência humana, pois é isso que vai nos diferenciar dos robôs, dos computadores. Ninguém nos ensina a lidar com as nossas emoções, precisamos entender que a felicidade não está em ter, mas em ser e vamos continuar criando mais robôs humanos. Se o profissional do futuro não equilibrar as habilidades externas com as suas emoções, a chance de ter uma vida medíocre e infeliz é grande (SCHNEIDER, 2018). Enfim, complementa informando que: o amor em perceber, aceitar e descobrir a beleza das suas próprias imperfeições, fez com que apenas demandasse em atender as expectativas dos outros e não as suas próprias.

2.2 DAS GERAÇÕES BABY BOOMERS A ALPHA

Para Lima (2012, p. 15),

as gerações não têm uma data precisa. Diversos estudos, linhas de pensamento, ideologias e pesquisadores consideram datas diferentes para início e término das mesmas, não havendo, portanto, uma classificação incontestável e definitiva. O que existe, na verdade, é um sentido de adequação referente a cada cultura ou contexto social.

De acordo com Silva et al. (2014, p. 130, apud JOSH, 2010),

além da abordagem de Manheim para os estudos sobre gerações, existem outras duas: coorte e incumbência. Os autores introduzem o conceito de identidade geracional como o conhecimento de um indivíduo acerca de um grupo ou papel geracional. As abordagens descritas por esses autores são apresentadas a seguir: • Identidade geracional baseada em coorte: baseia-se na associação de um conjunto compartilhado de conhecimentos advindos de experiências para socialização organizacional; • Identidade geracional baseada em incumbência de papéis: está associada a um conjunto de experiências, atitudes, conhecimentos e capacidades de um trabalho ou papel ocupado em uma quantidade finita de tempo. As identidades geracionais podem ser caracterizadas pela participação em grupos baseados em idade e coorte,

bem como em papéis organizacionais (como supervisor e subordinado). [...] os três tipos de identidades geracionais podem coexistir em uma organização, no entanto, a primazia de uma identidade particular e da natureza das interações entre gerações associadas a essa identidade são dependentes do contexto organizacional.

Chiavenato (2014, p. 41), destaca que,

as três eras ao longo do século XX, Industrialização Clássica, Neoclássica e a Era da Informação trouxeram diferentes abordagens sobre como lidar com as pessoas dentro das organizações.

Era da Industrialização Clássica (De 1900 a 1950)	Era da Industrialização Neoclássica (De 1950 a 1990)	Era da Informação (Após 1990)
<ul style="list-style-type: none"> - Início da industrialização e formação do proletariado; - Transformação das oficinas em fábricas; - Estabilidade, rotina, manutenção e permanência; - Adoção das estruturas tradicionais e da departamentalização funcional e divisional; - Modelo mecanístico, burocrático; - Estruturas altas e largas amplitudes de controle; - Necessidade de ordem e rotina. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expansão da industrialização e do mercado de candidatos; - Aumento do tamanho das fábricas e do comércio mundial; - Início do dinamismo do ambiente: instabilidade e mudança; - Adoção de estruturas híbridas e de novas soluções organizacionais; - Modelo menos mecanístico, estruturas baixas e amplitude de controle mais estreita; - Necessidade de adaptação 	<ul style="list-style-type: none"> - Mercado de serviços ultrapassa o mercado industrial; - Adoção de unidades de negócios par substituir grandes organizações; - Extremo dinamismo, turbulência e mudança; - Adoção de estruturas orgânicas e autocráticas; - Modelos orgânicos, ágeis, flexíveis, mutáveis; - Necessidade de mudança.
<ul style="list-style-type: none"> → Departamento de Pessoal → Departamento de Relações Industriais <p>Pessoas como Mão-de-obra</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Departamento de Recursos Humanos → Departamento de Gestão de Pessoas <p>Pessoas como Recursos Humanos</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Equipes de Gestão de Pessoas <p>Pessoas como parceiros</p>

A o

Quadro 1: As diferentes abordagens nas três eras

Fonte: Chiavenato (2014, p. 43)

relatar sobre gerações, deve-se considerar todos os fatores que auxiliam o entendimento do tema, principalmente o conceito que é mais aceito pelos estudiosos - a separação pela idade cronológica (OLIVEIRA, 2016).

A classificação geracional mais divulgada e aceita atualmente é representada assim, conforme Oliveira (2016, p.15):

NOME	PERÍODO Nascidos nas décadas	CENTRO DA GERAÇÃO	CARACTERÍSTICA	PRINCIPAL ANSIEDADE
Belle Époque	1920 / 1930	75 anos	Idealistas Sonhadores	Disciplina
Baby boomers	1940 / 1950	60 anos	Estruturados Construtores	Revolução
Geração X	1960 / 1970	45 anos	Céticos Tolerantes	Facilidades
Geração Y	1980 / 1990	22 anos	Desestruturados Contestadores	Inovações
Geração Z	2000 / 2010	10 anos	Conectados e relacionais	Equilíbrio?

FONTE: ELABORADA PELO AUTOR.

Quadro 2: Classificação Geracional

Fonte: Oliveira (2016, p.15)

Os jovens que receberam o mundo nessas condições, a Geração Belle Époque e nascidos nas décadas de 1920 e 1930, só tinham a alternativa de restaurar o mundo. Os jovens da Geração Baby Boomers contestavam tudo, desde a família até as instituições de ensino. As crianças da recém-inaugurada Geração X aprendiam desde cedo que, desejando e acreditando, tudo era possível. A máxima “Querer é poder” ficou muito popular nesse período (OLIVEIRA, 2016). “Aplicaram seus esforços escolares em carreiras que prometiam facilidades na busca de posições garantidas no universo empresarial” (COMAZZETTO et al., 2016, p. 2).

Porém, se ilude quem acha que a Geração Y tudo não são flores. Nascido numa época de pós-utopias e alterações de visões existenciais e políticas, a Geração Y cresceu em meio a um crescente individualismo e extrema competição (FERREIRA, 2013).

A Geração X e os Millennials mudaram suas expectativas na esteira das recessões e de outros eventos que não tinham escolhas, a Geração Z despertou para a nova realidade desde o início. Conseqüentemente, em comparação com os antecessores, esse grupo é mais cauteloso e mais ansioso (sobretudo em relação a pagar a faculdade e encontrar bons empregos). As experiências de vida da Geração Z podem ser definidas pela tecnologia e pela cautela (GRUBB, 2018).

Sobre a Geração Alpha, podem-se destacar alguns fatores conforme relatado a seguir.

Vários estudos já se referem à Geração Alpha que será constituída pelas crianças que nasceram depois do ano de 2010. Em março de 2010, esse termo foi usado pela primeira vez pelo sociólogo australiano Mark McCrindle. A Geração Alpha nasceu em um contexto global no qual as novas tecnologias e a comunicação estão concretizadas e bem mais ampliadas. Certamente terá entre os seus desafios às questões ambientais, a convivência com máquinas superinteligentes e o aumento drástico de quantidade de informações (SOLLIS, 2018).

De acordo com McCrindle e Wolfinger (2009), a Geração Alpha começou seus estudos mais cedo nas escolas, com isso, essa geração terá uma educação mais formal que as anteriores. Devido à alta variedade de informação disponível, essa geração terá um nível educacional maior, e a primeira a experimentar um sistema escolar modernizado, isto é, um sistema híbrido, personalizado, baseado em projetos, com foco no aluno e não no conteúdo. “Serão crianças que terão menos interações pessoais por meio de histórias narrativas e menor intercâmbio de linguagem” (BORRULL, 2019).

A Geração Alpha nasceu em um contexto global, sendo que as novas tecnologias estão bem mais desenvolvidas do que há dez anos. A utilização dessas ferramentas tecnológicas, hoje, é diferente, os desafios ambientais são mais preocupantes e o amontoado de informações com as quais lidamos no dia a dia nunca foi tão grande (TUTORES, 2015).

O crescimento dessa geração vem acompanhando do avanço da tecnologia e sobre

a importância da sustentabilidade nos dias atuais e, por isso, buscam formas de seguir com esse progresso, também de forma tecnológica, tendo o objetivo de causar o menor dano possível ao meio ambiente (TERRAPARQUE, 2019).

O trabalho irá permanecer como uma característica chave na vida, assim como ele é hoje. Com a previsão de 65% daqueles que estão entrando na escola primária, vão acabar trabalhando em empregos que ainda não existem. Enquanto, a tecnologia está substituindo alguns trabalhos, ela também cria novos (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Dessa forma, as gerações emergentes estão começando a considerar suas opções de carreiras. Existem empregos disponíveis em indústrias totalmente novas. Como nano tecnologia, blockchain (um serviço de explorador de blocos do Bitcoin-um arquivo digital que existe online e funciona como uma moeda alternativa), segurança cibernética, transporte autônomo e realidade virtual (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Os trabalhos futuros não virão apenas de mudanças tecnológicas, mas também de mudanças demográficas. Desde mudanças culturais, até mudanças na estrutura das famílias. Transformações populacionais estão criando novas demandas e indústrias. Mudanças massivas estão acontecendo no mercado de trabalho, com empregos desaparecendo e novos sendo criados. A Geração Alpha terá sua carreira em campos emergentes, eles serão aprendizes durante toda a vida, passando por múltiplos trabalhos e com múltiplas carreiras. Mas também precisarão se adaptar constantemente, aumentando suas habilidades e treinando para se manter relevante durante as mudanças, enquanto se aprofundam em sua vida profissional. O futuro da Geração Alpha é positivo. É a geração que viverá mais, trabalhará mais, será mais bem equipada e bem educada. Consequentemente, a mais rica (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha precisa ser equipada com habilidades e competências, que permitirão prosperarem a essa era de mudança. Como equipam essa geração, será diferente de como foi feito no passado. A Geração Alpha, não precisa ser da mesma estrutura de autoridade, hierarquia e poder tradicional. Porque estão em tempos mais colaborativos. A geração vai emergir em um campo de trabalho onde o bem-estar está no topo da agenda. Sendo a geração mais digital e a medida em que mudam para um mundo mais robotizado, as habilidades interpessoais serão mais importantes do que nunca (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Os pais estão cada vez mais conscientes das consequências negativas. O isolamento e impacto antissocial, mas também tem o lado bom dos brinquedos tecnológicos que aumentam a conectividade, facilidade de comunicação e desenvolvem habilidades sociais e globais. Os novos desafios para os pais da Geração Alpha se concentram

em cuidar de vícios de tela, cyberbullying (é um tipo de violência praticada contra alguém por meio da internet ou de outras tecnologias relacionadas) e gerenciamento de conteúdo adequado para crianças. Embora os pais tenham alguns desafios únicos, é encorajador lembrar que os pais Millennials da Geração Alpha foram moldados no mundo digital, por isso estão mais bem equipados para gerenciar essas complexidades. A Geração Alpha procura orientação dos pais e líderes. Os pais precisam dar confiança, pois muitos jovens enfrentam inseguranças e problemas de saúde mental sobre um futuro incerto que é constantemente apresentado para eles. Os pais devem incentivar a investir no futuro, investir em treinamento e educação nas habilidades com a vida e com as pessoas, dessa forma, a nova geração pode permanecer relevante e ter a confiança necessária para avançar (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Para as meninas, a visão de brincadeira mudou, não é que elas deixaram de gostar de princesas, mas o mundo já não é visto somente em cor de rosa. Diante dessas mudanças, elas se identificam fazendo com que seu modo de agir e pensar sejam também por temas e estilos comumente masculinos. O convívio natural das crianças com esses novos contextos familiares e de interação social, em que pais e mães assumem os mesmos papéis com cada vez menos diferenciação, expande os limites das brincadeiras. A brincadeira não tem sexo e a identificação com os personagens, por exemplo, independe das identidades de gênero, para grande parte das crianças da Geração Alpha (GLOBOSAT, 2018).

No momento em que a tecnologia substituir a relação humana ela é prejudicial. As crianças sofrem alterações em seu desenvolvimento, devido ao acesso precoce e excessivo à internet e tecnologias. Tecnologias podem causar danos às convivências e à sociabilidade com os amigos reais. A comunicação escrita e falada fica distorcida e confusa. A Geração X diria: “Depois nos falamos, amigo”. A Geração Y expressa: “Falou amigo”, e a Geração Z comunica assim: “Flw”. E a Geração Alpha, como se comunicará? (SILVEIRA, 2017).

Segundo Cockerell (2017, p. 342),

a atual geração de adolescentes e jovens dará início à vida profissional e avançará na carreira com expectativas, necessidades e vontades diferentes das que os pais deles tinham. [...] eles querem ambientes flexíveis e não autoritários, nos quais sejam respeitados como indivíduos e tenham liberdade para desenvolver seu potencial[...] o objetivo deles é trabalhar com líderes modestos que priorizam o desempenho, não a hierarquia.

2.3 AS DIFERENÇAS ENTRE AS GERAÇÕES

Precisa-se entender o que significa “geração”. No geral, essa palavra se refere a um conjunto de pessoas nascidas em determinada época. Por terem crescido em um mesmo contexto econômico, cultural e social, essas pessoas partilham muitos traços em comum (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).

Existem algumas limitações da “teoria das gerações”, entre elas que o comportamento humano é complexo e sofre influências de gênero, personalidade, cultura, nacionalidade – entre outros fatores, além do período de nascimento. Aponta que a teoria deve ser vista como uma abordagem descritiva – e não prescritiva (MCQUEEN, 2010).

Seguindo a perspectiva descritiva, o instituto de pesquisa IBOPE inteligência, fez um levantamento do perfil da população, analisando o fator das gerações. Dentre outros resultados, aponta que 68% de pessoas da Geração Y trabalham 54% já saíram da casa dos pais, 34% estão cursando o ensino superior e 31% são chefes de família. Na Geração Z, 96% são solteiros, 31% já estiveram no primeiro trabalho, 36% odeiam fazer qualquer tipo de trabalho doméstico e 84% estudam (SAWAIA, 2011).

As gerações, do século passado, foram divididas com base em acontecimentos históricos marcantes e costumavam ser recortadas em períodos de 25 anos. Com o avanço da tecnologia as mudanças se tornaram cada vez mais rápidas e hoje o tempo de duração de cada geração é menor (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).

Demonstrou-se na tabela abaixo, englobando as características, cultura e tecnologia das gerações, em seus diferentes autores apresentados:

Gerações	Características	Cultura	Tecnologia
<i>Belle Époque</i> - 1920 a 1940	“Estabilidade, rotina, manutenção e permanência” Chiavenato (2014, p. 43).	“Pessoas como mão-de-obra” Chiavenato (2014, p. 43).	“Início da industrialização. Transformação das oficinas em fábricas” Chiavenato (2014, p. 43).
<i>Baby Boomer</i> - 1941 a 1960	Condução pela equipe, otimistas, formais. (GRUBB, 2018).	Famosos criadores da era “paz e amor” tinham aversão aos conflitos armados. Escolhiam as artes, a música, e todas as outras formas de cultura como instrumentos para evolução humana. (JORDÃO, 2016).	1957- Como resposta ao Sputnik, primeiro satélite espacial soviético, o Departamento de Defesa dos Estados Unidos forma a Arpa (<i>Advanced Research Projects Agency</i> ou Agências de Projetos de Pesquisa Avançados), a fim de estabelecer liderança tecnológica no campo militar. A Arpa desempenhará papel fundamental na revolução da Internet (FOLHA/CIÊNCIA 50).

<p>X - 1961 a 1980</p>	<p>Informais, autoconfiantes, céticos. (GRUBB, 2018)</p> <p>procuram por seus direitos, tem maturidade, preocupação em fazer carreira, e a busca pela individualidade, mas não abandonando a convivência em grupo (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).</p>	<p>“Nessa época surgiu, nos Estados Unidos, o termo <i>workaholic</i> (viciado em trabalho), que define muito bem o princípio de vida adotado pela Geração X – o trabalhador compulsivo” (OLIVEIRA, 2016, p. 32).</p>	<p>1976 – “Steve Wozniak e Steve Jobs terminam o projeto do micro <i>Apple I</i>, o primeiro microcomputador feito para ser vendido em grande escala, e fundam a <i>Apple Computer Company</i>” (FOLHA/CIÊNCIA 70)</p>
<p>Y ou <i>Millenials</i>-1981 a 2000</p>	<p>Realistas, tendência por <i>feedback</i>(realimentar ou dar resposta a um determinado pedido ou acontecimento), e orientação pela comunidade (GRUBB, 2018).</p> <p>Costume de fazer várias tarefas ao mesmo tempo, otimismo, imediatismo, gosto por novas tecnologias, busca por propósito e flexibilidade no trabalho, cuidado com o meio ambiente e com causas sociais (DENTRO DA</p>	<p>Receberam autoestima e não se sujeitam a atividades que não fazem sentido em longo prazo. Sabem trabalhar em rede e lidam com autoridades como se eles fossem um colega de turma. (LOIOLA, 2009)</p>	<p>1985 – “A <i>Microsoft</i> lança no mercado o programa de interface <i>Windows</i> e a primeira versão do programa de texto <i>Word 1</i> para rodar em micros <i>Macintosh</i>. Em dois anos, o <i>Windows</i> vende 1 milhão de cópias” (FOLHA/CIÊNCIA 80)</p> <p>1997 - a partir de 1997 começaram a utilizar o conceito <i>cloud computing</i>. Ramnath Chellappa, professor de SI, reabriu as portas para o desenvolvimento dessa tecnologia. Com o passar do tempo, empresas como <i>Amazon</i>, <i>Google</i> e <i>Microsoft</i> começaram a usá-la, trocando seus</p>

	HISTÓRIA, 2019).		<i>hardwares</i> pela nuvem. (SONDA, 2018)
Z – 2001 a 2010	<p>Pragmáticos, orientação Global, extremamente sábios em tecnologia, progressistas sociais (GRUBB, 2018).</p> <p>São inovadores, criativos, ansiosos, extremistas, tem responsabilidade social e desapego de fronteiras geográficas. São conectados e desejam criar de forma colaborativa (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).</p>	<p>No site Gauchazh, receberam o nome de “A era das minorias com voz” onde negros homossexuais e mulheres faziam parte, mesmo não sendo resolvidos completamente os problemas, eles ganharam voz com as redes sociais, amparados por decisões judiciais e por leis (MELO 2017).</p> <p>Essa Geração não acredita na ideia de desempenhar um mesmo cargo por toda a vida (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).</p>	<p>2001 - Segundo o site Tecmundo a <i>Apple</i> anunciou o primeiro <i>iPod</i> no dia 23 de outubro de 2001 (CANEQUELA, 2015).</p> <p>2007- o <i>iPhone</i> foi apresentado por Steve Jobs, com nada de teclado físico, o “pinçar para zoom”, multitoque e acelerômetro (KLEINA, 2017).</p>

Alpha 2010 a atual	- Essa geração quer se conectar, inventar, interagir, atentas e observadoras e estão sempre inseridas em um ambiente com estímulos constantes. (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	Essa geração vê a tecnologia como a principal forma de conhecer o mundo e eles possuem um pensamento de igualdade maior vendo naturalidade na diversidade (DENTRO DA HISTÓRIA, 2019).	O sistema Firjan afirma que em 2011 surgiu o conceito como estratégia do governo alemão para o desenvolvimento de alta tecnologia na manufatura do país. Sendo assim criado o termo Indústria 4.0 (SILVA, 2017).
--------------------	--	---	--

Quadro 3: Gerações x Características x Cultura x Tecnologia
 Fonte: Adaptado por Chiavenato (2014, p. 43)

2.4 TECNOLOGIA X MERCADO DE TRABALHO X GERAÇÕES

As carreiras, assim como as empresas, sofreram nas últimas décadas, o impacto das mudanças provocadas pela globalização, tecnologia e diversidade no ambiente de trabalho (FLEURY e FISCHER, 1992).

Justamente por terem mais exigências dos empregadores por uma qualificação maior, hoje os jovens ingressam no mercado de trabalho por volta de 21 anos. Ou seja, na antiga cultura corporativa, o jovem com essa idade já teria cinco anos de experiência e com uma baixa qualificação. Hoje, ele tem uma qualificação boa, mas sem experiência profissional. Esse fator altera completamente o clima nas empresas, pois a falta de experiência dos jovens atuais não permite que eles sejam submetidos aos desafios mais complexos, mesmo que eles tenham formação acadêmica superior à de seus gestores (OLIVEIRA, 2016).

E não foi esse o cenário que foi alterado. A globalização, que tornou o mundo mais acessível para todos os profissionais, e o avanço da tecnologia de comunicação criou um novo universo de relacionamentos, em que o jovem tem mais habilidade além de ritmo maior na capacidade de adaptação quando comparado aos profissionais mais velhos. Um dos maiores desafios que os jovens profissionais enfrentam é o de serem bem-sucedidos em suas carreiras. Uma carreira medíocre não é mais aceita no

mundo corporativo, muito menos o fracasso. A realidade atual é pouco tolerante com os perdedores. Falhar é sinônimo de derrota e resulta em consequências negativas - sempre! A origem desse pensamento é complexa, mas certamente passa pela postura que os pais adotaram no caminho para educação de seus filhos nos últimos 25 anos (OLIVEIRA, 2016).

“Os Baby Boomers, estão interessados em sua própria individualidade, tem como objetivo deixar seus valores, sua marca no mundo. São profissionais que possuem boa titulação, grande experiência de mercado” (COELHO, 2011, p. 3).

Estima-se que a Geração X, são de profissionais que fizeram suas carreiras em longos anos, em sua maioria, cresceram com as organizações em que atuam, sabem se comunicar zelam por seus empregos, pela segurança do mesmo, têm visão estratégica, diferentemente da Geração Y que deixam de lado a família e a qualidade de vida, para priorizarem o trabalho buscando uma estabilidade financeira (COELHO, 2011).

Para ilustrar as ideias diferentes das várias gerações sobre a ética de trabalho no mundo de negócios de hoje, considere o seguinte cenário hipotético, conforme Grubb (2018): Bob trabalha na empresa XYZ e o jogo de futebol da filha dele começa exatamente às 16 horas de uma terça-feira. Será que ele vai sair mais cedo do escritório para ver o jogo?

- a) Se Bob for um Baby Boomer, o mais provável é que ele respeite o horário de trabalho e que ele, talvez até tenha algumas pitadas de workaholic (trabalhador compulsivo). Para essa geração o trabalho árduo é dogma de fé, e ele não hesitaria em faltar ao jogo em favor de ficar no escritório. Ele também não se sentiria culpado pela decisão.
- b) Se Bob for de Geração X, ele provavelmente defende o equilíbrio trabalho-vida e, portanto, mudaria o trabalho para comparecer o jogo. Durante o jogo, ele checaria os e-mails para se manter atualizado em reação aos acontecimentos. Se ele não conseguisse reprogramar uma reunião importante, é provável que não fosse ao jogo em favor de suas prioridades no escritório, e talvez se sentisse culpado por isso.
- c) Se Bob for da Geração Millennials, ele provavelmente não associa presença no trabalho com execução do trabalho e, por isso, nunca lhe ocorreria perder o jogo para ficar no escritório. Os membros dessa geração cresceram com a tecnologia e são hábeis em usá-la para executar boa parte do trabalho fora do local de trabalho. A esse respeito, a Geração X fica com um pé em cada lado da linha entre os Babies Boomers e os Millennials. Ainda que se esforcem para alcançar o equilíbrio trabalho-vida, a Geração X ainda tende a ficar no escritório, se essa for a condição para executar o trabalho - mentalidade que absorveram dos pais, mentores e chefes Baby Boomers.

Uma das características principais da Geração Y é o domínio total das novas tecnologias. O fácil acesso a todo tipo de tecnologia possibilitou o desenvolvimento

de fazer muitas coisas ao mesmo tempo. A Geração Y é a mais conectada da história da humanidade e sabe desfrutar toda tecnologia para obter relacionamentos mais numerosos e intensos. Não se trata de estabelecer comparação entre relacionamentos profundos ou superficiais, mas sim de amplitudes. Normalmente os jovens da Geração Y querem uma elevação rápida na carreira e estão dispostas a fazer de tudo para conseguir isso. Na maioria das vezes, estabelecem um prazo irreal para a realidade em que se encontram. Em suas estratégias de carreira, priorizam a própria qualificação e despreza os fatores culturais e os relacionamentos corporativos (OLIVEIRA, 2016).

A Geração Y é determinada por oito características dessa faixa etária, denominadas de “normas” pelo autor. São elas: liberdade, entretenimento, velocidade, customização, escrutínio, integridade, colaboração e inovação (TAPSCOTT, 2010). “A Geração Y é jovem, o que significa estar em fase de transição e, conseqüentemente, ser contraditória em suas atitudes e escolhas” (OLIVEIRA, 2010, p. 85).

A Geração Z alcança a idade ativa com entusiasmo, energia e preparados tecnicamente. São os “nativos digitais”, onde nasceram em mundo que já existia o Google. Com esse grupo entrando nas organizações deve haver um estímulo para mudanças na gestão de pessoas (AMARO, 2017).

Há pouco mais de uma década, ficou claro para nós que uma nova geração estava prestes a começar e não havia nome para elas. Sendo uma agência de pesquisa com grande interesse em análise geracional, decidimos testar alguns nomes com uma pesquisa. Quando perguntamos às pessoas como elas pensavam que a próxima geração deveria ser chamada, muitas pessoas sugeriram a Geração A, tendo chegado ao final do alfabeto com a Geração Z. Mas a Geração Alpha representa toda uma nova geração, inteiramente nascida em um novo século. Voltar ao início não parecia certo para a próxima geração. Um rótulo como Geração X, Geração Z ou Geração Alpha fornece uma tela em branco na qual uma geração pode criar sua própria identidade em vez de ter um rótulo descritivo, relevante apenas para um segmento da coorte ou por um período de tempo fixado nela. É toda uma nova geração e um novo milênio, em uma nova era. Daí a Geração Alpha (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha vai ser a maior de todas, visto que temos hoje uma população muito grande, nunca vista anteriormente. Eles viverão por mais tempo e terão uma cultura muito mais diversa comparada com as gerações anteriores. A tecnologia faz com que eles sejam a geração mais conectada globalmente. Eles são considerados sociais, globais e móveis, pois, no futuro, irão estudar, trabalhar, viajar por diferentes países e terão múltiplas carreiras (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Geração Alpha são educadores em vários sentidos, eles atingem a maturidade física mais cedo, portanto a adolescência começara antes para eles. Mas além da parte física, as sociais, fisiológicas, educacionais e até sofisticação comercial também começam antes. O que pode trazer consequências negativas, mas também positivas. Enquanto a adolescência começa antes, ela também se estende por mais tempo. O estágio de vida adulta antes considerada como casamento, ter filhos, financiamentos e uma carreira, está sendo empurrada para trás. Essa geração vai estudar por mais tempo, eles vão começar os anos de aprendizados mais tarde e ficarão mais tempo na casa de seus pais, comparados a as gerações anteriores (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A Geração Alpha é definida, por dispositivos tecnológicos, bem como smartphones, tablets, videogames, trens sem motoristas, carros autônomos e inteligência artificial. Essa tecnologia foi desenvolvida juntamente com o desenvolvimento da geração deles e isso é tudo o que eles conhecem. E ela está evoluindo muito mais rápido do que antes. Enquanto o rádio demorou 38 anos para alcançar 50 milhões de usuários, a televisão demorou 13, o iPod 4, internet 3, Facebook 1 e Pokémon Go levou apenas 19 dias (MCCRINDLE e FELL, 2020).

Amadurecendo em um tempo de muitas mudanças e rápido avanço tecnológico, a Geração Alpha é parte de um experimento global não intencional, onde televisores são colocados na frente deles desde cedo, a fim de pacificação, entretenimento e ajuda educacional. Essa era de telas que estamos vivendo, causa grandes impactos nessa geração, expondo-a justamente nos seus anos de formação. Desde problemas de atenção, até gamificação da educação, desde um aumento da literatura digital, até problemas na formação social. Esse tempo impacta a todos, mas transforma, principalmente, aqueles em seus anos de aprendizados (MCCRINDLE e FELL, 2020).

A ansiedade e o imediatismo são atributos da Geração Alpha.[..] De um lado, os gadgets (gíria tecnológica para designar dispositivos eletrônicos portáteis) oferecem respostas imediatas. Precisa de um toque para enviar uma mensagem, dar play em um vídeo, tirar uma foto. De outro, o acesso ilimitado a sites e redes sociais colocam as crianças a uma quantidade de informações sem precedentes. Por isso, essa imersão tão precoce nas tecnologias altera tanto a forma como elas lidam com o tempo quanto a maneira como absorvem e processam as informações. Ambos os fatores podem elevar o aumento dos níveis de ansiedade (REVISTA CRESCER, 2019).

Quem vem depois? Seguindo a Geração Alpha, teremos a Geração Beta, que serão os nascidos entre 2025 a 2039. Se essas nomenclaturas seguirem o mesmo sentido, teremos então a Geração Gamma (filhos da Geração Alpha) e a Geração Delta, mas não iremos nos preocupar com isso até a segunda metade do século XXI

(MCCRINDLE e FELL, 2020).

Essas transformações alcançam um grande contingente de trabalhadores. Com a adoção das novas tecnologias virtuais e digitais altera-se a organização do trabalho, abrindo frentes especializadas, inclusive para aqueles que hoje se encontram excluídos do mercado de trabalho. Logo, se as pessoas não estiverem minimamente conectadas à Internet, tornam-se obsoletas muito rapidamente (KANAN E ARRUDA, 2013).

Por conseguinte, o homem inserido na trama das relações sociais é pressionado por essas necessidades e por novas exigências, porém o que está em pauta é, justamente, uma nova relação com o trabalho e com a organização que o emprega. A contemporaneidade requer novas maneiras para se entabular as relações que no contexto laboral ocorrem. Considerar esse alerta representa compreender que a tecnologia, muitas vezes, é vista como impacto, ou seja, como algo arremessado de fora para dentro. Essa compreensão pode propiciar uma ideia equivocada na medida em que se percebe “uma sociedade como um alvo indefeso” (KANAN E ARRUDA, 2013).

Percebe-se que, na medida em que novas perspectivas de trabalho (aprendizado) se apresentam, a flexibilização no trabalho aponta também para a precarização, adoecimento e para crescentes exigências de qualificação. Diferente do trabalhador que repetia o seu trabalho no ritmo da esteira, na cadência da linha de montagem, em um trabalho totalmente alienante e desumanizante, hoje a sociedade se depara com sistemas que se organizam ora com ares de liberdade, de emancipação, ora com ares sacrificantes. As novas tecnologias, de fato, levaram a uma nova organização dos processos de trabalho. Na experiência virtual, por exemplo, é perceptível uma nova epistemologia. Essa se baseia em ideias bastante diferentes daquelas estudadas até então: a complexidade, o hipertexto, o tempo real, o coletivo pensante, comunicação online, as redes sociais, dentre outras. Trocar experiências e conhecimentos com pessoas do mundo inteiro, assim como visitar bibliotecas, centros de pesquisas, universidades e museus, faz com que a própria perspectiva de mundo e de realidade se modifique, dando lugar à construção de um conhecimento mais global, menos limitado às fronteiras nacionais e imediatas (KANAN E ARRUDA, 2013).

“As organizações bem-sucedidas estão adotando culturas não somente flexíveis, mas, sobretudo, sensíveis para acomodar as diferenças sociais e culturais de seus funcionários” (CHIAVENATO, 2008, p.177).

Em suma, os interesses individuais e as diferenças de objetivos vão produzir algum conflito sempre (CHIAVENATO, 2008).

3 METODOLOGIA

Para a realização desse artigo, utilizou-se o método de pesquisa de revisão bibliográfica sobre a temática, na qual, foram usadas técnicas de coleta de dados de pesquisas em artigos científicos, sites confiáveis, livros físicos e livros digitais.

Entendeu-se que no “[...] método, busca-se explicitar quais são os motivos pelos quais o pesquisador escolheu determinados caminhos e não outros. São esses motivos que determinam a escolha de certa forma de fazer ciência” (OLIVEIRA, 2011, p. 7).

Desenvolveu-se essa pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, para apresentar o comportamento organizacional ligado as gerações, voltando-se para a Alpha (especificamente) e, uma análise do grupo com relação ao tema, buscando-se compreender sobre a Geração Alpha, suas implicações e seus desafios no futuro do mercado de trabalho.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Buscou-se apresentar mediante as pesquisas bibliográficas a ligação da administração de recursos humanos e o comportamento organizacional, as diferenças das gerações, pontuando-se a cultura, características, o mercado de trabalho, a tecnologia, visando-se destacar a Geração Alpha.

Quando se olhou para a Administração de Recursos Humanos (ARH) e seus estudos em Comportamento Organizacional (CO), percebeu-se que houve um aprimoramento e avanço no decorrer das décadas. No que tange o estudo do comportamento humano nas organizações, onde a criação da ARH se fez com o sentido de ligação entre o funcionário e a organização, com um olhar mais humano. Na época da revolução industrial, o foco das organizações era predominantemente fabril e em grande escala. Logo, as tarefas organizacionais eram focadas em melhorar o desempenho das linhas de produção. Conseqüentemente, as ações implicadas sobre os funcionários eram voltadas a tarefas manuais, operacionais e mecânicas. Desse modo, o CO nessa época ficou restrito a essas operações organizacionais.

Importante ressaltar que, as mudanças no sistema produtivo de uma sociedade refletem diretamente no modo como as empresas administram seus recursos humanos. Assim, as empresas aplicam recursos para aprimorar o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores. Esse fator é percebido pelos funcionários, em forma de treinamentos e capacitações que agregam na fidelização junto à organização. Isso reflete também no resultado das empresas e sua eficiência produtiva.

Aprofundando-se no CO no século XXI, onde as pessoas são analisadas em seus

aspectos individuais e em grupos, que podem trazer impactos positivos dentro da organização. Visto que toda mudança é sentida pelos funcionários e cada um reage de uma maneira. Assim, a necessidade de uma avaliação em grupo e individual, é fundamental e útil na gestão. A análise em grupo serve para desenvolver o grupo como um todo e como reagem a certos cenários. As diferenças individuais mostram que cada um é único e tem a sua individualidade, suas características, seus desejos, seus objetivos, sonhos, suas emoções e sentimentos. Fazendo com que a adaptação e a avaliação sejam feitas respeitando esses pontos dentro da organização, determinando-se onde aquele indivíduo pode melhorar. Dado que a empresa busca sempre o progresso para sua eficácia nos resultados e esse tipo de análise separado, pode trazer melhores soluções.

A partir dos anos 2000, os estudos sobre CO estão bem diferentes, visto que sofreram diversas alterações e adaptações em decorrência de avanço. Nas pesquisas científicas, influências da cultura, das tecnologias e também a percepção da importância do comportamento organizacional para as empresas. Assim sendo, como os estudos em comportamento organizacional podem contribuir para as organizações atuais? Percebeu-se que o CO vai além de mensurar aspectos operacionais na gestão de pessoas e que o valor humano, ganha importância na medida da profundidade desses estudos. Por que isso ocorre? O ser humano é um ser social, porém também possui seus aspectos individuais, motivacionais e desejos conforme observado por Newstrom (2008).

Logo, há uma relação de interesses entre o indivíduo e a organização onde trabalha. Assim, forma-se uma via de mão dupla. Em um vínculo de emprego, o empregador terá mais poder em relação ao empregado. Nesse caso fica sujeito às tomadas de decisão da organização, visando os objetivos que essa deseja/planejou.

O CO pode ser utilizado para prever, controlar, mensurar e gerir a interação entre as pessoas e os grupos no ambiente de trabalho. Então, diante desse cenário, as empresas começaram a perceber que o CO é uma ferramenta que contribui com seus colaboradores e seu respectivo desempenho. Em razão de, se tiver um funcionário motivado é muito mais produtivo em comparação a outro não motivado. Olhar os funcionários como verdadeiros seres humanos e não apenas como um meio de produção é uma maneira de aumentar o engajamento obtido dos empregados. Consequentemente, essas ações poderão contribuir com a permanência da empresa no mercado para cumprir seus objetivos, mas sem perder o cuidado com o principal fator de sobrevivência das organizações.

Com o grande avanço da tecnologia, notou-se que as empresas buscam aprimoramentos e inovações diárias, para que os seus funcionários estejam engajados

e busquem desempenhar seus papéis organizacionais com maestria e eficácia. Logo, o comportamento organizacional é um grande aliado para atender essas novas tendências fortemente tecnológicas. Os trabalhos operacionais e menos estratégicos poderão ser substituídos por robôs e pela inteligência artificial. Assim, pode-se especular que, as habilidades do futuro passarão a ter um aspecto mais emocional e social do que competências técnicas e exatas. Isso não torna as competências técnicas menos relevantes, no entanto reforça a importância das competências emocionais e comportamentais dos indivíduos.

De acordo a Schneider (2018) em um estudo foram elencadas 10 habilidades que o profissional do futuro precisará (resolução de problemas complexos, pensamento crítico, criatividade, liderança e gestão de pessoas, trabalho em equipe, inteligência emocional, julgamento e tomada de decisões, orientação e serviços, negociação, flexibilidade cognitiva). Com isso, estima-se que para as novas gerações atuantes no mercado de trabalho, que haja essa mudança no comportamento organizacional e mudará o modo como as pessoas irão se relacionar entre si e em grupos.

Como será a interação entre essas gerações no mercado de trabalho?

Foi constatado que a Geração Baby Boomer é formal e a mais antiga geração que atua no mercado de trabalho. Com isso, eram acostumados a uma hierarquia vertical e burocrática, na qual os cargos são muito bem definidos. Essa geração precisou se adaptar a uma hierarquia horizontal, em que os funcionários são muito mais livres e precisam tomar decisões ágeis. Muitas vezes sem o apoio dos líderes. Em muitos casos em que a liderança se encontra com alguém dessa geração, pode resultar em conflitos de culturas. Consequentemente será necessário adaptar um meio que satisfaça as partes envolvidas. Quando eles iniciaram no ambiente de trabalho, a tecnologia ainda não estava integrada na sociedade. Por esse motivo, é mais difícil ensiná-los a utilizar as tecnologias, visto que são pessoas com mais experiência no mercado. Foi observado que é necessário um maior esforço para fazer com que compreendam a importância e a segurança de uma planilha, ou de um documento digital de texto. Em razão de que, sempre funcionaram muito bem as anotações em papéis. No momento em que os computadores se tornaram relevantes no trabalho, cursos de informática surgiram para capacitar profissionais que pudessem utilizá-los. No momento atual, de forma mais natural, as pessoas são expostas e aprendem a utilizar das tecnologias sem um fim especificamente capacitivo ou profissional. Como os celulares e os computadores para fins de entretenimento, uma vez que faz parte do cotidiano.

As pessoas da Geração “X” são muito focadas em sua evolução dentro do trabalho, com suas meritocracias e seus diplomas. Consideram, que com isso pode obter a

conquista do cargo dos sonhos. Os famosos workaholics, compulsivos e viciados em trabalho, desde cedo foram influenciados pelos pais a construir uma carreira em uma mesma empresa. Já possuem um contato maior com a tecnologia dentro do trabalho e não apresentam resistência em aprender a utilizá-la, para alcançar o que desejam. Essa geração ainda foi influenciada com algumas características da geração Baby Boomer no ambiente de trabalho. No entanto, têm um pensamento um pouco mais aberto, que facilita o convívio com as gerações “Y” e “Z” no ambiente de trabalho atual. Dado que, são os pais das pessoas dessa geração e estão mais adequados às mudanças rotineiras das tecnologias.

A Geração “Y” é totalmente competitiva e individualista. Busca contestar maneira de como estão realizando as tarefas para conseguir mais flexibilidade no trabalho e estabilidade financeira. Como dominam a tecnologia é possível tornar menos rígido o trabalho e não é necessário estar dentro da empresa para conseguir resolver um problema. É uma geração que busca fazer algo que faça sentido. Visando priorizar sua qualificação do que manter relações sociais e a cultura. Como já trabalham em uma hierarquia mais desconstruída e horizontal, eles mudaram a maneira de tratar autoridades nesse meio. Sendo tratados mais como “colegas” que como funcionários em si.

A Geração “Z” é a mais nova no ambiente de trabalho atualmente. Eles são extremamente sábios em tecnologia, considerados os “nativos digitais”, que “estão sempre conectados com a tecnologia”. Dentro do ambiente de trabalho tradicional ou até mesmo utilizando das redes sociais. Até como trabalho, por exemplo, os youtubers (profissão com remuneração que depende de visualizações dos vídeos no Youtube) e influencers (influência outras pessoas a adquirir produtos via mídia e redes sociais). A tecnologia deu voz às pessoas e principalmente a essa geração que mostrou que todos podem fazer e falar o que desejam sendo homens ou mulheres. Isso permanece sendo reforçado, por conta da tecnologia e juntamente com as redes sociais. Destaca-se também, conforme um levantamento do IBOPE, que 84% da Geração Z estudam. Com isso, a Geração Alpha poderá ser influenciada. Esse dado é um indicativo que as novas gerações estudarão mais.

Pode-se reforçar que o comportamento organizacional é um estudo sobre como as pessoas agem dentro da organização, seja como indivíduos ou em grupo e busca identificar as formas pelas quais as pessoas podem agir de maneira mais eficaz e produtiva (NEWSTROM, 2008).

Baseado nisso, a cada nova geração que ingressa no mercado de trabalho, transfere novas características e aptidões que são semelhantes ao comportamento social de sua época. Logo, é possível entender a importância de compreender essas diferenças,

apresentando a finalidade de que todas as gerações possam participar em harmonia no mercado de trabalho e que todas contribuam de melhor forma. Desse modo, efetuem os objetivos de suas organizações e as aspirações particulares de cada indivíduo.

No que tange a Geração Alpha, essa ainda não ingressou no mercado de trabalho, dado que são os nascidos a partir de 2010. Portanto, com a tecnologia evoluindo e sendo mais acessível na ocupação profissional, as mudanças já são mais perceptíveis. Com base nisso, é possível prever a forma que a Geração Alpha poderá se portar no futuro.

Um dos maiores desafios para Geração Alpha consiste em compreender e adaptar-se às maneiras que as gerações anteriores trabalham. Será especialmente difícil para a nova geração, devido à crescente disparidade tecnológica entre elas. Como é tendência para todas as gerações ingressar em um mercado de trabalho, isso não significa ter disponíveis as ferramentas costumeiras de cada. Ou seja, assim como e muito mais que as outras, a Alpha terá que lidar com essa diferença, implementando ou tornando mais comum o uso das tecnologias emergentes.

Uma vez que o ambiente de trabalho está condicionado tecnologicamente para a Geração Alpha, o próximo desafio será transparecer para as organizações a importância de suas relações interpessoais e os motivos para serem mais importantes que o trabalho. É visto que as crianças Alpha estão aprendendo a dar mais importância para o conhecimento emocional e individual, ao conhecimento técnico. Isso se dá pela alta exposição à informação, o que leva a essa geração ter a técnica necessária – tanto tecnológica quanto profissional - para diferenciar a importância dessas informações. Portanto, terá a possibilidade de prezar por suas relações interpessoais no trabalho, entre família e amigos com efetividade, como são ensinadas a fazer nas escolas. Além desse aspecto, a geração se importará com tais relações. Já que a necessidade de reações imediatas a estímulos diversos ocasiona a ansiedade e os relacionamentos pessoais ajudarão a amenizar essa condição geral.

Conforme abordado, essa geração nasce em um mundo totalmente globalizado, dinâmico, tecnológico e com um volume de informação sem precedentes. Consequentemente tendem a ser mais ansiosos que as gerações anteriores, visto que precisa de um toque para ter a informação ou o entretenimento que desejam. Logo, esse pode ser o lado negativo dessa imersão tecnológica, tendo em vista que além da ansiedade, problemas como falta de atenção e foco poderá ser constatado nessa geração. Também por alguns problemas como cyberbullying e problemas na interação social durante seu desenvolvimento antes de ingressarem no mercado de trabalho. Esses fatores podem ser demasiadamente danosos e resultar em consequências negativas

na sua atuação no mercado de trabalho. Essa imersão precoce nas tecnologias pode alterar o modo como lidam, reagem e absorvem as informações.

Entende-se, a importância de garantir que essa geração esteja preparada para enfrentar as adversidades e frequências das mudanças em que vivem. Sendo assim, pode-se ponderar a importância do desenvolvimento da inteligência emocional, como uma ferramenta que mediará às relações humanas e essas possíveis rupturas que a tecnologia pode causar. Dessa maneira, será possível amenizar possíveis danos que podem acompanhar essa geração.

Compreendeu-se, que isso pode ser um ponto de atenção para as organizações, mas também uma possibilidade de aprimorarem sua gestão entre as gerações que compartilham o mesmo ambiente de trabalho. Em um cenário hipotético, onde se encontram um integrante da Geração Baby Boomer, X e um Alpha, observou-se que haverá disparidades entre as expectativas de carreira, flexibilidade de horários e outros fatores. Presume-se que a Geração Alpha se destacará com suas características, porque herdará e potencializará sua antecessora Geração Z.

A Geração Alpha tende a estudar mais, comparado às gerações anteriores, para atender à exigência dos empregadores e do mercado de trabalho. Logo, o conhecimento será um diferencial. Serão os mais bem equipados e os mais ricos. Eles precisarão de ambientes flexíveis e não autoritários, nos quais sejam respeitados como indivíduos e tenham a liberdade para desenvolver seu potencial. Essas crianças receberão uma educação cada vez mais imersa nos meios tecnológicos. Com a realidade virtual, focada para as questões ambientais (mudanças climáticas agravantes) e voltada para o crescimento pessoal.

O comportamento organizacional e o foco para o lado do trabalhador serão contestados por essa geração. Por terem crescido em escolas modernas e com o foco no aluno, eles exigirão uma liberdade própria, uma hierarquia na horizontal e foco no seu desempenho. Esse fato entrará em choque diretamente com a cultura da empresa e seu modo de agir. Logo, caberá às organizações se anteverem e se prepararem para esse evento. Conforme abordado, será imprescindível considerar o aspecto comportamental de cada indivíduo na sua interação na organização para que assim, ambos desempenhem seus papéis.

Outro desafio para os empreendedores da nova geração será o planejamento de seus negócios, voltados para questões ambientais. As mudanças climáticas resultantes da exploração da natureza afetarão diretamente a nova geração. Conseqüentemente, os novos empreendedores estarão sujeitos a utilizar conceitos de sustentabilidade e ecologia. A Geração Alpha além de fortemente envolvida na tecnologia, conforme abordado. Também é gradativamente exposta às questões ambientais desde cedo,

compreendendo assim que naturalmente essa geração terá o objetivo de preservar e zelar pelo meio ambiente (TERRAPARQUE, 2019). No entanto, será mesmo que os Alphas terão essa preocupação ambiental conforme apresentado? Estima-se que sim, dado que o envolvimento com o meio ambiente é cada dia mais necessário, pelas questões de preservação do meio ambiente, o bem-estar da nossa e da futura sociedade e suas organizações.

Extrapolando a exemplificação de Grubb sobre o indivíduo hipotético BOB, pode-se fazer um paralelo para a Geração Alpha: Se Bob fizer parte da Geração Alpha, o jogo de sua filha é bastante importante para ele. Com isso, possivelmente remarcaria a reunião para depois e a realizaria remotamente, de sua casa. Como parte da Geração Alpha, Bob aprendeu a dar mais valor às relações interpessoais que as gerações anteriores, logo priorizaria ver o jogo de sua filha. Por conta da facilidade em realizar uma reunião remota, devido à alta tecnologia envolvendo sua geração, modificar o horário do seu compromisso não seria um grande problema.

Quando se analisa o mercado de trabalho no futuro, estima-se que tende a ser um cenário cada vez mais instável e dinâmico. Assim, será exigido dessa nova geração um perfil de comportamento diferente para se adequar em possuir condições favoráveis que contribua com sua eficácia e permanência no mercado de trabalho. Logo, reforça-se a ideia das habilidades e competências interpessoais para essa geração. Levando em consideração que a crescente tecnologia afeta diretamente no modo como se relaciona. Dessa maneira, o ser humano continua a agregar seu valor como pessoa dentro de uma organização, sem “perder” o espaço em ser substituído por máquinas e computadores automatizados.

Presume-se também que novos trabalhos serão criados, não só pela tecnologia, mas pelas mudanças culturais, demográficas e familiares. Pode-se tomar como exemplo, uma linha de montagem de uma empresa automotiva. Analisando a época em que as máquinas ingressaram nessa indústria, houve a perda de emprego para os operadores. Mas criaram novos empregos para a manutenção desses equipamentos. Ainda nesse exemplo, é considerado que as máquinas na linha de produção ainda existam até hoje. Todavia podem coletar dados da sua produção. Com isso, foi considerada novamente a geração de novos trabalhos, tais como analista de dados ou cientista de dados, com o intuito de melhorar a administração dessa produção.

A tecnologia evoluiu, as novas funções surgem ao mesmo tempo e funções previamente criadas, são substituídas. A blockchain (um serviço de explorador de blocos do Bitcoin-moeda virtual), por exemplo, traz uma nova visão para serviços financeiros e de contratos, com um registro de dados totalmente confiável e inviolável até o momento. Tecnologias como essas abrirão espaço para que a Geração Alpha se

adapte, especialize-se e flexibilize seus conhecimentos cada vez mais. Conseguindo utilizar as ferramentas e os conhecimentos de diferentes formas, a fim de executar quaisquer funções.

O ambiente organizacional em que a Geração Alpha será exposta será extremamente competitivo. Reforçando que a tecnologia necessitará da criação de novos cargos e trabalhos, isso se tornará um desafio para eles além das relações pessoais e da inteligência emocional. As empresas precisarão de um profissional que saiba um modo de colocar seu conhecimento em ação de uma forma que mantenha a empresa em que trabalha com uma vantagem competitiva.

Todos esses fatores irão contribuir com a necessidade de perceber esses fenômenos e reforçar nessa geração, os cenários futuros que poderão ocorrer. Entendeu-se e se reforça: as relações interpessoais e suas habilidades comportamentais serão o diferencial em destaque da Geração Alpha.

Portanto, além do âmbito tecnológico, essa geração deverá ter boas relações interpessoais. Dado que os colaboradores buscam cada vez mais a satisfação em trabalhar, o que também é constituído de uma boa relação com os demais. Sendo assim, tornará imprescindível no futuro organizacional o desenvolvimento e aprimoramento das relações e interação social sobreposto às atividades operacionais das empresas.

A Geração Alpha parte de um ponto mais igualitário e colaborativo, por conta de terem nascido em um mundo com maior diversidade cultural e de estrutura familiar. Sendo assim, encontra-se uma ocupação para todos em carreiras já determinadas e/ou em profissões emergentes.

Diferentemente das demais gerações, os Alphas engrenaram em uma etapa emergente, cheio de mudanças tecnológicas e demográficas. No qual, visa o contentamento no trabalho, sem “sacrificar” a vida social, porém em constante aprendizado. A perspectiva é de que tenham longevidade, com mais anos de trabalho, enfrentamento de vícios da tecnologia, comportamentos negativos, educação de qualidade e faixa de renda superior às demais gerações.

Então, assim, compreendeu-se que se pode considerar que a Geração Alpha ingressará no mercado de trabalho como nenhuma outra geração anterior ingressou. Os Alphas herdarão alguns compromissos e também lições aprendidas nas gerações anteriores, tais como: Compromisso e responsabilidade ambiental, desenvolvimento e aprimoramento das habilidades comportamentais, reestruturação de hierarquia e das relações interpessoais no trabalho.

Vale ressaltar, a luz do comportamento organizacional, nessa análise realizada, a

importância de todas as gerações e suas contribuições de acordo com as características de cada geração nas organizações. Ficará então a encargo das instituições gerirem essas diferenças e aplicar da maneira mais adequada para cumprirem seus objetivos, levando em consideração o fator humano como um diferencial competitivo na permanência no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÃO

Demonstrou-se que o CO se aprimora com cada geração e juntamente com o avanço tecnológico. Analisou-se então, o comportamento organizacional das gerações Baby Boomers, Geração X, Geração Y, Geração Z, simultaneamente com as tecnologias, culturas e características, correlacionando com notoriedade geracional a inclusão das informações de como são as crianças Alphas serão, fica previsto a inserção hipotética da nova geração no mercado de trabalho.

Conforme abordado, o comportamento organizacional é uma cultura, fomentada pelas organizações, para agregar e fortalecer as empresas, sua permanência e perenidade. Dessa maneira, é possível direcionar uma estratégia mais assertiva na tomada de decisão das organizações, considerando o perfil de profissionais que integrarão o quadro de colaboradores, na busca pelos melhores resultados da corporação.

Uma vez que analisada historicamente as gerações existentes, fica evidente as mudanças graduais que ocorreram durante os anos e seu intervalo de tempo e suas principais características. Nesse modelo comparativo apresentado, podem-se obter conclusões sólidas sobre o perfil de cada geração.

No que tange à Geração Alpha, conforme o estudo realizado se prevê algumas características particulares, que poderão gerar certos conflitos e desafios futuros ao ingressarem no ambiente de trabalho.

Conforme apresentado, com a constante evolução tecnológica, o mundo tende a ser mais dinâmico, com uma velocidade de informação e processamento sem precedentes na história. Esse fator influenciará diretamente no modo de agir, se comportar e de trabalhar da Geração Alpha. Portanto, as empresas necessitarão dar uma atenção especial aos possíveis pontos não percebidos nas gerações anteriores.

Verificou-se que a Geração Alpha tenderá a uma necessidade de relação interpessoal maior do que as gerações passadas, tendo em vista que cada vez mais os trabalhos

terão influências tecnológicas. Sendo assim, é necessário aprimorar as habilidades interpessoais e os aspectos emocionais dos indivíduos. Esses fatores serão fundamentais em um futuro breve. Portanto, um quesito como a inteligência emocional será um diferencial para essa geração, podendo assim obter uma posição de destaque em relação às gerações anteriores.

Os Alphas também herdarão alguns aprendizados das gerações anteriores, tais como: preocupações ambientais, valorização do bem-estar no trabalho – mas terão de cuidar com possíveis problemas como: foco e ansiedade - que poderão influenciar nas relações interpessoais.

Esse estudo poderá contribuir para que as organizações possam entender cada vez mais, que as antigas e sólidas estruturas organizacionais e suas rígidas hierarquias, tendem a perder forças para esse novo perfil de sociedade: conectada, rápida, instantânea e interativa. Sendo assim, as empresas precisam compreender essas mudanças para que possam administrar e manter o controle de suas organizações nesse novo cenário.

Assim, percebeu-se a importância do olhar humanístico, da valorização dos aspectos emocionais, das relações interpessoais e de reduzir possíveis problemas. Como, a ansiedade e a falta de atenção. Dado que esses fatores acompanharão a geração que possui na sua essência a forte integração à tecnologia e ao excesso de informação.

Como futuros administradores, observaram-se a necessidade das organizações se adaptarem ao novo panorama tecnológico. Diferente da revolução industrial, onde as empresas mudaram o modo como trabalhava - agora, a sociedade altamente integrada na tecnologia afeta o modo como às empresas operam. Torna-se relevante compreender o tipo de profissionais que existirão no mercado de trabalho das gerações advindas.

O trabalho foi realizado por meio de pesquisas científicas sobre a Geração Alpha. O presente estudo limitou-se a apresentar um possível cenário hipotético dessa geração, com base nos levantamentos bibliográficos de diversos autores, análises e discussões dos integrantes e dados históricos das gerações anteriores. Considerou-se um problema, a escassez de conteúdos sobre as tendências do futuro dessa geração e sua entrada no mercado de trabalho, também por se tratar de hipóteses/suposições. Buscaram-se referências internacionais para cumprir os objetivos apresentados. Considera-se também que essas hipóteses poderão sofrer alterações e mudanças até a efetivação da entrada dos Alphas no mercado de trabalho. Podem-se estimar possíveis continuações desse estudo aprofundando-se em temáticas mais específicas, sendo: como trabalhar o desenvolvimento comportamental na prática, possíveis problemas comportamentais, gestão e recrutamento e retenção de talentos.

Concluiu-se que, para acompanhar a dinâmica e mudanças das gerações, é necessário se manter atualizado sobre esses acontecimentos, para que, haja condições de tomar boas e assertivas decisões que sejam relevantes e fundamentais para a perenidade das organizações, ou seja, de seus integrantes.

REFERÊNCIAS

AMARO, Mariana. Geração Z chega ao mercado de trabalho. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/geracao-z-chega-ao-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 abr. 2020.

BITENCOURT, Claudia. Gestão contemporânea de pessoas: novas práticas, conceitos tradicionais. Porto Alegre: Bookman, 2004.

BLACKWELL, R. D. MINIARD, P. W. ENGEL, J. F. Comportamento do consumidor. Tradução Eduardo Teixeira Ayrosa. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

BORGES, R. G. MARQUES, A. L. ADORNO, R. D. Investigando as relações entre a política de RH comprometimento organizacional e satisfação no trabalho. 2006. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/274388891_Investigando_as_relacoes_entre_politicas_de_RH_comprometimento_organizacional_e_satisfacao_no_trabalho>. Acesso em: 04 mar. 2020.

88891_Investigando_as_relacoes_entre_politicas_de_RH_comprometimento_organizacional_e_satisfacao_no_trabalho>. Acesso em: 04 mar. 2020.

BORRULL, Alba S. O que é a Geração alfa, a 1ª a ser 100% digital. 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/geral-48438661>>. Acesso em: 10 abr. 2020.

BOWDITCH, James L. BUONO, Anthony F. Elementos de comportamento organizacional. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 2004.

CANEQUELA, Frederico. Ipods: relembre a história desses mp3 que pode caminhar para o fim. 2015. Disponível em: <<https://www.techtudo.com.br/listas/noticia/2015/02/ipods-relembre-historia-desse-mp3-que-pode-caminhar-para-o-fim.html>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

oticia/2015/02/ipods-relembre-historia-desse-mp3-que-pode-caminhar-para-o-fim.html>. Acesso em: 09 mar. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 7. ed. São Paulo: Manole, 2009. Biblioteca digital Pearson.

_____. Administração de recursos humanos: fundamentos básicos. 8 ed. São Paulo: Manole, 2016.

_____. Comportamento organizacional: a dinâmica do sucesso nas organizações. 3. ed. São Paulo: Manole, 2014. Biblioteca digital Pearson.

_____. Gestão de pessoas. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. E-book Google.

COCKERELL, Lee. Criando magia: 10 estratégias de liderança desenvolvidas ao longo de uma vida na Disney. Tradução de Carolina Alfaro. São Paulo: Benvirá, 2017.

COELHO, Adriane. M. R. Guerra de gerações: O que aprender com cada um delas? 2011. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/guerra-de-geracoes-o-que-aprender-com-cada-um-delas>>. Acesso em: 05 abr. 2020.

COMAZZETTO, Leticia Reghelin, et all. A Geração Y no mercado de trabalho: um estudo comparativo entre gerações. 2016. Disponível em:< http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932016000100145>. Acesso em: 11 mar. 2020.

DENTRO DA HISTÓRIA. Geração Alpha: entenda as crianças nascidas desde 2010. 2019. Disponível em: <<https://www.dentrodahistoria.com.br/blog/familia/desenvolvimento-infantil/geracao-alpha-caracteristicas/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

FERREIRA, Valdir Soares. Geração.com. São Paulo: Clube de autores, 2013. E-book Google.

FLEURY, M. T. L. FISCHER, R. M. Relações de trabalho e políticas de gestão: uma história das questões atuais. 1992. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/18654/relacoes-de-trabalho-e-politicas-de-gestao--uma-historia-das-questoes-atuais>>. Acesso em: 03 mar. 2020.

FOLHA. Ciência 1950, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia50.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

_____. Ciência 1970, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia70.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

_____. Ciência 1980, cronologia. São Paulo. Disponível em: <<http://almanaque.folha.uol.com.br/ciencia80.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2020.

- GLOBOSAT. Prazer, somos a Geração Alpha. 2018. Disponível em: <<https://n.te.globosat.com.br/prazer-somos-a-geracao-alpha/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.
- GRIFFIN, Ricky. MOORHEAD, Gregory. Fundamentos do comportamento organizacional. Tradução de Fernando Moreira Leal, André Siqueira Ferreira. São Paulo: Ática, 2006.
- GRUBB, Valerie M. Conflito de gerações: desafios e estratégias para gerenciar quarto gerações no ambiente de trabalho. São Paulo: Autêntica Business, 2018. E-book Google.
- JORDÃO, Matheus H. A mudança de comportamento das gerações X, Y, Z e Alfa e suas implicações. 2016. Disponível em: <<http://www.gradadm.ifsc.usp.br/dados/20162/SLC0631-1/geracoes%20xyz.pdf>>. Acesso em: 20 mar. 2020.
- KANAN, Lilia A. ARRUDA, Marina P. de. A organização do trabalho na era digital. 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-166X2013000400011>. Acesso em: 02 mar. 2020.
- KLEINA, Nilton. A história do Iphone, o celular revolucionário da Apple. 2017. Disponível em: <<https://www.tecmundo.com.br/produto/121997-historia-iphone-celular-revolucionario-apple-video.htm>>. Acesso em: 04 mar. 2020.
- LIMA, R. Perfil das gerações no Brasil: as Gerações X, Y, Z e seus perfis políticos. São Paulo: Baraúna, 2012.
- LOIOLA, Rita. Geração Y. 2009. Disponível em: <<http://revistagalileu.globo.com/Revista/Galileu/0,,EDG87165-7943-219,00-GERACAO+Y.html>>. Acesso em: 13 mar. 2020.
- MCCRINDLE, Mark. FELL, Ashley. Understanding generation Alpha report. 2020. Disponível em: <<https://generationalalpha.com/wp-content/uploads/2020/02/Understanding-Generation-Alpha-McCrindle.pdf>>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- MCCRINDLE, M. WOLFINGER, E. The ABC of XYZ: Understanding the global generations. Austrália, Unspress, 2009. E-book Google.
- MCQUEEN, M. The new rules of engagement: a guide to understanding & connecting with generation Y. Garden City: Morgan James Publishing, 2010. E-book Amazon.

MELO, Itamar. Geração 2000: como era o mundo ontem, como é o mundo hoje. 2017. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/comportamento/noticia/2017/10/geracao-2000-como-era-o-mundo-ontem-como-e-o-mundo-hoje-cj8n7i6v801y901mqlzhzqbcl.html>>. Acesso em: 03 mar. 2020.

NEWSTROM, John W. Comportamento organizacional: o comportamento humano no trabalho. Tradução de Ivan Pedro Ferreira dos Santos. 12. ed. Porto Alegre: AMGH, 2008. E-book Google.

OLIVEIRA, Maxwell Ferreria de. Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em administração. 2011. Disponível em: <https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/567/o/Manual_de_metodologia_cientifica_-_Prof_Maxwell.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2020.

OLIVEIRA, Sidnei. Gerações: encontros, desencontros e novas perspectivas. São Paulo: Integrare, 2016. E-book Google.

_____. Geração Y. O Nascimento de uma nova versão de líderes. São Paulo. Integrare Business, 2010. E-book Amazon.

REVISTA CRESCER. Ansiedade em crianças: entenda o que pode estar por trás. 2019. Disponível em: <<https://revistacrescer.globo.com/Crianças/Saude/noticia/2019/04/ansiedade-em-criancas-entenda-o-que-pode-estar-por-tras.html>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

RIBEIRO, Antonio de Lima. Gestão de pessoas. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017. E-book Google.

ROBBINS, Stephen R. Comportamento organizacional. Tradução de Reynaldo Marcondes. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

ROBBINS, Stephen P. JUDGE, Timothy A. SOBRAL, Filipe. Comportamento organizacional. Tradução de Rira de Cassia Gomes. 14. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SAWAIA, Juliana. Gerações Y e Z: Juventude Digital. IBOPE Inteligência, 2011. Disponível em: <http://www.ibopeinteligencia.com/arquivos/antigos/geracoes%20_y_e_z_divulgacao.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2020.

SCHNEIDER, Michelle. O profissional do futuro. 2018. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/michelle_schneider_o_profissional_do_futuro?language=pt-br>. Acesso em: 17 abr. 2020.

SILVA, Débora. Indústria 4.0: a revolução dos dados na sua indústria. 2017. Disponível em: <<https://www.logiquesistemas.com.br/blog/industria-4-0/>>. Acesso em: 05 mar. 2020.

SILVA, Rodrigo Cunha da, et al. As gerações em distintos contextos organizacionais. 2014. Disponível em: <<http://www.spell.org.br/documentos/ver/32550/as-geracoes-em-distintos-contextos-organizacionais>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

SILVEIRA, Maria de L.C.S. Tecnologia: Geração em xeque. 2017. Disponível em: <<http://www.focomagazine.com.br/materia/2442>>. Acesso em: 19 abr. 2020.

SOLLIS, Civitas. Revista ecos da alma brasileira. 3. ed. 2018. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=xo9cDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Revista+ecos+da+alma+brasileira&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwjhhous8pj pAhWHGrkGHRqOAI8Q6AEIMDAB>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

SONDA. A história da computação na nuvem: de onde ela veio e para onde vai?. 2018. Disponível em: <<https://blog.sonda.com/historia-da-computacao-na-nuvem/>>. Acesso em: 09 mar. 2020.

TAPSCOTT, Don. A hora da Geração digital. Rio de Janeiro: Agir, 2010. E-book Amazon.

TERRAPARQUE. A sustentabilidade no desenvolvimento da Geração Alpha. 2019. Disponível em: <<http://www.terraparque.tur.br/noticias/a-sustentabilidade-no-desenvolvimento-da-geracao-alpha/>>. Acesso em: 21 abr. 2020.

TUTORES. Geração Alpha e o futuro da educação. 2015. Disponível em: <<http://tutores.com.br/blog/geracao-alpha-e-o-futuro-da-educacao/>>. Acesso em: 08 abr. 2020.

VERGARA, Sylvia H. C. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WAGNER, J. HOLLENBECK, J. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. São Paulo: Saraiva, 1999.

_____. Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

A LIDERANÇA DOS GESTORES DO FUTURO NA INDÚSTRIA 4.0: uma revisão bibliográfica.

Jenifer Pelinski / RA: 1610592

José Lucas Ferreira Honório / RA: 1710289

Taís Tatiana This / RA: 1911915

Yoná Yslaine Moreira de Melo / RA: 1610516

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário
UniDomBosco. E-mail: lucas.honorio@outlook.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância) do
Centro Universitário UniDomBosco

RESUMO: A presente revisão bibliográfica tem como objetivo apresentar quais serão as competências necessárias no papel da liderança diante do presente cenário em que já se experimenta a introdução e os impactos da indústria 4.0 e, em como o papel da liderança possivelmente seguirá no futuro. Essa revisão fundamentou-se inicialmente em mostrar como se deram as primeiras revoluções industriais, indicando quais foram os marcos de cada período entre as eras 1.0, 2.0, 3.0, e indicando também suas respectivas evoluções para chegar até a quarta revolução industrial. Fundamentou-se também no histórico da liderança, diferenciando as características empregadas dentro de um dos assuntos que geram determinada reflexão: a relação entre os termos chefe x líder, pregando suas diferenças e seus respectivos comportamentos, os quais passaram beneficentemente por algumas transformações ao longo do tempo. Utilizou-se como base para o desenvolvimento dessa revisão, pesquisas realizadas por meio de sites confiáveis, livros digitais e físicos. Dentre eles, foi utilizado uma fonte em especial para citar as 10 estratégias de liderança utilizadas na Disney, apresentadas por meio do livro “Criando Magia” de Lee Cockerell, o qual é visto como um guia de estratégias eficazes para a liderança dentro das organizações, que podem ser adotadas independente de qual seja seu segmento, porte ou cultura organizacional.

Diante das crescentes técnicas e evoluções tecnológicas em que se vive, analisou-se que nos “bastidores” do efetivo desenvolvimento de uma organização, é de extrema importância que se busque maneiras de incentivo e colaboração entre o líder e os integrantes que compõe sua equipe, pois sem o suporte de ambos não é possível que se alcance o sucesso organizacional. Observou-se, portanto, que um dos desafios do futuro será o desenvolvimento de habilidades comportamentais e emocionais para melhor lidar com as pessoas e com um cenário que será cada vez mais tecnológico, ágil e instantâneo.

Palavras chave: Liderança, Futuro, Organizações, Indústria 4.0

1 INTRODUÇÃO

Um dos fatores que determinam o sucesso de uma organização é a liderança, que está por trás de todo o processo realizado dentro das organizações, observando não somente o âmbito da produtividade, o qual foi abordado no início deste estudo, mas também o aspecto para liderar pessoas.

Vive-se a era da indústria 4.0, que mesmo tendo foco nos meios tecnológicos e que estão em constante mudança, fazendo uso da automação de processos e utilização da internet das coisas, não se exclui a participação humana neste cenário. Dessa forma, é imprescindível que o líder tenha uma visão holística e cautelosa para gerir seus colaboradores dentro deste cenário, os quais são as peças chave para a adequação e execução das atividades a serem seguidas.

“Uma grande liderança gira em torno da capacidade de criar e administrar um ambiente de inovação” (CAPODAGLI e JACKSON, 2017, p. 53).

A liderança está presente dentro dos 4 princípios básicos da Administração (Planejamento/Organização/Liderança-Direção/Controle), que são interdependentes entre si e são a base para o bom desempenho da função do administrador e, conseqüentemente, para alcançar objetivos organizacionais. Baseando-se nesse contexto e, pensando nas estratégias a serem seguidas para uma boa gestão, foi levantada a fundamentação para este estudo.

Esse estudo visou trazer a reflexão do verdadeiro conceito da liderança, abordando desde a diferenciação e definição entre os termos “Chefe x Líder”, até a evolução do conceito da liderança e em como o papel do líder será determinante para o sucesso das organizações no futuro.

Partindo do objetivo geral (exposto acima), elencou-se a seguinte questão: Quais competências o líder do futuro deverá possuir para liderar sua equipe com eficácia, e também poder lidar com um cenário que estará em constante mutação?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Esse capítulo teve como objetivo destacar os temas que foram elencados para o desenvolvimento deste artigo, desde as revoluções industriais até a fase 4.0, e trazendo a reflexão de como será o líder do futuro da indústria 4.0. Essa pesquisa foi realizada por intermédio de livros físicos e digitais e sites confiáveis.

2.1 Um breve histórico das revoluções industriais

A primeira Revolução Industrial iniciou-se entre o final do século XVIII e início do século XIX, por volta de 1760 e 1860, na Inglaterra, no setor da indústria têxtil, devido ao crescimento acelerado da população e a passagem do homem do campo para as grandes cidades, o que ocasionou no acúmulo de mão de obra a elas. Dessa forma, houve o excesso de mão de obra disponível e barata, que permitiu a expansão e exploração de negócio que proporcionaram a aglomeração de capital pela burguesia (CAVALCANTE e SILVA, 2011).

De acordo com Boettcher (2015, p. 3),

essa revolução ficou caracterizada por duas importantes invenções que propunham uma reviravolta no setor produtivo e de transportes, a ciência descobriu a utilidade do carvão como meio de fonte de energia e a partir daí desenvolveram simultaneamente a máquina a vapor e a locomotiva. Ambos foram determinantes para dinamizar o transporte de matéria-prima, pessoas e distribuição de mercadorias, dando um novo panorama aos meios de se locomover e produzir.

O advento da mecanização industrial resultou em transformações significativas em diversos setores da vida humana. No aspecto socioeconômico, houve a total separação entre o capital, representado pelos donos dos meios de produção, e o trabalho, representado pelos trabalhadores, abolindo-se a antiga organização corporativa da produção, que era usada pelos artesãos. (SILVA e GASPARIN, 2015).

O impacto da primeira Revolução Industrial foi determinante para alavancar a economia das indústrias, otimizando os processos de produção que antes eram

manuais e limitantes, passando para a era das máquinas, em que o aumento da produção era essencial para a obtenção de lucro às indústrias. E este foi apenas o começo do que ainda estaria por vir. Seguindo a linha de mudanças e avanços tecnológicos, chegou à segunda Revolução Industrial, ou Indústria 2.0.

Silva e Gasparim (2015, p. 6) citam que,

no século XIX, por volta de 1860, a Revolução Industrial assumiu novas características e uma incontida dinâmica, impulsionada por inovações técnicas, como a descoberta da eletricidade, a transformação de ferro em aço, o surgimento e o avanço dos meios de transporte e, mais tarde, dos meios de comunicação, o desenvolvimento da indústria química e de outros setores.

A indústria 2.0 foi caracterizada pela otimização das tecnologias obtidas na primeira Revolução Industrial, com o objetivo de produzir em larga escala, fazendo uso de novas fontes de energia, como petróleo e eletricidade. Nessa época também foram criadas as linhas automatizadas de produção, e houve o surgimento da indústria automobilística e bélica (BOETTCHER, 2015).

Nesse período, mais precisamente em 1914, surgiu o fordismo, termo criado por Henry Ford, o qual consistia na produção e no consumo em massa por meio de inovações técnicas. Ford foi o precursor da semiautomação e criou o primeiro sistema de montagem automatizada, com esteiras rolantes.

Partindo para mais um avanço nas tecnologias, surge a Terceira Revolução Industrial, conhecida também por Revolução Técnico-Científica e Informacional, esse período foi novamente inovador para as indústrias, pois teve a continuidade de renovação de processos tecnológicos, como avanços nos setores de telecomunicação, robótica, transportes, biotecnologia, química e nanotecnologia. (BOETTCHER, 2015).

Iniciou-se no fim da segunda guerra mundial, no final dos anos de 1960, surgiram os controladores lógicos programáveis (CLP) que favoreceu a automação industrial. (SACOMANO e SÁTYRO, 2018).

2.2 A INDÚSTRIA 4.0

Entende-se que o conceito de indústria 4.0 surgiu devido à necessidade de modernização da indústria global.

Criada em 1957, durante a Guerra Fria entre a União Soviética e os Estados Unidos, a internet foi desenvolvida por pesquisadores militares que idealizaram um

modelo que pudesse trocar e compartilhar informações de modo descentralizado. (SACOMANO e SÁTYRO, 2018, p. 22).

De acordo com Sacomano e Sátyro (2018, p. 29),

a indústria 4.0 assenta-se na integração de tecnologias de informação e comunicação que permitem alcançar novos patamares de produtividade, flexibilidade, qualidade e gerenciamento, possibilitando a geração de novas estratégias e modelos de negócio para a indústria, sendo, por isso, considerada a Quarta Revolução Industrial ou o Quarto Paradigma de Produção Industrial.

Para Chiavenato (2014, p. 01),

a mudança sempre existiu na história da humanidade, mas não com a rapidez, profundidade e impacto com que ocorre hoje. [...] O que acontece lá fora traz um forte impacto sobre o que ocorre dentro de cada organização. Torna-se indispensável visualizar o contexto externo para adequar o comportamento de cada organização e seu direcionamento para o futuro, já que ele vai ser completamente diferente do panorama atual.

Conforme Sacomano e Sátyro (2018, p. 28),

ao longo da segunda metade do século XX, os controles começaram a passar do mecânico, para o eletroeletrônico, inicialmente analógico e depois digital e computadorizado. A automação veio para reduzir o esforço ao empreender tarefas rotineiras ou repetitivas, tornando o processo controlado por dispositivos comandos por softwares.

Fettermann (2020, p. 2) cita que,

a quarta revolução industrial ou indústria 4.0 envolve o aumento da informatização na indústria de transformação, com máquinas e equipamentos totalmente integrados em redes de internet. Como resultado, tudo pode ser gerenciado em tempo real, até mesmo a partir de locais diferentes.

Segundo Groover (2011, p. 07),

os sistemas de produção automatizados operam na fábrica sobre o produto físico. Eles executam operações tais como processamento, montagem, inspeção e gerenciamento de materiais e, algumas vezes, várias dessas tarefas são realizadas pelo mesmo sistema [...]. Em alguns sistemas altamente automatizados, quase não existe participação humana.

2.3 HISTÓRICO DA LIDERANÇA

Mediante Silva (2014, p.120, apud Arruda, 1987),

devido à sobrevivência e a competitividade de grupos, a liderança existe desde o começo das civilizações. No entanto, não existia uma teoria a esses respeito de forma científica, às técnicas eram elaboradas e testadas através de tentativas e erros. Com a Revolução Industrial, por volta de XVIII, a sociedade passou por uma transformação cultural que foi a conjuntura ideal para a aplicação das primeiras teorias da Administração.

Conforme elenca Santos (2005, p. 1.),

(...) o conceito de liderança no mundo evoluiu a partir da década de 50. A princípio, estudos científicos nos levavam a crer que o líder já nascia com o dom de liderar; era dotado de traços de personalidade como: ambição e energia, desejo de liderar, inteligência, integridade, autoconfiança, honestidade e profundo conhecimento técnico. Alguns desses traços eram associados com frequência ao perfil de liderança.

Assim, para Coelho (2008, p 112.),

(...) as ordens passadas de cima para baixo, obedecendo à hierarquia e a cadeia de comando centralizada na cúpula, não garantiam a adesão voluntária do trabalhador, interferindo negativamente no grau de motivação do trabalhador. Existia outra cadeia informal de comando que era muito mais eficaz, e a autoridade dessa cadeia contava com o reconhecimento dos liderados, o que nem sempre aconteceria nos departamentos e na estrutura organizacional.

Fayol (1989, p. 26.) cita que,

(...) administrar é prever organizar, comandar, coordenar e controlar.

Prever é perscrutar o futuro e traçar o programa de ação. Organizar é construir o duplo organismo, material e social, da empresa. Comandar é dirigir o pessoal. Coordenar é ligar, unir e harmonizar todos os atos e todos os esforços. Controlar é velar para que tudo corra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas.

Doyle (2019, p. 4.) atualiza que,

(...) na época, ele definiu cinco funções de gerenciamento que ficaram conhecidas como POC3 ou até POCCC. Ele argumentou que essas funções eram universais: todos os administradores as executam no decorrer do seu trabalho em qualquer tipo de mercado, mas com o passar do tempo e com o surgimento das novas tecnologias, novos autores

atualizaram o conceito das funções do administrador. Elas passaram de 5 para apenas 4. Isso porque houve o entendimento de que as funções de coordenação e comando poderiam ser representadas, na verdade, por uma vertente só, que é a direção.

Conforme elenca Doyle (2019, p. 9.),

direcionar pode ter o mesmo sentido de liderar. Com isso, o líder auxilia os outros componentes da empresa a alcançarem objetivos. Ele tem uma visão mais ampla e, por isso, pode coordenar os esforços de forma que todos trabalhem em conjunto, com um mesmo norte. Mas, além disso, a liderança eficaz exige que o administrador motive os colaboradores e faça uma comunicação de maneira efetiva.

2.4 A EVOLUÇÃO DO CHEFE PARA O LÍDER

“Estou aqui em cima, vocês estão aí embaixo. Portanto, obedeçam” (MAXWELL 2008, p.19). Essa postura se enquadra no estilo de um chefe, pois é aquele que sempre quer impor um espírito de hierarquia aos seus subordinados. Deixando sua equipe insegura e sem motivação.

Para Marques (2018, p. 2),

um chefe é uma figura imortalizada na nossa sociedade como o “mandão”. Isso aconteceu, pois esse é um cargo que exige respeito e impõe hierarquia e autoridade. O cotidiano de um chefe é baseado em ordens sem prévia discussão, falta de diálogo, busca engessada por resultados e reconhecimento obsoleto da equipe.

Existe uma tendência de centralização de atividades e do poder, acarretando em constantes verificações do trabalho de todos os funcionários. Outro ponto preocupante desse cargo é a falta de julgamento crítico da equipe quando acontece um erro. Além disso, ainda há o egocentrismo quando alcança um bom resultado, mesmo que ele tenha conseguido em equipe.

Marques (2018, p. 4) também cita as características de um chefe,

impõe ordens com tom autoritário e é temido; É promovido por tempo de casa; Não ouve e nem debate métodos com os funcionários; Adora um puxa-saco; É apático; Não se preocupa em solucionar conflitos internos da equipe; Costuma centralizar o poder solicitando sua aprovação em todas as entregas; Retém informações importantes para o desenvolvimento do trabalho; Não incentiva os funcionários a se capacitarem; Não assume responsabilidade dos erros para si; Faz uma inquisição para encontrar o culpado dos erros; Leva crédito pelos bons resultados sem reconhecer a equipe; É fã de burocracia.

“As boas lideranças não menosprezam as pessoas — pelo contrário, as potencializam” (MAXWELL, 2008, p. 19).

A visão do líder é sempre buscar a melhor forma de sua equipe alcançar os resultados. Além do espírito de equipe e de divisão das tarefas o líder se responsabiliza junto a sua equipe pelos erros, também dá o mérito quando as conquistas são alcançadas, o líder é um motivador de equipe. Não existe uma fórmula para ser líder, é necessário estudo e adquirir certas habilidades.

Segundo Maxwell (2008, p.16),

em geral, as pessoas imaginam o líder sentado sozinho, no alto da montanha, olhando o que seu pessoal está fazendo lá embaixo. Ele é um sujeito separado dos outros, isolado e solitário — daí aquela frase famosa, segundo a qual “é grande a solidão quando se está no topo”. Mas eu argumentaria que essa frase nunca foi proferida por um grande líder. Se você está em posição de liderança e se sente em completa solidão, isso é um sinal de que está fazendo alguma coisa errada.

A liderança é exigente e complexa, pois ela dispõe da ideia de correr riscos e da vontade do indivíduo em fazer a diferença. Um líder não pode estar acomodado com a realidade, ele deve estar disposto a assumir responsabilidades frente a responsabilidades e dificuldades que ocorrerão. A liderança consiste também na habilidade de potencializar vidas, através da integração e liberação de ideias com os colaboradores, e para tanto se dispõe de coragem para realizar tais feitos. (MAXWELL, 2008).

Marques (2018, p. 3) cita algumas características de um líder:

sua liderança é mostrada por meio de ações; Contrata pessoas com excelentes capacidades técnicas; Faz capacitações para se tornar um líder melhor e promove cursos para os funcionários; Foca no desenvolvimento de pessoas; Sabe motivar e ouvir; É empático; Não gosta de burocracia; Ajuda a solucionar conflitos internos da equipe; Estimula os funcionários a evoluírem as qualidades e corrigir os pontos fracos; Cobra resultados com base em indicadores determinados previamente; Mostra que os méritos são da equipe toda; Assume a responsabilidade dos erros e discute em grupo possíveis soluções; Usa e promove a criatividade; Sempre está pensando no futuro do mercado e como pode encaixar a empresa nele; Delega funções com inteligência e exerce autoridade com confiança; Tem pulso firme quando é preciso; Costuma ter a lealdade do time.

Líder Coach é um líder com a habilidade de coaching, esse tipo de líder é diferenciado, pois ele não tem apenas a habilidade de liderar a equipe, ele também tem a percepção nas relações interpessoais.

Conforme Marques (2017, p. 4),

tanto para potencializar a atuação do líder como para desenvolver habilidades de liderança nos gestores; é que o processo de Coaching aplicado ao universo da gestão de pessoas é tão efetivo e procurando por pessoas e empresas que desejam que seus profissionais desenvolvam as competências do Líder Coach. Este é o líder com habilidades de coach, que é um profissional que aplica seus conhecimentos de Coaching para desenvolver sua equipe e a si mesmo constantemente e, com isso fazer uma liderança diferenciada, produtiva e conquistar metas e resultados cada vez mais extraordinários.

Marques (2014, p. 4) elenca algumas habilidades desse líder:

agilidade mental e percepção cognitiva; Pensamento estratégico, considerando a competição global; Habilidade analítica, especialmente a de classificar o que é mais importante entre fontes diversas de informação; Tomar decisões em ambientes de ambiguidade e incertezas; Habilidades organizacionais e pessoais de comunicação; Ser influente e persuasivo com grupos diferentes; Delegar com eficácia; Identificar, atrair, desenvolver e reter pessoas talentosas; Aprender com todas as experiências.

2.4.1 DEFINIÇÃO DE LIDERANÇA

O livro: “O monge e o executivo”, de James C. Hunter (2004), define um líder da seguinte forma (2004, p. 55):

um líder é alguém que identifica e satisfaz as necessidades legítimas de seus liderados e, para tanto, necessário é saber o significado e o sentido do verbo servir, pois para liderar é preciso servir, com limites, responsabilidades e estímulos para se tornarem melhores, percebendo as diferenças entre necessidades e vontade e com uma forte dosagem de flexibilidade.

Já o livro “O líder do futuro” (1996, p. 13), de Drucker tem a seguinte conotação:

a única definição de líder é alguém que possui seguidores. Algumas pessoas são pensadoras, outros profetas. Os dois papéis são importantes e muitos necessários, mas, sem seguidores, não pode existir líderes... (...) um líder eficaz não é alguém amado e admirado. É alguém cujos seguidores fazem as coisas certas. Popularidade não é liderança, resultados sim.

De acordo com Ferraz (2015, p. 12):

a administração moderna reforçou o conceito de humanos como recursos, onde pessoas poderiam ser gerenciadas, ou seja, gerentes poderiam planejar o tempo, organizar espaços, dirigir ações, controlar a qualidade e medir o desempenho das pessoas. Gestão e Liderança são muitas vezes usadas como sinônimos, mas enquanto a gestão se preocupa com o tangível – números, relatórios, reuniões e feedbacks – a liderança foca no intangível – bem-estar, propósito, motivação e felicidade.

Segundo Golleman (1996), a Inteligência Emocional pode ser a chave do sucesso para grandes líderes, desta forma, a IE é categorizada em cinco habilidades, são elas: autoconhecimento, autocontrole, automotivação, empatia e relacionamento. Destaca-se que as habilidades citadas por Golleman são comportamentais.

Grande parte dos profissionais de hoje em dia não toleram mais ser tratados de forma rude, eles querem um líder que os motive, e não que os desmoralize. Desta forma, profissionais com habilidades comportamentais passam a ser cada vez mais requisitados.

Segundo Queiroz (2012, p. 01),

precisamos de líderes que inspire confiança, seja justo, altamente motivador, conciliador, excelente observador e que tenha ideias otimizadas e as coloque em prática com sua equipe. Ele precisa também ser forte para incentivar a quebra de paradigmas, pois essa talvez seja a maior barreira encontrada nas equipes de trabalho hoje em dia.

Fazer com que os colaboradores saiam de sua zona de conforto pode não ser uma tarefa muito simples, dessa forma o líder atual deverá ser visionário e altamente comunicativo para conscientizar sua equipe das mudanças necessárias.

2.5 ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA PARA O SUCESSO ORGANIZACIONAL NA INDÚSTRIA 4.0

A liderança na indústria 4.0 deve concentrar-se em todos os níveis hierárquicos da organização, pois se trata de um cenário altamente dinâmico e instável. Dessa forma, o perfil e postura do líder contarão muito para a efetiva gestão da organização.

É preciso ter mais do que somente uma linha de pensamento positivo por meio do mundo tecnológico que se vive hoje. Obter uma perspectiva filosófica sobre

a contemporaneidade e as mudanças que estão ocorrendo não é o suficiente. É necessária a adoção de um repertório com conteúdos condizentes à 4ª Revolução Industrial. (MAGALDI e NETO, 2018). “O líder deve associar aquilo que tem domínio, o já sabido, com a exploração do desconhecido, dominando novas ferramentas e modelos em seu acervo de conhecimento” (MAGALDI e NETO, p.175).

Schneider (Sales Manager do LinkedIn), em 05 de julho de 2018, proferiu uma palestra no formato TEDex, para o site “YouTube” em que diz: “que o profissional do futuro deverá investir em suas habilidades comportamentais”. Relata que em uma de suas viagens teve a oportunidade de conhecer a Minerva School (Universidade de São Francisco, nos Estados Unidos), onde o principal foco é desenvolver as habilidades comportamentais de seus alunos, sendo assim, foi uma das primeiras universidades a dizer que as habilidades do futuro não seriam técnicas, mas, sim, comportamentais. Vale ressaltar que os robôs poderão aprender qualquer habilidade técnica que possuímos hoje, mas não tão cedo poderão desenvolver as nossas habilidades comportamentais. Por isso, líderes do futuro devem ser profissionais exemplares no que diz respeito às habilidades comportamentais.

Uma das estratégias que com certeza colaborarão para o sucesso organizacional diante deste cenário é o relacionamento de confiança e liberdade de expressão entre o líder e a sua equipe. Esse contexto é bem observado sob o ponto de vista de Capodagli e Jackson (2017, p. 56):

empresas inovadoras definem o que é importante para elas e comunicam esses valores a seus colaboradores e suas equipes. Ao incentivá-los a colocar esses valores em prática no dia a dia, instala-se um ambiente seguro e criativo no qual colaboradores de todos os níveis se sentem à vontade para derrubar as barreiras tradicionais e contribuir de maneiras válidas.

Ou seja, é indispensável que a equipe e seu líder compactuem dos mesmos ideais para atingir as metas de longo prazo de acordo com a cultura e os valores da organização.

A Walt Disney World é o maior destino turístico do mundo e um dos maiores locais do planeta para convenções. Não são apenas o clima excelente, os espetáculos fabulosos e as atrações emocionantes que levam milhões de pessoas à Disney World. Esses fatores são extremamente importantes, mas o que de fato faz a magia é um atendimento extraordinário. E como a Disney mantém esse alto nível de qualidade? Cada um dos 59 mil Membros do Elenco (funcionários) estão preparados para interagir com os Convidados (clientes) com o máximo de atenção e respeito. E esse comportamento é coerente, pois eles são tratados da mesma maneira pelos líderes da

Disney: com o máximo de atenção e respeito (COCKERELL, 2017).

Essa é uma estratégia de negócios racional, vigorosa e sensata. E seus efeitos se refletem nos sólidos resultados financeiros da empresa, sem falar na impressionante taxa de retorno dos visitantes – 70% - e no menor índice de rotatividade de funcionários entre as grandes empresas do setor. A fórmula do sucesso é simples: líderes comprometidos, responsáveis e motivadores criam uma cultura de cuidado e atenção que produz um serviço de qualidade, o qual proporciona satisfação aos clientes, o que por sua vez, gera resultados financeiros significativos e uma grande vantagem competitiva (COCKERELL, 2017).

É muito fácil copiar produtos e serviços. Se a vantagem competitiva da sua empresa se baseia somente nesses dois itens, você corre riscos. No entanto, caso ela esteja fundamentada em produtos, serviços e em um atendimento de qualidade, você terá uma vantagem competitiva difícil de igualar. E só é possível prestar um atendimento de alto nível criando uma cultura de atenção e respeito centrada nas pessoas que formam a empresa e isso parte de uma liderança competente e bem treinada (COCKERELL, 2017).

Lee Cockerell (2017) relembra que na década de 90, certos aspectos do estilo de administração de empresas começaram a se mostrar ultrapassados. A abordagem de liderança do passado (autocrítica e exercida de cima para baixo) era cada vez menos bem-vista no novo panorama social. Especialistas em administração previam que a nova geração de funcionários e gerentes alcançaria melhores resultados em um ambiente mais democrático e participativo.

Ainda menciona que aprendera algo bastante útil durante sua carreira “se quisermos que as pessoas prestem um serviço de alta qualidade temos que lhes fornecer uma liderança no mesmo nível” (COCKERELL, 2017, p 24). Um atendimento de qualidade fideliza clientes e, conseqüentemente, aumenta os resultados financeiros

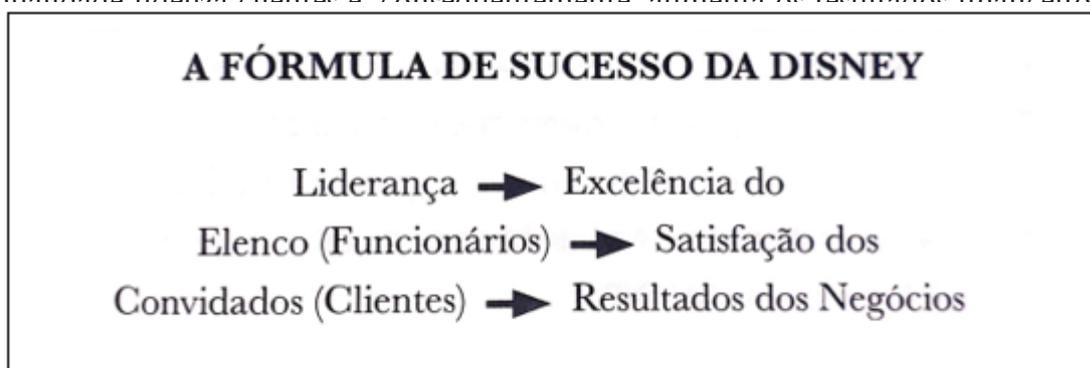


Imagem 01: A fórmula de sucesso da Disney
Fonte: Lee Cockerell (2017, p. 25)

A mentalidade de “tudo tem que ser do meu jeito” é algo do passado e é substituída

por “O que você pensa sobre isso?”, pois um líder deve se mostrar receptivo a opiniões e deixar claro aos funcionários que suas ideias são valorizadas e suas necessidades, levadas a sério, ou seja, a gestão participativo-colaborativa (COCKERELL, 2017).

Cockerell (2017, p. 68) ressalta a importância de ouvir os colaboradores:

todos querem ser ouvidos e respeitados. É uma das necessidades humanas mais básicas. No entanto, ouvir todas as vozes não é fundamental apenas para fomentar a autoestima e a confiança – é uma fonte de informação crucial para o líder: Os grandes líderes estão cientes de que não sabem tudo. Vão aprendendo à medida que avançam e têm confiança suficiente para escutar pessoas de todos os níveis da organização. O resultado disso é que fazem escolhas melhores e cometem menos erros, além de inspirarem mais comprometimento e obterem mais apoio em suas decisões. Ao levar todos os membros da sua equipe em consideração, você se beneficia de uma variedade maior de perspectivas. Deixe claro que deseja conhecer a opinião de todos, independentemente de função e do cargo, e que quer que todos digam o que pensam. Peça às pessoas que deem opiniões e ideias, mesmo que elas não se ofereçam pra fazer isso.

As 10 estratégias a seguir proporcionam resultado em todos os níveis de todos os negócios (COCKERELL, 2017).

2.5.1 ESTRATÉGIA Nº1

Lembrem-se de que todos são importantes: o primeiro e mais importante princípio da liderança: a inclusão. É hoje uma palavra importante nos negócios. Costumamos relaciona-la à diversidade étnica, racial, religiosa e sexual e à formação das equipes de trabalho com representantes de todas as categorias demográficas. Trata-se de criar um comprometimento com os colaboradores, fazer com que se sintam parte da empresa e demonstrar que cada um é importante e possui seu espaço. Um líder extraordinário sabe se relacionar com pessoas de todos os níveis, não importa de onde venham. Todo mundo deve ser tratado com respeito e dignidade (COCKERELL, 2017).

Dicas de como promover um ambiente de inclusão em seu local de trabalho, segundo Cockerell (2017, p. 62-83):

deixe claro que todos são importantes e certifique-se de que eles saibam disso; Conheça sua equipe; Permita que sua equipe conheça você; Cumprimente as pessoas com sinceridade; Leve em consideração todos os membros da equipe; Esteja sempre a disposição do seu pessoal; Ouça e procure compreender; Comunique-se de forma clara, direta e sincera; Defenda os excluídos; Ignore a ordem da linha hierárquica; Não

concentre toda a liderança em suas mãos; Planeje a cultura da empresa; Trate seus funcionários como você quer que seus clientes sejam tratados.

2.5.2 ESTRATÉGIA Nº2

Quebre o molde: a estrutura organizacional é um componente crucial para a liderança. Podemos contratar os melhores profissionais existentes, motiva-los e pagar tudo o que valem. Mas se eles não tiverem à disposição uma estrutura de alta qualidade para trabalhar, não serão capazes de apresentar um desempenho excelente. Além disso, um ambiente de trabalho esquematizado para maximizar o potencial criativo dos funcionários proporciona uma enorme vantagem competitiva. Não importa em que ramo ou organização você esteja: com relação à estrutura, é preciso estar disposto a quebrar o molde (COCKERELL, 2017).

A tarefa do líder é descobrir qual configuração a organização deveria ter, e não apenas fazer o melhor possível dentro do formato em vigor. Uma boa estrutura ajuda a controlar custos, maximizar a eficiência, otimiza processos decisórios, aumenta a satisfação dos funcionários e fomenta a criatividade e a inovação em todos os níveis (COCKERELL, 2017).

Dicas práticas para estabelecer uma estrutura organizacional de sucesso de acordo com o Cockerell (2017, p. 96-118):

deixe claro quem é responsável pelo quê; Lembre-se de que responsabilidade e autoridade caminham juntas; Faça com que todos os cargos tenham importância; Torne a estrutura da empresa o mais horizontal possível; Elimine o excesso de trabalho; Repense a estrutura das reuniões; Qualquer um pode assumir a responsabilidade pelas mudanças; Esteja preparado para assumir riscos; Prepare-se para enfrentar resistência; Não tente vencer todas as batalhas; Lembre-se de que seu trabalho nunca termina completamente.

2.5.3 ESTRATÉGIA Nº3

Faça da sua equipe sua marca registrada. Uma organização consiste nas pessoas. Independentemente de quanto seus produtos e serviços sejam bons, uma empresa só alcança a autêntica excelência atraindo, desenvolvendo e mantendo profissionais excelentes (COCKERELL, 2017).

As sugestões a seguir apresentadas por Cockerell (2017 p. 124-156), exigem tempo e esforço, mas lhe darão uma vantagem competitiva que dificilmente poderá ser imitada, sendo:

defina o candidato perfeito; Não busque um clone de quem deixou a empresa; Procure bons profissionais em áreas improváveis; Envolver a equipe no processo de seleção; Selecione pelo talento, não pelo currículo; Encontre alguém que saiba se integrar a equipe; Contrate pessoas mais hábeis e talentosas do que você; Descreva o cargo em detalhes; Confira os candidatos pessoalmente; Faça perguntas reveladoras; Utilize entrevistas estruturadas sempre que possível; Descubra o que de fato importa para os candidatos; Se possível, peça aos candidatos que demonstrem seus conhecimentos; Selecione o melhor candidato para o cargo, não o mais disponível; Procure pessoas para capacitar e promover; Faça constantes avaliações de desempenho; Saiba reconhecer quando a vaga e o talento não estão em sintonia; Demita com rapidez e delicadeza; Não perca o contato com os colaboradores que saem da empresa.

2.5.4 ESTRATÉGIA Nº4

Crie magia por meio da capacitação. Quando uma organização se sai tão bem diante a uma crise, é porque seus funcionários foram devidamente treinados. Uma vez que funcionários certos estejam nos cargos certos, a tarefa do líder é lhes proporcionar tudo o que for necessário para que tenham um desempenho excelente, os bons líderes preparam os colaboradores para assumir responsabilidades oferecendo oportunidades de formação adequadas e expondo-os a experiências importantes para seu desenvolvimento (COCKERELL, 2017).

Para Cockerell (2017, p.166),

se você garantir que as pessoas saibam realizar bem suas tarefas e mostrar que se importa com o futuro delas, não só melhorará a atuação dessas pessoas como aumentará a autoconfiança que elas têm. Além disso, fará com que cultivem um profundo sentido de comprometimento. Portanto, proporcione à sua equipe tudo o que for necessário para que ela alcance um desempenho excelente por meio de processos de capacitação e de oportunidades de aprendizado sólidas e eficazes.

A seguir, dicas de desenvolvimento e treinamento para sua equipe de acordo com Cockerell (2017 p. 166-191):

dê às pessoas um propósito, não só um emprego; Adote um conjunto de ações eficazes; Ensine dando o exemplo; Ensine os princípios de um serviço excelente; Treine o pessoal para momentos especiais; Ensine

como e em que investir o tempo; Comunique-se constantemente; Dê feedback de forma imediata e eficaz; Prepare-os para o inesperado;

2.5.5 ESTRATÉGIA Nº5

Elimine inconvenientes. Profissionais capacitados que atuam em um ótimo ambiente devem contar com processos bem ajustados que lhes deem condições de realizar um bom trabalho. Todas as organizações funcionam com base em processos. São eles que definem como os funcionários irão interagir com pessoas – colegas, clientes e contatos externos – quanto com o ambiente físico e com a tecnologia para realizar serviços específicos de melhor maneira e da forma mais eficiente. Processos eficazes fazem com que as tarefas de rotina fluam de forma tranquila e estável. A tarefa de um líder dentro da organização é ajudar a empresa a evoluir, permanecendo atento a funcionários e a clientes e refinando os processos com regularidade – dentro dos limites adequados de custo e segurança – para que todas as atividades sejam cumpridas de modo eficiente e sem inconvenientes (COCKERELL, 2017).

Segundo Cockerell (2017 p. 201-223):

pergunte o que em vez de quem; Ouça os clientes; Veja por si mesmo o que está dando certo e o que não está; Sonde constantemente seus funcionários; Aproveite as soluções apresentadas pelos funcionários; Experimente realizar um intercâmbio de auditorias; Mantenha-se a par de novas tecnologias; Antecipe-se; Examine seus processos pessoais; Prepare-se para enfrentar resistência; Avalie periodicamente as mudanças que você realiza;

2.5.6 ESTRATÉGIA Nº6

Saiba a verdade. Os grandes líderes sempre estão dispostos a aprender. Para eles, a verdade é como ouro, pois sabem que, quanto mais acesso tiverem a ela, mais sucesso alcançarão. O líder deverá sempre buscar informações verdadeiras e completas caso ao contrário correrá o risco de tomar decisões erradas. Não importa qual sua área de atuação: se você aspira a uma liderança excelente, precisa conhecer todos os fatos relativos ao seu negócio (COCKERELL, 2017).

Essas dicas ajudarão a encontrá-la, segundo Cockerell, (2017 p. 229-247).

circule pela empresa regularmente; Adquirir uma visão básica do seu

negócio; Mantenha encontros regulares com seus colaboradores; Faça com que se sintam seguros; Investigue a história completamente; Responda as perguntas difíceis; Peça opiniões formais sobre você; Avalie constantemente seus gastos;

2.5.7 ESTRATÉGIA Nº7

Use combustível grátis. Cockerell cita que as palavras Apreço, Reconhecimento, Estímulo formam a sigla ARE. Juntas, elas constituem um combustível grátis e totalmente sustentável, que gera autoconfiança e autoestima, melhora o desempenho individual e coletivo, fazendo com que as organizações trabalhem de forma transparente e harmônica. ARE é o combustível que alimenta a energia e a motivação humana. Se você não apreciar, respeitar e estimular aqueles que estão sob sua liderança, eles não se esforçarão ao máximo ou, o que é pior, podem sabotá-lo ou deixá-lo na mão. Os grandes líderes sabem disso e buscam oportunidades para distribuir o combustível grátis ARE de forma autêntica, personalizada e no momento certo (COCKERELL, 2017).

Esses conselhos ajudarão você a detectar essas chances e agir, conforme afirma Cockerell (2017 p. 258-275):

passa um tempo de qualidade com os funcionários; Saiba o nome dos funcionários; Flagre-os fazendo algo bom; Torne o reconhecimento público; Inclua as famílias; Reconheça e incentive boas ideias; Dê ARE extras aos funcionários da linha de frente; Transforme ARE em uma parte natural da sua rotina; Cuidado com o linguajar;

2.5.8 ESTRATÉGIA Nº8

Mantenha-se na dianteira. Os líderes precisam ser aprendizes a vida toda, precisa estar a par das novidades, correr atrás de novos conhecimentos, prestar atenção em tudo o que acontece em sua volta empregando meios novos e mais eficientes de fazer as coisas. Em outras palavras, você tem que se manter sempre na dianteira (COCKERELL, 2017) e (p. 280-301):

absorva conhecimentos como uma esponja; Preencha lacunas em seu conhecimento; Domine as tarefas básicas de administração; Aprenda com os melhores; Aprenda com os concorrentes; Mantenha-se em contato com seus colegas; Estude sua base de clientes; Siga os indicadores; Expanda seus horizontes; Faça com que sua equipe se destaque;

2.5.9 ESTRATÉGIA Nº9

Cuidado com aquilo que você diz e faz. Os líderes estão sendo observados e julgados a todo o momento e por isso devemos ter cuidado com o que falamos e fazemos. Essa é a melhor orientação que pode ser dada a um líder. Os líderes devem ser um modelo permanente de comportamento adequado (COCKERELL, 2017).

Veja a seguir algumas orientações para se tornar um profissional completo, de acordo com Cockerell (2017 p. 307-321):

demonstre paixão pela sua missão; Faça o que for preciso para realizar o trabalho; Estabeleça padrões altos de desempenho; Tenha uma atitude positiva; Apresente-se e comporte-se como um profissional; Seja um profissional em tempo integral – mesmo quando a cortina abaixar; Responsabilize-se e aja como se fosse o dono; Não perca o senso de humor; Seja um ótimo parceiro; Não perca a modéstia;

2.5.10 ESTRATÉGIA Nº10

Desenvolva o caráter. Cockerell cita que como líderes, todos os dias nos vemos diante de decisões morais e éticas difíceis. Precisamos saber no que acreditamos e estar preparados para agir do modo certo (COCKERELL, 2017). De acordo com Cockerell (2017, p. 327-336) é necessário que se: “preveja dilemas éticos; Viva segundo seus valores; Treine o caráter, não só aptidões técnicas; Ensine seus valores” O autor cita esses tópicos para auxiliar na identificação dos valores no papel da liderança.

2.5.11 APLICANDO AS 10 ESTRATÉGIAS

Atualmente vivemos em um mundo complexo, imprevisível e interconectado, a consequência disso é que nossas decisões e nossos comportamentos afetam muitas vidas. As pessoas estão cada vez mais capacitadas, conectadas e com uma bagagem de vivência e conhecimentos maiores, portanto, o que a liderança requer agora é diferente do que exigia no passado (COCKERELL, 2017).

De acordo com Cockerell (2017, p. 344) as estratégias apresentadas anteriormente são de suma importância para líderes do futuro:

as organizações cujos líderes souberem como atrair, capacitar e manter

os colaboradores inteligentes, ativos e criativos serão as vencedoras do futuro – e o futuro está logo ali. Os tempos estão realmente mudando, e, se você não se adaptar a essas transformações, aqueles que estão sob sua direção vão começar a debandar. Entretanto, caso coloque em prática as estratégias e os princípios apresentados anteriormente, garanto que sua equipe o recompensará com lealdade e excelência, fazendo com que seus negócios voem alto.

Em outras palavras, podemos concluir que o líder do futuro que obtiver grandes habilidades comportamentais serão os grandes destaques nas empresas.

2.6 HABILIDADES DO PROFISSIONAL DO FUTURO

De acordo com o World Economic Forum (2016), conhecido por reunir líderes empresarias e discutir temas relacionados ao futuro das empresas, mencionou que estamos vivenciando a Quarta Revolução Industrial, uma era em que há a união de tecnologias digitais, físicas e biológicas que trará mudanças drásticas na maneira em como trabalhamos. Podemos afirmar que muitos trabalhos desaparecerão, porém surgirão novos (GRAY, 2016).

Diante da Quarta Revolução Industrial, o World Economic Forum (2016 p. 01), listou as 10 principais habilidades do profissional do futuro:

1 Resolução de problemas complexos; 2 Pensamento crítico; 3 Criatividade; 4 Liderança e Gestão de Pessoas; 5 Trabalho em equipe; 6 Inteligência Emocional; 7 Julgamento e tomada de decisões; 8 Orientação de serviços; 9 Negociação; 10 Flexibilidade cognitiva.

Concluiu-se que todas as habilidades do profissional do futuro serão comportamentais e de natureza lógica, sem exceção.

3 METODOLOGIA

Para a execução do presente artigo foi utilizado o método de pesquisa de revisão bibliográfica sobre os temas abordados, no qual se utilizou de artigos científicos, sites confiáveis, livros físicos e livros digitais.

“A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (GIL, 2002, p. 44).

Compreendeu-se então que pesquisa bibliográfica é a leitura, análise e interpretação de obras científicas disponíveis de autores distintos que servirão como base para o

embasamento teórico e metodológico, contribuindo cientificamente para o tema.

4 ANÁLISE E DISCUSSÕES

Observou-se por meio das pesquisas científicas realizadas, que desde as primeiras revoluções até a atualidade, um dos principais e mais importantes fatores para o sucesso das organizações envolvem a liderança.

Na Primeira Revolução Industrial que ocorreu por volta de 1760 e 1860, na Inglaterra, um dos principais impactos causados foi a alavancagem da economia, pois antes toda a mão de obra era braçal e limitada. Com a mecanização dos processos ocorreram diversas transformações na vida humana, pois o tempo para produção foi otimizado.

Todavia na Segunda Revolução Industrial, que se iniciou por volta de 1860, deu início às produções em larga escala, como também a utilização de outras fontes de energia, e a criação das linhas automatizadas de produção, essas transformações também impactaram diretamente os indivíduos.

Na Terceira Revolução, ocorreram avanços tecnológicos alavancando vários setores, ocasionando também impactos na vida humana pois cada vez mais seria necessário a qualificação da mão de obra, conforme datado por autores iniciou-se no final da segunda guerra mundial, em meados de 1960.

Compreendeu-se que a Quarta Revolução Industrial, é a aceleração da evolução tecnológica, assim o presente e futuro das empresas é a diminuição do capital humano, pois não haverá mais tanta necessidade de interação humana no processo de fabricação de muitas empresas, impactando diretamente a vida dos indivíduos.

Em 1989 no Canadá a Chevrolet – Pontiac – GM, implementou um serviço experimental de pedidos a fornecedores pela internet. Em outros países como Coreia do Sul e Japão tentaram implementar esse mesmo serviço, porém não teve êxito (SACOMANO e SATYRO, 2018).

Somente em 2011 durante uma Feira de Hannover, na Alemanha foi lançado um projeto denominado Plataforma Indústria 4.0, com o intuito de desenvolver alta tecnologia para melhorar o controle dos sistemas automatizados, possibilitando assim a troca de comunicação entre homem e máquina. (SACOMANO e SATYRO, 2018).

A imagem 2 ilustra na prática como ocorreu em anos o processo da primeira, segunda, terceira e quarta revolução e como existem pontos de vista distintos dos historiadores as datas não são exatas.

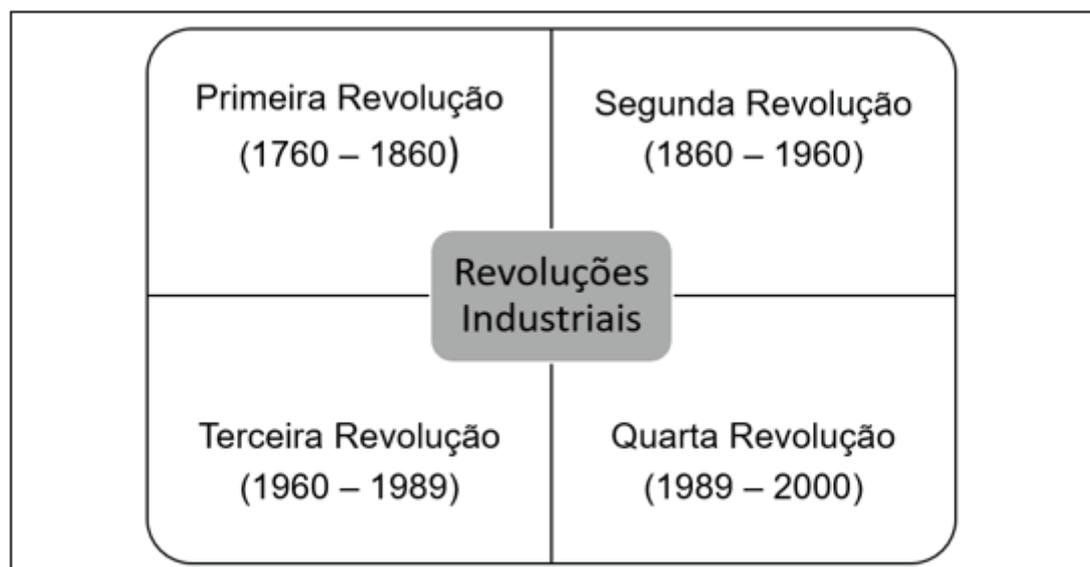


Imagem 02: Revoluções Industriais
Fonte: Pesquisadores (2020)

A imagem 3 demonstra os processos de automação, que iniciou na mecanização com máquinas a vapor, passou para eletricidade com produção em massa, partiu para computação e, por último, a colaboração que é onde entra o banco de dados interferindo diretamente na produção.

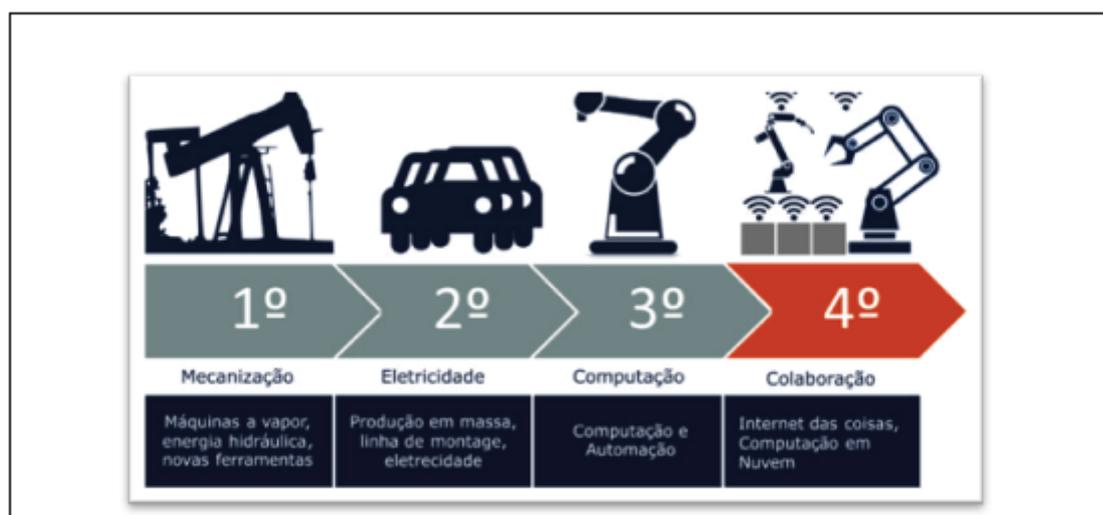


Imagem 03: Liderança 4.0
Fonte: Blog [Nxfácil](#)

As tecnologias que estão incluídas na quarta revolução industrial unem o físico ao digital causando impactos para todos os tipos de indústrias.

Identificou-se com todas as mudanças que ocorreram que não somente os operários de “chão de fábrica” tiveram impactos diretos em suas vidas, mas também os que ocupavam cargos mais elevados nas organizações. Pode-se citar a evolução que ocorreu do chefe para o líder. Na época em que o estilo de chefe estava em alta se tinha outro cenário, era um estilo de comando e controle no qual os trabalhadores necessitavam de determinação e ordem nas tarefas diárias. Muitos não conseguiam tomar iniciativa sem a autorização do seu superior hierárquico.

Entendeu-se que o chefe era visto como uma figura superior aos demais indivíduos e que uma das suas principais “obrigações” seria mandar em seus subordinados, continuamente com a necessidade de impor, causando assim desmotivação da equipe.

Todavia na década de 50 surgiu o conceito de liderança, onde a princípio afirmou-se que um líder já nascia com a capacidade de liderar, somente por meio das análises de personalidades, que eram diretamente associados ao perfil de liderança, entretanto, os conceitos de hierarquia e subordinação eram muito enraizados nessa época, havia uma resistência para a permanência do conceito chefe, aquele que dá ordem e não aceita opinião e questionamento de seus subordinados. Porém, esse conceito não é mais válido, pois se interpretou que qualquer pessoa possui a capacidade de adquirir e desenvolver habilidades para se tornar um líder.

As primeiras teorias de lideranças surgiram com a revolução industrial no século XVIII, antes disso não se tinham teorias nem conceitos de liderança, os líderes lideravam por meio de tentativas e erros.

O engenheiro francês Jules Henri Fayol criou a teoria clássica da administração que elenca as funções do administrador que na sua teoria são cinco, conhecidas como POC3, com base nessa teoria e com a ajuda da tecnologia e da evolução, já se encontra uma nova definição desse conceito conhecido como: PODC, sendo: planejar, organizar, dirigir e controlar.

A época do “chefe” foi marcada pela rigidez e formalidade, pois a única e mais importante visão que se tinha era da produção em massa para garantir lucro. Com o passar do tempo, as mudanças no ambiente corporativo foram tão intensas que houve uma quebra de paradigma no universo do trabalho, junto com as revoluções industriais surgiram então novas formas de liderar, assim inserindo o papel do líder, como sendo aquele que estimula e inspira seus colaboradores fazendo com que o papel do chefe perdesse espaço.

A evolução foi natural e necessária devido aos diversos fatores, tais como: mudança da economia, inovação, tecnologia, globalização e trabalhadores com grau de escolaridade maior. Um novo conceito precisava ser implantado para poder liderar esses novos perfis que se faziam presente e para se adequar a adaptação da realidade dos negócios, as experiências são de extrema importância, mas a atualização de conhecimentos era essencial para se enfrentar as barreiras que não eram mais locais e sim globais.

O líder chegou com a visão inovadora, ele dirige sua equipe, participa do processo e junto com sua equipe recebe o mérito do objetivo atingido - totalmente o oposto da visão que se era vista. Com esse novo conceito de liderar, vieram os benefícios tanto para a empresa quanto para os empregados.

CHEFE	LÍDER
Ordena;	Solicita;
Impõe seu ponto de vista;	Está aberto para sugestões;
Controla as atividades;	Confia ao delegar funções;
Protege uns e persegue outros;	Presta atenção em cada um de seus colaboradores, sabe explorar as habilidades;
É autoritário;	É democrático;
Cria um clima negativo de segurança e ameaça;	Conquista a credibilidade, admiração e respeito mútuo. Gerando um clima positivo;
Tem dificuldade para se expressar;	Comunica-se bem;
Não possui empatia;	Pensa no bem coletivo;

Imagem 04: Diferença entre chefe e Líder

Fonte: IANNINI, Pedro Paulo. Chefia e liderança p. 24 - adaptado pelos pesquisadores (2020)

Compreendeu-se que um dos grandes desafios da liderança na indústria 4.0 é também saber lidar com o aspecto comportamental e colaborativo diante da gestão das organizações. O desafio não é somente estar preparado para lidar com a automatização dos processos, que também será extensa. O líder deverá sim, estar disposto a aprender e reaprender novos processos dentro de sua atividade, porém, precisará fundamentalmente saber orientar, respeitando o espaço de seus colaboradores, sabendo guiá-los dentro de seus respectivos papéis e funções desempenhadas.

No desenvolvimento dessa pesquisa, além das pesquisas bibliográficas realizadas para evidenciar e trazer os conceitos das Revoluções Industriais e da liderança foi utilizado como referencial o livro “Criando Magia”, de Lee Cockerell (2017), onde foram citadas as 10 estratégias utilizadas na Disney e que servem como guia para as organizações do mundo inteiro, independentemente do porte e, se privada ou pública, auxiliando no papel da liderança para a otimização de resultados, e, conseqüentemente, em um dos principais fatores: o trabalho em equipe.

A gestão da equipe deve ser imparcial, o líder deve saber orientar sua equipe de forma igualitária, promovendo a inclusão, pois os colaboradores precisam se sentir à vontade para compartilhar

de suas ideias para a melhoria de um processo, ou na implantação de um novo projeto, por exemplo. Nesse contexto fica um importante sinal de alerta para as organizações em deixar claramente explícito o respeito às diferentes etnias, religiões, orientação sexual e demais diversidades dentro do seu quadro de funcionários, pois é de extrema importância que todos sejam vistos da mesma forma para expor suas ideias e colaborações.

Vale salientar a importância de o líder saber delegar com eficiência as atividades a serem desempenhadas para cada integrante de sua equipe e, às vezes estar disposto a saber abrir mão de estar na linha de frente. É preciso saber dividir as responsabilidades em determinados momentos, dessa forma, adquire-se uma relação de confiança entre o líder e os liderados, cria-se uma boa oportunidade para visualizar os talentos que podem se destacar no desenvolvimento da respectiva atividade e na troca de responsabilidades.

A tecnologia está mudando o mundo e levando para um futuro desconhecido, nos próximos anos a inteligência artificial irá excluir centenas/milhares de pessoas do mercado de trabalho e esse é um problema de escala global que irá afetar a economia de diversos países. A “substituição” de pessoas por robôs e softwares tem sido o tema de diversos estudos, mas algo positivo se sinaliza diante desse novo cenário mundial: novos empregos/cargos irão surgir.

Um ponto importante a ser destacado: volta-se para a história/trajetória da primeira revolução industrial, quando os humanos foram substituídos pelas máquinas, isso aconteceu em trabalhos de baixa qualificação, na época os trabalhadores agrícolas que representavam 80% do mercado de trabalho da época, passaram a ocupar as vagas nas grandes indústrias que estavam surgindo. Ou seja, conclui-se que em todas as revoluções que se vivenciou criaram-se empregos, mas pode-se dizer que diante da quarta revolução industrial as grandes oportunidades do futuro virão para profissionais com alta qualificação (SCHNEIDER, 2018).

Para gerenciar uma equipe de alta qualificação, o líder do futuro deverá possuir grandes habilidades comportamentais, o World Economic Forum confirma que as 10 principais habilidades do profissional do futuro serão comportamentais (sem exceção), destacando-se a habilidade que ocupa a quarta posição: “liderança e gestão de pessoas” que vai de encontro com o tema desse trabalho, porém, um líder do futuro deverá levar em consideração as 10 habilidades comportamentais, que estão diretamente relacionadas com as 10 estratégias de liderança do Lee Cockerell já abordadas anteriormente. É muito importante continuar adquirindo conhecimentos/habilidades técnicas, porém esses conhecimentos terão um curto prazo de validade.

No quadro 05, faz-se menção às 10 habilidades dos profissionais do futuro e as 10 estratégias de liderança abordadas na fundamentação teórica.

	HABILIDADES DO FUTURO	ESTRATÉGIAS DE LIDERANÇA
	<i>World Economic Forum</i> (2015)	Lee Cockerell (2017)
1	Resolução de problemas complexos	Lembrem-se de que todos são importantes
2	Pensamento crítico	Quebre o molde
3	Criatividade	Faça da sua equipe sua marca registrada
4	Liderança e Gestão de Pessoas	Crie mágica por meio da capacitação
5	Trabalho em equipe	Elimine inconvenientes
6	Inteligência Emocional	Saiba a verdade
7	Julgamento e tomada de decisões	Use combustível grátis
8	Orientação de serviços	Mantenha-se na dianteira
9	Negociação	Cuidado com aquilo que você diz e faz
10	Flexibilidade cognitiva	Desenvolva o caráter

Imagem 05: Habilidades do Profissional do futuro x Estratégias de Liderança
 Fonte: Pesquisadores (2020)

Admitiu-se que boa parte das habilidades listadas no quadro é comportamental. Do lado esquerdo observa-se as habilidades listadas pelo World Economic Forum que estão diretamente relacionadas com as estratégias do Lee Cockerell (do lado direito). O quadro mostra que todas as habilidades e estratégias estão conectadas, por exemplo, pode-se relacionar a “capacidade de resolver problemas” com “mantenha-se na dianteira”, um líder do futuro deverá estar sempre um passo à frente e estar atento às mudanças que ocorrem para resolução de problemas complexos, deverá contar com auxílio da tecnologia presente na revolução industrial 4.0. “Trabalho em equipe” e “lembre-se que todos são importantes” pode ser a chave do sucesso para uma equipe equilibrada e unida. “Criatividade” e “Quebre o molde” pode te auxiliar a encontrar a melhor estrutura organizacional com os melhores colaboradores. “Negociação” e “cuidado com o que diz e faz” podem trazer resultados financeiros importantes para as empresas. Ou seja, observa-se que o quadro possui diversas combinações e os líderes que obtiverem todas as habilidades (ou grande parte delas) alcançará o sucesso profissional diante dos novos desafios da Indústria 4.0.

Enfim, a Quarta Revolução Industrial trará como carro chefe a Inteligência Artificial e automação de processos, ressalta-se que está sendo criada a Inteligência Artificial e não a Consciência Artificial. A inteligência é a capacidade de resolver problemas e a consciência é a capacidade de sentir (SCHNEIDER, 2018).

O líder do futuro não será aquele que nasce com o dom de liderar, mas sim, aquele que se aprimora ao longo dos anos, que sabe aprender e desaprender com facilidade. Os líderes do futuro serão aqueles que estão dispostos a instruir-se no decorrer de suas trajetórias profissionais, tanto suas habilidades externas, quanto as habilidades internas - principalmente. O líder do futuro terá de acompanhar as diversas evoluções que encontrará em sua trajetória. O cenário que se prevê para o futuro é a dominação da tecnologia no ambiente corporativo, hoje já se tem uma dependência elevada dos colaboradores referente a internet, dependência essa que subirá para o nível mais elevado em breve.

O líder deverá ter habilidade para poder dirigir sua equipe diante de todas essas inovações tecnológicas que surgirão na Indústria 4.0. Entendeu-se que para ser um líder do futuro, o profissional precisará passar por desafios, práticas e estudo para crescer também como ser humano. Observou-se que as habilidades e estratégias do futuro estão diretamente relacionadas, sendo os principais atributos: capacidade de resolver problemas, saber ouvir, percepção, compreensão, motivação, trabalho em equipe, pensamento crítico e, principalmente, inteligência emocional. Esses são algumas das principais características que estarão presentes no dia-a-dia da gestão de líderes.

Concluiu-se que os líderes precisam estar à frente das mudanças e fazê-las acontecer. Significa ter uma visão do futuro, manter-se a dianteira dos acontecimentos, a essência da liderança não está em obter autoridade sobre os liderados, mas sim em capacitar as pessoas a exercerem todo seu potencial.

O conceito de liderar está diretamente relacionado a saber dirigir a equipe, motivá-la e alinhá-la aos objetivos da organização. A maior dificuldade desse gestor, será de conciliar a liderança de sua equipe com as dificuldades da implementação de tecnologia, pois cada vez mais as máquinas produzem sozinhas no ambiente organizacional. A missão do líder do futuro é, sobretudo, refletir aos seus liderados a confiança de que eles não serão substituídos totalmente pela inteligência artificial, que o papel deles é, sim, importante e que terão de se adequarem ao momento, conseqüentemente, este líder conseguirá assim dirigir com excelência uma equipe no futuro.

Ser um líder do futuro ou até mesmo nos dias de hoje é muito difícil. Reunir todas essas habilidades e características são um choque que se faz parecer que se vive em uma grande utopia árdua de ser alcançada, mas essa é a base para uma grande liderança na Quarta Revolução Industrial.

A liderança tem um processo de evolução contínua, o líder ao escolher seguir essa profissão tem de estar completamente alinhado a esse contexto.

5 CONCLUSÃO

Essa revisão bibliográfica procurou mostrar quais características são apreciadas e indispensáveis no perfil da liderança na indústria 4.0, buscando compreender os comportamentos esperados de uma liderança de qualidade, diante de um cenário progressivo de tecnologia e automação de processos.

Para entender a fundo as evoluções e transformações pelas quais as indústrias e seus colaboradores passaram, foi introduzido previamente o histórico de como se deram as revoluções industriais, trazendo a reflexão das mudanças nos processos que antes eram limitantes e braçais, passando por crescentes transformações, desde a adoção de novas fontes de energia, produção em massa, automação de processos, até a atualização e aperfeiçoamento nos meios de comunicação.

Diante das pesquisas realizadas com autores renomados e fontes históricas, foi possível observar que os processos tendem a continuar sofrendo atualizações e transformações tecnológicas e isso exigirá principalmente dos líderes a postura de comprometimento e interesse em se atualizar continuamente na área em que atua. Sua perspicácia também será exigida para aprender esses

novos processos que ocorrerão, conseqüentemente, serão requisitadas habilidades comportamentais, dentre elas, a humildade para saber aprender com os demais e entender que em alguns momentos seus liderados poderão contribuir também para a atualização e compartilhamento de ideias.

O líder deverá ter a disposição para ir além do que se espera, o pensamento crítico e o bom senso precisam caminhar juntos, tendo em vista a melhoria no relacionamento em equipe, o qual é peça chave para o sucesso, não somente das organizações, mas em qualquer interação e situação em que ele se encontre. O bom relacionamento entre o líder e sua equipe serão fundamentais para uma gestão de sucesso, pois é de extrema importância que não ocorram barreiras nas comunicações.

Um importante fator a ser observado é a quebra de paradigmas associados à níveis hierárquicos. A liderança não pode, em hipótese alguma, apresentar uma postura “fechada” para o estímulo no compartilhamento de novas ideias, pois muitas vezes as sugestões podem vir de situações inesperadas, um colaborador que trabalha com determinada função pode ter um olhar mais preciso diante de uma melhoria que pode ser adotada dentro de um processo realizado na organização, e, dessa forma, é essencial que ele se sinta à vontade para compartilhar de suas ideias.

Este trabalho proporcionou a oportunidade de explorar um tema que está em alta, que é a indústria 4.0. Isso facilitou a busca por informações, outro aspecto que foi relevante na presente pesquisa bibliográfica foi o livro “Criando Magia” do autor Lee Cockerell que foi essencial para o tema referente a liderança, importante ressaltar que é um livro de 2017 e, por isso, possui vários aspectos e características que estarão presentes na liderança do futuro. Por outro lado, houve uma certa dificuldade na busca de informações em fontes confiáveis sobre o tema “líder x chefe” e suas respectivas evoluções com o passar dos anos. Outra objeção foi na busca de informações a respeito do líder do futuro, por se tratar de uma percepção do que poderá (ou não) acontecer no futuro, necessitou de um olhar mais crítico e sistêmico no momento de coletar as informações, por isso, utilizou-se como base o World Economic Forum, responsável por reunir empresários de diversos países para debates relacionados aos profissionais do futuro.

Esta pesquisa permite estudos futuros, pois mais evoluções industriais certamente surgirão com o passar do tempo e diferentes estratégias poderão surgir para auxiliar na efetiva gestão de líderes.

Como futuros administradores, observou-se que as habilidades requisitadas no futuro no que diz respeito à indústria 4.0 não serão somente as que se referem ao lado técnico, pois essas habilidades possuem um prazo de validade curto. Portanto, precisarão ser atualizadas constantemente, mas as habilidades internas, ou seja, as habilidades

comportamentais, como: ética, humildade e bom relacionamento interpessoal do líder para com sua equipe, possuirão um papel fundamental na formação de novos profissionais. Dessa forma, compreendeu-se que os líderes precisam encontrar o equilíbrio entre as habilidades técnicas e, principalmente, comportamentais, para gerenciar equipes cada vez mais diversificadas e de alto desempenho. O que fez com que o objetivo desta pesquisa fosse, também, conscientizar esta transformação, que precisa ser esclarecida, debatida e aperfeiçoada constantemente.

Enfim, conclui-se que liderar é uma arte que necessita ser trabalhada e estudada diariamente!

REFERÊNCIAS

BOETTCHER, M. Revolução industrial: um pouco de história da Indústria 1.0 até a Indústria 4.0. LinkedIn. 2015. Disponível em: <<https://www.linkedin.com/pulse/revolu%C3%A7%C3%A3o-industrial-um-pouco-de-hist%C3%B3ria-da-10-at%C3%A9-boe-ttcher>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

CAPODAGLI, Bill. JACKSON, Lynn. O estilo Disney: como aplicar os segredos gerenciais da Disney à sua empresa. São Paulo: Benvirá, 2017.

CAVALCANTE, Z. V. SILVA, M. L. S. da. A importância da Revolução Industrial no mundo da Tecnologia. In: ENCONTRO INTERNACIONAL DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA, VII, 2011, Maringá. Anais. p. 1-6.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed, Barueri, SP: Manole, 2014.

COCKERELL, Lee. Criando magia: 10 estratégias de liderança desenvolvidas ao longo de uma vida na Disney. São Paulo. Benvirá, 2017.

COELHO, Márcio. A essência da administração. São Paulo, Saraiva, 2008.

DOYLE, Daniella. Funções do administrador: conheça o modelo PODC. 2019. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/lideranca/funcoes-do-administrador/>>. Acesso em: 7 abr. 2020.

DRUCKER, Peter. O líder do futuro. São Paulo: Editora Futura, 1996.

FAYOL, Henri. Administração industrial e geral. São Paulo, Atlas. 1989.

FERRAZ, Monique. Liderança: um desafio para gestores do século XII?. Congresso Nacional de Excelência em Gestão. 2015. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_051M.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2020.

FETTERMANN, Paula. AGÊNCIA BRASILEIRA DE DESENVOLVIMENTO INDUSTRIAL. Indústria 4.0: uma jornada de transformação da indústria. 2020.

Disponível em: <<https://www.abdi.com.br/postagem/industria-4-0-uma-jornada-de-transformacao-da-industria>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

GIL, Antonio Carlos. Como elaborar projetos de pesquisa. 4 ed. São Paulo, SP: Altas. 2002.

GOLLEMAN, Daniel. Inteligência emocional. Rio de Janeiro: Objetiva, 1996.

GRAY, Alex. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. 2016. Disponível em: <<https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution/>>. Acesso em: 23 abr. 2020.

GROOVER, Mikel. Automação industrial e sistemas de manufatura. 3 ed, São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2011.

HUNTER, James C. O monge e o executivo: uma história sobre a essência da liderança. Rio de Janeiro: Sextante, 2004.

IANNINI, Pedro Paulo. Chefia e liderança: capacitação gerencial. Viçosa: Aprenda Fácil, 2000.

MAGALDI, Sandro. NETO, José S. Gestão do amanhã: tudo o que você precisa saber sobre gestão, inovação e liderança para vencer na 4ª revolução industrial. São Paulo: Gente, 2018.

MARQUES, José Roberto. Qual a diferença entre líder e chefe? 2018. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/qual-diferenca-entre-lider-e-chefe/>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

MARQUES, José Roberto. Entenda as principais diferenças entre líder e gestor. 2017. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/entenda-as-principais-diferencas-entre-lider-e-gestor/>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

MARQUES, José Roberto. O que é Leader Coach? Blog 2014. Disponível em: <<https://www.jrmcoaching.com.br/blog/o-que-e-leader-coach/>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

MAXWELL, John c. O livro de ouro da liderança: o maior treinador de líderes da atualidade apresenta as grandes lições de liderança que aprendeu na vida. 2008. Disponível em: <[https://www.academia.edu/17004506/O_LIVRO_DE_OURO_DA_L mIDERAN%C3%87A_-_John_C._Maxwell](https://www.academia.edu/17004506/O_LIVRO_DE_OURO_DA_LIDERAN%C3%87A_-_John_C._Maxwell)>. Acesso em: 11 mar. 2020.

QUEIROZ, Eugênio Sales. O líder moderno e seus desafios. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-lider-moderno-e-seus-desafios/36657/>>. Acesso em: 12 mar. 2020.

SACOMANO, J. B. SÁTYRO, W. C. Indústria 4.0: conceitos e fundamentos. São Paulo, SP: Blucher, 2018.

SANTOS, Noscilene. A evolução da liderança: de chefe a líder. 2020. Disponível em: <https://crasp.gov.br/wp/wp-content/uploads/A_Evolucao_da_Lideranca.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2020.

SCHNEIDER, Michelle. O profissional do futuro. 2018. Disponível em: <https://www.ted.com/talks/michelle_schneider_o_profissional_do_futuro?language=pt-br>. Acesso em: 17 abr. 2020.

SILVA, Jaqueline de Brito. Evolução de liderança e postura dos líderes atuais. 2014. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/23593112-Evolucao-de-lideranca-e-postura-dos-lideres-atuais-evolution-of-leadership-and-posture-of-the-currentleaders.html>>. Acesso em 12 mar. 2020.

SILVA, Maria Cristina Amaral da. GASPARIN, João Luis. A segunda revolução industrial e suas influências sobre a educação escolar brasileira. 2005. Disponível em <http://www.histedbr.fe.unicamp.br/acer_histedbr/seminario/seminario7/TRABALHOS/M/Marcia%20CA%20Silva%20e%20%20Joao%20L%20Gasparin2.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2020.

TRABALHO DE CONCLUSÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Lei Geral de Proteção de Dados:

uma análise das ferramentas de administração moderna na perspectiva da legalização da Lei

Gabriel Oliveira de Miranda / RA: 1710963

Jessica Francine Pereira / RA: 1710958

Luiz Felipe da Silva Pires / RA: 1710947

Graduandos do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário UniDomBosco. E-mail: felipepires20@hotmail.com

Adriana Franzoi Wagner

Professora e orientadora do Projeto Interdisciplinar (TCC)

Coordenadora de cursos da Escola de Gestão (presencial e educação à distância)

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

RESUMO: O presente artigo teve como objetivo estabelecer estratégias na área de administração sobre a análise da implantação, regularização e legalização da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Este trabalho baseou-se nos conceitos da administração moderna utilizando métodos, sistemas e processos. Utilizou-se como estratégia de investigação a revisão bibliográfica, com influência principal em sites confiáveis. Constatou-se por meio desta pesquisa que, com as ferramentas de organização, sistemas e métodos podem-se aumentar a Segurança da Informação. A Tecnologia da Informação e Comunicação é o facilitador na comunicação por meio de ferramentas tecnológicas. A Governança, Riscos e Compliance identifica seus atores na tomada de decisão para otimizar sua resiliência organizacional. Os resultados indicam a emergência na disseminação da implantação da LGPD para todas as empresas que possuem ou possuirão tratamento de dados pessoais no Brasil.

Palavras chave: Dados pessoais, Lei, Métodos, Segurança da Informação.

1 INTRODUÇÃO

A Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) foi a maior mudança no formato de tratamento de dados pessoais no Brasil, e ela promete segurança e transparência, tanto para os titulares quanto para os controladores desses dados, as relações de comércio ou jurídicas são realizadas com trocas de informações baseadas em dados, como por exemplo, para garantir um cadastro que forneça um desconto em uma determinada compra ou em uma reserva de um estabelecimento.

A facilidade da internet permite que se possa ter a opção do trabalho home Office, contudo, essa prática pode ser muito vulnerável a ciberataques, levando riscos para a organização e para os colaboradores em terem seus dados ou de terceiros vazados, podendo ser pela falta de treinamento técnico em segurança da informação ou em muitos casos, esses dados gerados na modalidade de trabalho virtual, são armazenadas por tempo indeterminado e sem garantias da segurança da informação.

Com a globalização e os avanços da tecnologia moderna, e com a crescente escala de dados, ou seja, (Big Data) que estão sendo processados e manipulados diariamente, identificou-se a necessidade de ter controle sobre o tratamento de dados. Para isso, a Lei passou a se posicionar contra vazamentos de dados ou uso sem consentimento dos seus titulares para a LGPD pode ser passivo de autuação caso seja identificado o descumprimento da Lei.

Com essa mudança, muitas empresas e gestores precisaram e precisarão buscar informações para a adequação, ou reconhecer que seus métodos, sistemas e processos já existentes possam ser modificados, aperfeiçoados e treinados por toda cadeia de colaboradores, parceiros e fornecedores da organização.

Com o objetivo de trazer relevância para as organizações, esse artigo buscou atender às principais questões que podem ser identificadas para a implantação da LGPD: O que é a Lei Geral de Proteção de Dados? Quais empresas serão impactadas? Quando a Lei entrará em vigor? Quem vai fiscalizar minha empresa? Quais serão as principais áreas afetadas dentro de uma empresa? A quem a Lei não se aplica? Qual será a punição para quem não cumprir com a Lei.

No estudo se iniciou com as definições sistemáticas e metodológicas que, levadas em práticas, definem os elementos em que as organizações precisam identificar e aprimorar, visando a LGPD.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Partindo do princípio em que as organizações são impactadas com mudanças normativas e transformações tecnológicas, surge a necessidade de se conhecer os processos, métodos e desafios da Lei Geral de Proteção de Dados, foi apresentado nesse capítulo a revisão de textos, artigos, livros, periódicos, sites e materiais pertinentes à revisão da literatura.

2.1 ORGANIZAÇÃO, SISTEMAS E MÉTODOS (OSM)

Para Cury (2012, p. 122),

a Organização, Sistemas e Métodos podem ser definidos como uma das funções da administração responsáveis pela modelagem da empresa, tendo como responsabilidade aplicar melhorias nos setores, acompanhar o processo, contribuir com sugestões, observar e gerar conclusões utilizando de técnicas e material adequado para um bom resultado.

“Sistema: aludem tanto à organização ou à empresa como uma entidade integrada, como também às suas partes relevantes, isto é, às suas (diretorias) aos, seus departamentos e às suas divisões (gerências), ou aos seus processos de trabalho” (CHIAVENATO, 2010, p. 5).

Complementa o autor “Nesse sentido, a palavra organização significa o ato de organizar, estruturar, pôr ordem, consolidar, atribuir autoridade e reponsabilidade, definir quem faz o quê e quais serão as tarefas organizacionais relevantes e essenciais para o negócio” (CHIAVENATO, 2010, p. 5).

“O conceito de método utilizado em administração provém do método científico. Este é um conjunto de regras básicas para desenvolver uma experiência a fim de produzir novo conhecimento, bem como corrigir e integrar conhecimentos já existentes” (CHIAVENATO, 2010, p. 191).

Segundo Chiavenato (2010, p. 8).

os principais objetivos da OSM são: 1) Organizar e reorganizar a atividade organizacional; 2) Metodizar e racionalizar a atividade organizacional; 3) Melhorar continuamente o trabalho organizacional; 4) Criar condições para utilizar adequadamente e otimizar o uso dos

dados recursos da organização; 5) Promover a integração das atividades que compõem o trabalho organizacional; 6) Aumentar a eficiência e a eficácia organizacional e, conseqüentemente, aumentar a qualidade e a produtividade do trabalho; 7) Agregar valor ao negócio da empresa e às pessoas nele envolvidas; 8) Identificar os indicadores de desempenho da organização e de suas unidades e alavancar resultados.

2.2 ADMINISTRAÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

“A palavra “sistema” denota um conjunto de elementos interdependentes e interagentes ou um grupo de unidades combinadas que forma um todo organizado. Sistema é um conjunto ou combinações de coisas ou partes formando um todo unitário” (CHIAVENATO, 2014, p. 471). Enquanto para informação, “é essencial compreender a diferença entre dado e informação. O dado pode ser processado pela tecnologia da informação, mas ele se torna informação após adquirir certo significado” (HINTZBERGEN, et al. 2018, p. 56).

“Um sistema de informação pode ser definido tecnicamente como um conjunto de componentes inter-relacionados que coletam (ou recuperam), processam, armazenam, e distribuem informações destinadas a apoiar a tomada de decisões” (LAUDON e LAUDON, 2007, p. 9). “Existem três atividades básicas em um sistema de informação que geram resultados úteis para a empresa: Entrada, processamento e saída” (BELMIRO, 2012, p. 19).

Para Chiavenato essas atividades são denominadas de parâmetro, “parâmetros são constantes arbitrárias que caracterizam, por suas propriedades, o valor e a descrição dimensional de um sistema ou componente do sistema. Os parâmetros dos sistemas são: entrada, saída, processamento, retroação e ambiente” (CHIAVENATO, 2014, p. 473).

“Entrada: captura ou coleta dados brutos de dentro da organização ou de seu ambiente externo. Processamento: converte esses dados brutos em uma forma mais significativa. Saída: transfere as informações processadas aquelas que a utilizarão” (BELMIRO, 2012, p.19). “Retroação: função do sistema que compara a saída com um critério ou padrão previamente estabelecido. [...] Ambiente: meio que envolve externamente o sistema. [...] Para que o sistema seja viável e sobreviva, ele deve adaptar-se ao ambiente por meio de uma constante interação” (CHIAVENATO, 2014, p. 474).

“Os sistemas de informações também precisam de feedback, que nada mais é do que uma resposta que retorna determinadas pessoas e atividades da organização para que possam avaliar e, se necessário, corrigir o estágio de entrada” (BELMIRO, 2012, p. 19).

2.2.1 SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

“As organizações estão cada vez mais expostas aos riscos causados pelo vazamento de suas informações. Esse vazamento poderá ser dado através de uma invasão física, lógica ou humana” (FONSECA, 2009, p. 2). “A segurança de informações visa garantir a integridade, confidencialidade, autenticidade e disponibilidade das informações processadas pela instituição” (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2012, p. 9). “A autenticidade é a propriedade da informação que garante que ela é da fonte anunciada e, além disso, não sofreu modificações ao longo de um processo” (SITE INFONOVA, 2018, p. 1). “A preservação da confidencialidade dessas informações é de responsabilidade de todos os colaboradores, que na maioria das vezes não estão preparados para lidar e reconhecer situações de riscos” (FONSECA, 2009, p. 2). “Por meio da autenticação é possível confirmar a identidade da pessoa ou entidade que presta as informações” (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, 2012, p. 9). “A disponibilidade é a propriedade que garante que a informação sempre esteja disponível para uso legítimo” (SITE INFONOVA, 2018, p. 3). “Uma das principais ameaças que as organizações estão suscetíveis é a de serem atacadas e exploradas pela falta de controles de Segurança da Informação contra a invasão cibernética” (MANOEL, 2014, p. 22).

2.3 TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

“Informações sigilosas podem ser facilmente acessadas sem uma proteção ideal. [...] Para que essa segurança seja realizada da forma correta é preciso investir em Tecnologia da Informação” (SITE SEGS, 2020, p. 1).

A tecnologia da informação e comunicação “também chamada de (TIC), é a área que utiliza ferramentas tecnológicas com o objetivo de facilitar a comunicação e o alcance de um alvo comum”. (SILVA, SILVA e COELHO, 2015, p. 2). “O século

XXI pode, até agora, ser considerado o ápice do vislumbre da passagem”.

“de uma sociedade industrial a uma sociedade informacional” (SALDANHA, BRUM e MELLO, 2015, p. 463). “Nesse início de século XXI, o acesso ao conhecimento, por meio do domínio das chamadas tecnologias da informação e comunicação (TICs) caracteriza um importante diferencial competitivo, tanto individual quanto coletivo” (FELICIANO, 2008, p. 14). “As transformações decorrentes da evolução tecnológica vêm definindo mudanças significativas, em todos os segmentos da sociedade” (CASTILHO, 2015, p. 12). “Com o avanço tecnológico, as Tecnologias da Informação (TI) têm se desenvolvido de forma rápida e cada vez mais eficiente. Fazendo com que, o uso da TI se torne cada vez mais popular e indispensável à vida de um indivíduo ou empresa” (SILVA, SILVA e COELHO, 2015, p. 2).

“Ter controle, facilidade de acesso e manter um gerenciamento integrado sobre as informações, [...] se faz necessário em virtude do potencial de produção informacional existente nas comunidades atendidas pelos projetos de inclusão digital” (FELICIANO, 2008, p. 16). “Esta integração favorecida pela internet e os serviços que esta oferece, possibilita, através da queda das barreiras geográficas, o acesso às informações que circulam em todo o planeta, permitindo assim a socialização do conhecimento” (CASTILHO, 2015, p. 12).

“Dessa forma, para que os dados, as informações e o conhecimento não sejam perdidos, a gestão do conhecimento vem contribuir, por meio de processos, para o registro, retenção, produção e gestão local” (FELICIANO, 2008, p. 16). Além disso, “As tecnologias da informação e comunicação podem contribuir com o acesso universal da educação, com a igualdade na educação, a qualidade de ensino e aprendizagem, e o desenvolvimento profissional” (SILVA, SILVA e COELHO, 2015, p. 4).

Segundo apresentado por Feliciano (2008, p. 16),

do ponto de vista das ações governamentais, a inclusão digital permite a criação de um canal de comunicação mais dinâmico e presente, no qual os cidadãos passam da passividade do recebimento de informações e orientações à condição de fomentadores, produtores críticos e sugestivos. Esse é um diferencial social, e um ativo importante para as organizações, sobretudo do setor público, que podem, com base nas informações e conhecimentos dos usuários, alterar, adaptar e mesmo criar novos produtos e/ou serviços.

2.4 GOVERNANÇA, RISCO E COMPLIANCE (GRC)

“Atualmente, com a transformação da economia, da política e da própria conduta da sociedade, no campo empresarial têm se falado muito a respeito de Governança, Riscos e Compliance, sempre juntos, como se significassem um mesmo conceito” (LEITE, 2018, p. 1). “As primeiras discussões organizadas sobre o tema remontam à década de 1990, tendo como marco inicial a publicação do relatório Cadbury, em 1992, na Inglaterra” (CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGUROS GERAIS, 2018, p. 7). “Apresenta-se assim, um cenário que exige maior e melhor resiliência organizacional, além de melhores controles e mecanismos promotores de transparência, previsibilidade e confiabilidade” (BIDNIUK, 2017, p. 1).

Conforme apresentado pela Confederação Nacional de Empresas de Seguros Gerais (CNseg) (2018, p. 7),

a expressão Governança, Risco e Compliance, mais conhecida pela sigla GRC, passou a ser recentemente utilizada no mundo dos negócios. No entanto, só utilizá-la não basta para compreendê-la, sendo imperativo entender cada um dos seus três componentes a partir da constatação de que cada um deles, isoladamente, já faz parte do vocabulário do mundo corporativo há bem mais tempo.

“A governança corporativa passou a ser tema de grande destaque nas últimas décadas do século XX, e evoluiu advindo do aumento de demandas visando a melhorar as práticas e a transparência por partes das empresas” (LEITE, 2018, p. 1).

Em seu conceito é apresentado pelo Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (SITE IBGC) (2015, p. 20),

governança corporativa é o sistema pelo qual as empresas e demais organizações são dirigidas, monitoradas e incentivadas, envolvendo os relacionamentos entre sócios, conselho de administração, diretoria, órgãos de fiscalização e controle e demais partes interessadas.

“A gestão de riscos é o conjunto de procedimentos por meio dos quais as organizações identificam, analisam, avaliam, tratam e monitoram os riscos que podem afetar negativamente o alcance dos objetivos” (VIEIRA e BARRETO, 2019, p. 12). “Um risco pode ser expresso pela combinação da sua probabilidade de ocorrência e do impacto resultante da ameaça – ou oportunidade quando benéfico” (PEREIRA e BERGAMASCHI, 2018, p. 9).

Segundo o Tribunal de Contas da União (2018, p. 8),

a gestão de riscos, quando corretamente implementada e aplicada de forma sistemática, estruturada e oportuna, fornece informações que dão suporte às decisões de alocação e uso apropriado dos recursos e contribuem para a otimização do desempenho organizacional.

“Em nosso país, o termo “Compliance” é utilizado para denominar um departamento ou setor de uma empresa, ou ainda para referir-se aos procedimentos ou as práticas relacionadas à área de auditoria interna” (BLOK, 2017, p. 79).

“É um processo contínuo que envolve a identificação das exigências (éticas, administrativas e legais), a análise e mitigação dos riscos de não conformidade e a adoção das medidas preventivas e corretivas necessárias” (VIEIRA e BARRETO, 2019 p. 12).

Para Leite (2018, p. 3),

o compliance tem atuação transversal, não se confunde com controles internos ou auditoria interna, já que atua de forma detectiva e protetiva na manutenção da cultura e conformidade, e desafia as áreas quanto ao ambiente regulatório externo e interno, verificando se a organização está de acordo com leis, determinações de órgãos fiscalizadores, normas regulamentadoras, melhores práticas e a sua própria política.

“A partir de meados da década de 90, todas as organizações públicas e privadas passaram a adotar o compliance como uma de suas regras mais primárias e fundamentais para a transparência de suas atividades” (BLOK, 2017, p. 17).

2.4 REGULAMENTO GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (GENERAL DATA PROTECTION REGULATION - GDPR)

Desde maio de 2018 está em vigor a GDPR (General Data Protection Regulation ou Regulamento Geral de Proteção de Dados em português) na União Europeia (EU). “O novo pacote de medidas, tem por objetivo preparar a Europa para a era digital” (COMISSÃO EUROPEIA (a), 2020, p.1), visando “proteger a privacidade dos cidadãos e oferecer maior controle e transparência em relação às informações pessoais que são armazenadas em bancos de dados de empresas” (SANTANDER, 2020, p. 2).

Com o avanço da Inteligência Artificial (IA), sendo “um segmento da computação

que busca simular a capacidade humana de raciocinar, tomar decisões, resolver problemas” (MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇO, 2020, p. 2). O Big Data tornou-se uma ferramenta altamente poderosa “para capturar, administrar e processar, incluindo-se correlacionar com alguma rapidez às informações que estão a nossa volta, provenientes de diferentes fontes” (TAURION, 2013, p. 5). Devido a isso “os dados de clientes são um insumo cada vez mais importante para as organizações” (SITE FIA: FUNDAÇÃO INSTITUTO DE ADMINISTRAÇÃO, 2020, p. 2). Tornando-se uma mercadoria competitiva essencial na economia digital.

A criação do “regulamento é uma medida essencial para reforçar os direitos fundamentais dos cidadãos na era digital” (COMISSÃO EUROPEIA (a), 2020, p. 1). “O RGPD protege os dados pessoais independentemente da tecnologia utilizada para o tratamento desses dados – é neutra em termos tecnológicos e aplica-se tanto ao tratamento automatizado como ao tratamento manual” (COMISSÃO EUROPEIA, 2020, p. 1).

De acordo com a lei, é obrigatório que as empresas garantam os seguintes direitos para os consumidores: “o direito de ser informado; o direito de acesso; o direito de retificação; o direito de apagar; o direito de restringir o processamento; o direito à portabilidade de dados; o direito de objetar; direitos relacionados à tomada de decisão e criação de perfil automatizado” (SITE INVESTORINTEL, 2018, p. 3).

2.6 MARCO CIVIL DA INTERNET (MCI)

Em 25 de Março de 2014 foi sancionado o Marco Civil da Internet (MCI), oficialmente chamado de Lei nº 12.965/2014. “A Lei surge para regularizar atos que ocorrem na Internet, estabelecendo direitos e deveres a serem seguidos no âmbito virtual, tanto para quem utiliza o serviço, quanto para quem distribui informação” (PRATA, 2017, p. 8). Levantando pontos como a “neutralidade da rede, a responsabilidade civil de provedores e usuários sobre o conteúdo postado e as medidas para preservar e regulamentar direitos fundamentais do internauta, como a liberdade de expressão e a privacidade” (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2020, p. 1).

“A internet hoje é vista como instrumento essencial de disseminação de informação na sociedade e de interação social [...] é ferramenta essencial de trabalho e estudo de adultos, jovens e crianças e deve ser utilizada com consciência” (FREITAS, 2017,

p. 2). Neste ponto o “MCI preserva a Internet como ela deve ser: uma rede aberta e descentralizada, na qual os internautas são o próprio motor de colaboração e inovação” (SITE INTERVOZES, 2020, p. 1).

“O desenvolvimento tecnológico, a informatização, a difusão do acesso à internet e a popularização dos meios de comunicação em massa facilitaram consideravelmente a violação do direito à privacidade” (FREITAS, 2017, p. 2). “A privacidade do usuário era constantemente ferida antes do Marco Civil da Internet, sendo assim importante saber a proteção agora concedida e suas repercussões” (PRATA, 2017, p. 72)..

2.7 LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS (LGPD)

“O objetivo da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), é a criação de regras para o tratamento de dados pessoais e para isso criou termos, direitos, obrigações, multas e até uma agência reguladora, a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD), descrita no artigo 55 dessa nova lei” (GUILHERME, 2019). Podemos dizer sobre as funções da ANPD que “Ela é o grau máximo, hierarquicamente, na esfera administrativa da Lei Geral de Proteção de Dados. Este fator não elimina o poder de fiscalização de outros órgãos, apenas define a limitação de suas competências” (VARELLA, 2019, p. 23). “Art. 55-A. Fica criada, sem aumento de despesa, a ANPD, órgão da administração pública federal, integrante da Presidência da República” (BRASIL, 2018, p. 19).

Para o Senado (2019, p. 2),

o novo órgão terá a seguinte estrutura organizacional: Conselho Diretor (órgão máximo de direção), Conselho Nacional de Proteção de Dados Pessoais e da Privacidade, Corregedoria, Ouvidoria, órgão de assessoramento jurídico próprio e unidades administrativas necessárias à aplicação da lei. A ANPD será formada por diretores que serão nomeados para mandatos fixos.

“Terá também um importante papel de orientadora e de apoiadora dos órgãos de governo e empresas em relação às situações em que elas podem ou não tratar dados pessoais do cidadão” (SITE SERPRO, 2019, p. 1). “A proposta da ANPD é orientar, orientar e orientar, preventivamente. Após isso, fiscalizar, advertir e, somente após tudo isso, penalizar, se a LGPD continuar sendo descumprida” (SITE SERPRO, 2019, p. 1).

“A Lei Geral de Proteção de Dados pessoais foi sancionada por Michel Temer em 2018 e entrará em vigor em agosto de 2020” (SITE HIGH SECURITY CENTER, 2019, p. 2). “A LGPD estabelece regras sobre coleta, armazenamento, tratamento e compartilhamento de dados pessoais, impondo mais proteção e penalidades para o não cumprimento” (SITE MEUSUCCESSO, 2019, p. 2). “Caso os responsáveis pela administração dos dados não se adequem às novas regras podem ser multados em até 2% do faturamento, com o limite de R\$ 50 milhões. A partir desta lei, o Brasil iguala-se a mais de 100 países que com norma sobre o assunto” (SITE EPOCANEGOCIOS, 2019, p. 3). Na GDPR “O Google, por exemplo, foi multado em € 50 milhões por não fornecer informações suficientes aos usuários sobre a política de consentimento da empresa” (DUARTE, 2020, p. 1).

Para o site Serpro (2020, p. 2),

para entender a importância do assunto, é necessário saber que a nova lei quer criar um cenário de segurança jurídica, com a padronização de normas e práticas, [...] define que há alguns desses dados sujeitos a cuidados ainda mais específicos, como os sensíveis e os sobre crianças e adolescentes, e que dados tratados tanto nos meios físicos como nos digitais estão sujeitos à regulação.

“Além disso, a lei é essencial para a harmonização de normas sobre proteção de dados já vigentes no Brasil (como por exemplo o Código de Defesa do Consumidor, a Lei de Acesso à Informação, a Lei do Cadastro Positivo e a Resolução BACEN 4.658/2018” (SITE DANIEL, 2019, p. 2).

Para o site LGPDBrasil (2020, p. 5),

as áreas que sofrerão mais com os impactos da LGPD, sem dúvidas, são aquelas que tratam do maior volume de dados pessoais, tais como, por exemplo: (I) Recursos Humanos e Departamento De Pessoal pelos dados dos empregados e colaboradores; (II) Atendimento ao Consumidor e pós-venda; (III) Marketing pelo tratamento de dados para campanhas e envio de propaganda por redes sociais, e-mail marketing etc.; (IV) Vendas, se direta ao consumidor por tratar os dados pessoais para concretização da venda; e (VI) Pesquisa e Desenvolvimento. No entanto, é necessário destacar que toda a empresa deve se adequar à LGPD, pois a empresa está integralmente vinculada às regras para todos os seus setores.

“Toda coleta e processamento de dados deverá se atentar à base jurídica imposta pela Lei Geral de Proteção de Dados, onde estão previstas hipóteses que poderiam tornar ilegais o tratamento de dados pessoais pelas organizações” (VARELLA, 2019, p. 8).

“Art. 5º Inciso V - titular: pessoa natural a quem se referem os dados pessoais que são

objetos de tratamento” (BRASIL, 2018, p. 2). “As informações sobre o tratamento de dados pessoais devem ser claras, objetivas, facilmente compreensíveis e acessíveis ao titular durante todo o período em que o tratamento ocorre” (CAVALCANTE, 2019, p. 2).

Segundo o site Fenalawdigital (2018, p. 7),

quando o tratamento tiver origem no consentimento do titular ou em contrato, o titular poderá solicitar cópia eletrônica integral dos seus dados pessoais, observado os segredos comercial e industrial, em formato que permita a sua utilização subsequente, inclusive em outras operações de tratamento.

“Art. 5º Inciso VI - controlador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, a quem competem às decisões referentes ao tratamento de dados pessoais” (BRASIL, 2018, p. 3).

De acordo com Vidor (2019, p. 2),

desse modo, independente de ser uma pessoa, ou uma empresa, de ser um ente privado ou público, todo aquele que tratar com dados pessoais, no escopo da LGPD, terá de designar uma pessoa dentro da corporação que responderá pelas decisões que forem tomadas em relação ao tratamento de dados de pessoas naturais.

“Art. 5º Inciso VII - operador: pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realiza o tratamento de dados pessoais em nome do controlador” (BRASIL, 2018, p. 3). “O operador responde solidariamente pelos danos causados quando descumprir as obrigações da legislação de proteção de dados ou quando não tiver seguido as instruções lícitas do controlador” (GARCIA, 2019, p. 2).

Para Lima (2020, p. 2),

a distribuição da responsabilidade civil entre controlador e operador de dados pessoais no caso de incidente de privacidade com lesão ao titular, se dá de acordo com o estágio da operação em que residiu a falha, sendo que poderá haver solidariedade entre eles em determinadas hipóteses.

“Art. 5º Inciso VIII - encarregado: pessoa indicada pelo controlador e operador para atuar como canal de comunicação entre o controlador, os titulares dos dados e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD)” (BRASIL, 2018, p. 3). “Sendo este profissional responsável por representar a empresa/controlador diante da ANPD [...] e deve estar ciente dos processos de gestão de crises da Empresa, que fazem parte de suas atribuições” (MAGALHAES, 2019, p. 1).

“Os controladores, responsáveis pelo tratamento, devem indicar um encarregado pelo tratamento de dados pessoais divulgando publicamente, de forma clara e objetiva, de preferência no site do próprio controlador, a identidade e as informações de contato do encarregado” (SITE DANIEL, 2019, p.12). “Nas relações de trabalho e emprego, como o empregador é detentor de informações pessoais de seus empregados, ele deve observar a LGPD, sob pena de responsabilização civil” (SITE LGPDBRASIL, 2020, p. 14).

O objetivo é “assegurar o direito à privacidade e à proteção de dados pessoais dos usuários, por meio de práticas transparentes e seguras, garantindo direitos fundamentais” (SITE LGPDBRASIL, 2020, p. 1). “Afinal, os dados são seus, logo os direitos têm que ser em prol de você” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (a), 2020, p. 1).

De acordo a lei existem 04 tipos de dados para o controlador e operador saberem lidar: dados pessoais, dados sensíveis, dados públicos e anonimizados.

“Art. 5º Inciso I dado pessoal: informação relacionada à pessoa natural identificada ou identificável” (BRASIL, 2018, p. 3). “Informação que permite identificar, direta ou indiretamente, um indivíduo que esteja vivo, então ela é considerada um dado pessoal: nome, RG, CPF, gênero, data e local de nascimento, telefone, endereço residencial” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (b), 2020, p. 1).

‘Art. 5º Inciso II dado pessoal sensível: dado pessoal sobre origem racial ou étnica, convicção religiosa, opinião política, filiação a sindicato ou a organização de caráter religioso, filosófico ou político, dado referente à saúde ou à vida sexual, dado genético ou biométrico, quando vinculado a uma pessoa natural” (BRASIL, 2018, p. 3).

Dados sensíveis: “são os que revelam origem racial ou étnica, convicções religiosas ou filosóficas, opiniões políticas, filiação sindical, questões genéticas, biométricas e sobre a saúde ou a vida sexual de uma pessoa” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (c), 2020, p. 1). Dentro dos dados sensíveis abre a questão de crianças e adolescentes, a Lei comenta “é imprescindível obter o consentimento inequívoco de um dos pais ou responsáveis e se ater a pedir apenas o conteúdo estritamente necessário para a atividade econômica ou governamental em questão, e não repassar nada a terceiros” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (c), 2020, p. 1).

Dados públicos: “deve ser tratada considerando a finalidade, a boa-fé e o interesse público que justificaram a sua disponibilização. A LGPD define, por exemplo, que uma organização pode, sem precisar pedir novo consentimento, tratar dados tornados anterior e manifestamente públicos pelo titular” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (d), 2020, p. 1).

“Art. 5º Inciso III dado anonimizado: dado relativo a titular que não possa ser identificado, considerando a utilização de meios técnicos razoáveis e disponíveis na ocasião de seu tratamento” (BRASIL, 2018, p. 3).

Dados anonimizados: “é aquele que, originariamente, era relativo a uma pessoa, mas que passou por etapas que garantiram a desvinculação dele a essa pessoa. Se um dado for anonimizado, então a LGPD não se aplicará a ele” (SITE SERPRO E LGPDBRASIL (d), 2020, p. 1).

A LGPD “Faz referência a atividades às quais a Lei não se aplica devido à natureza de sua finalidade, como jornalísticas e artísticas, acadêmicas, de segurança pública, de defesa nacional, de segurança do Estado, investigação e repressão de infrações penais” (VARELLA, 2019, p. 10).

“Pesquisa realizada pela plataforma Capterra revela que somente 40% dos pequenos e médios empresários estão totalmente preparados para a entrada em vigor da lei que regulará o uso de dados pessoais no Brasil” (SITE E-COMMERCE BRASIL, 2020, p. 1). Completa, “a pesquisa ouviu 224 CEOs e profissionais com cargos diretivos de companhias de todo o país entre os dias 5 e 6 de fevereiro” (SITE E-COMMERCE BRASIL, 2020, p. 1). “A complexidade da nova norma é apontada como o grande desafio tanto para as empresas que já finalizaram o processo de conformidade (82%) como para aquelas que estão no meio do processo (59%)” (SITE JORNALCONTÁBIL, 2020, p. 1). “As empresas com data centers mais antigos não desejam reconstruí-los, [...] Tecnologia 2019 do Gartner mostram que a porcentagem do orçamento de TI direcionado aos Data Centers diminuiu nos últimos anos e, agora, representa apenas 17% do total” (SITE TIINSIDE, 2020, p. 1). “A preocupação com a proteção de dados além do salvamento em nuvem já pode ser notada nos negócios” (GASPARIN, 2020, p. 2). “Talvez pareça trabalhoso [...] Além de ficar melhor para a área de auditoria, que agora depois do lançamento da Lei Geral de Proteção de Dados está inclusive bem mais pressionada, o controle e visibilidade é financeiramente muito interessante” (NUNES, 2020, p. 4).

Para Bento (2020, p. 3),

o uso de softwares não obsoletos, reconhecidamente seguros e com suporte do fabricante é uma boa prática. O mesmo se dá com o mapeamento dos dados pessoais na empresa, a criação de processos, políticas e procedimentos, o acultramento de pessoal sobre o assunto, entre outras ações, visando aumentar a maturidade no assunto.

“Fazer esse controle de forma segura é um processo complexo, que envolvem reconfigurações de CRMs, auditorias de segurança e implantação de sistemas que permitam ao consumidor acessar e, se for o caso, baixar ou excluir suas informações

personais” (MEIRELES, 2020, p. 3). “Diante da preocupação imposta pela LGPD, é necessário lembrarmos que o usuário está no centro de tudo. A Lei veio apenas para ratificar esta constatação” (DYLEWSKI, 2020, p. 4).

3 METODOLOGIA

Este artigo de pesquisa qualitativa, visou mensurar os processos e métodos que necessitarão para a implementação nas organizações quanto a Lei Geral de Proteção de Dados. A análise qualitativa foi desenvolvida e utilizada por meio de referências publicadas nos últimos 13 anos, dispostas em repositórios bibliográficos, sites governamentais, livros, textos e sites com base na Lei Geral de Proteção de Dados.

“Em primeiro lugar a pesquisa qualitativa não apresenta preocupação com um grande número de dados, pois não há preocupação em demonstrar resultados para a população. Assim, entendemos que a pesquisa qualitativa tem como principal objetivo interpretar o fenômeno em observação” (NEVES, 2015, p. 19).

Interpretou-se por essa pesquisa o fator de emergência e ineditismo do tema, as quais as organizações apresentam pouco ou nenhum conhecimento do método e/ou sistema de implantação ou adequação interna e externa que a Lei Geral de Proteção de Dados apresenta em sua base. O fator cultural das organizações e investimentos financeiros em tecnologias demonstraram barreiras na adequação da Lei.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

Com o avanço da tecnologia mundial, e o aumento no processamento de dados (Big Data), surgiu a necessidade de Leis para o seu controle. No Brasil foi sancionada a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), prevista para entrar em vigor em agosto de 2020 e, com isso, empresas de todos os setores, passaram e passarão a se organizar para a coleta de dados pessoais dos seus consumidores para atender a LGPD, assim, questionou-se: O que é a Lei Geral de Proteção de Dados.

Entendeu-se pela pesquisa que a LGPD é a norma geral de tratamento de dados pessoais nacional, ao qual demonstrou se ter direitos, obrigações e multas. Para a Lei ser cumprida com suas regras, precisaram-se observar boas práticas organizacionais

para estar em conformidade com a Lei. Para entender esse processo precisou fazer a seguinte pergunta, para quais empresas essa Lei se aplica? Observou que o cenário seria para toda e qualquer pessoa natural ou jurídica, de direito público ou privado, que realize o tratamento de dados pessoais.

A LGPD brasileira e a GDPR europeia são Leis com o objetivo muito semelhantes, porém a GDPR foi o primeiro marco mundial sobre a transparência na utilização de dados. O texto da lei europeia é considerado a principal Lei sobre a segurança de dados do mundo e motivou outras legislações incluindo a LGPD que foi criada com base no regulamento europeu.

Iniciando-se uma breve comparação entre as Leis, o primeiro ponto que chama bastante a atenção é que a Lei GDPR foi um aperfeiçoamento para os tempos atuais, acompanhando a era tecnológica, da Lei Diretiva Europeia de 1995 (Diretiva 95/46/CE), portanto existe a mais de 25 anos uma preocupação com o tema e, com isso, os países da União Europeia (UE) possuem uma cultura sólida e avançada para a proteção de dados. Enquanto no Brasil, a primeira lei que aparece citando sobre proteção de dados foi apenas em 2014 com a Lei do Marco Civil da Internet. Contendo algumas referências sobre a privacidade e a segurança de dados, porém de uma forma mais genérica e não muito clara.

Embora a as Leis tenham muitos pontos similares, existem algumas diferenças nítidas comparadas a legislação, por exemplo, ambas possuem definições próximas sobre dados sensíveis, porém a Lei GDPR define também de forma específica termos dentro da definição como “dados biométricos”, “dados de saúde” e “dados genéticos”. Já a Lei brasileira fica com uma definição mais rasa dando espaço para diferentes interpretações.

O tratamento de dados realizados pelo controlador e operador, na lei europeia prevê que precisa ser feito por meio de contrato ou formalidades jurídicas. Na lei brasileira diz que o operador deverá realizar o tratamento de dados de acordo com as instruções do controlado, não estabelecendo um vínculo formal entre ambas as partes.

Diante da pesquisa do trabalho e do relatório da Capterra, observou-se que apenas 40% das empresas demonstraram estar de acordo com as exigências e adequações da legalização da Lei, as empresas analisadas mostraram complexidade e desafio no processo, demonstrando uma ineficiência e urgência nos parâmetros organizacionais das empresas, para isso buscou-se disseminar as políticas e procedimentos dessa Lei, bem como poderiam ser estruturadas as organizações, com as ferramentas da OSM, por exemplo, sendo: organização, sistemas e métodos.

OSM é uma ferramenta da administração utilizada em grandes organizações para

buscar novos objetivos e, citada, por muitos autores por sua eficiência, ela se torna um recurso de otimização fundamental para as organizações. Mesmo sendo utilizada pelas grandes corporações, empresas de porte pequeno também podem adotar sua metodologia.

Observou-se que a maioria das organizações visualizam barreiras quando existem mudanças nos processos dentro da sua cadeia produtiva, nesse sentido, compreendeu-se que os objetivos da ferramenta OSM, apresentam maneiras para facilitar a implementação de novos procedimentos, rotinas e métodos, visando o desenvolvimento da organização em busca do mesmo objetivo estabelecido, definindo – principalmente, as responsabilidades da realização do trabalho interno e, mais especificamente, nessa nova demandam, com a chegada dessa Lei.

Avançando com a LGPD, compreendeu-se que “Sistemas” é a empresa com todos os setores integrados a qual necessita de mudanças nos processos da gestão de dados, por meio de “Métodos” propriamente dito, tornando as atividades mais eficazes otimizando os recursos, que de forma estruturada e organizada atingirá o objetivo pré-estabelecido de maneira coordenada.

A coleta de dados pode e poderá ser realizada de muitas maneiras, segundo o relatório do Capterra 64% das empresas pesquisadas utilizam redes sociais para realizar suas atividades e 48% utilizam meios ao qual o próprio cliente realiza o preenchimento dos seus dados em formulários e cadastros on-line ou ainda empresas que utilizam esse fornecimento do cadastro de dados pessoalmente, como feiras e eventos.

Diferenciar dados pessoais inseridos em um banco de dados público na internet é importante, pois nem todos os dados são considerados dados pessoais, diante da diversidade da coleta de dados pessoais, garantir a conformidade da Lei é um trabalho de adaptação necessário.

Mas quais dados e sobre o que se referem? O primeiro tipo de dado é o pessoal, que diz respeito a uma pessoa viva, identificada ou identificável. Podendo ser também um conjunto de informações que podem levar a identificação da pessoa específica, como nome ou apelido, endereço, e-mail, ou até mesmo dados detidos por um hospital ou médico, que permitem identificar a pessoa.

Ainda permanece uma lacuna com relação a proteção dos dados do usuário falecido, pois a LGPD não traz em seu texto artigos que versem sobre tal proteção. Alguns provedores já se depararam com essa situação e cada um deles além de oferecem opções aos usuários, possuem suas próprias políticas, o Facebook, por exemplo, tem a ferramenta de “transformação em memorial” onde pode-se definir o que fará da sua conta após o falecimento. Com a falta de legislação específica, pode

ser usado o artigo 12 do Código Civil Brasileiro, que dispõe sobre os direitos da personalidade, onde a família poderá proteger o direito do ente querido. Ainda é um tema controverso, pois não está relacionada apenas a proteção da personalidade “de cuius”, ou seja, (lugar do nome do falecido), mas também de uma herança digital e, neste caso, os herdeiros poderiam ter acesso aos seus dados, porém, tais dados podem incluir conversas com outros usuários e sua respectiva privacidade. Portanto, se deparando com esse impasse, a decisão jurisprudencial irá depender do caso concreto, pois como mencionado, os direitos relacionados aos dados do usuário falecido se encontram em conflito e ao mesmo tempo interligados, os quais ainda não são regulamentados por meio de lei em território brasileiro.

Admitiu-se sobre dados sensíveis, que requerem uma atenção maior pelas organizações devido aos riscos que o tratamento indiscriminado pode ocorrer e, esses dados, dizem respeito à origem racial ou étnica, convicções religiosas/filosóficas, opiniões políticas, dados genéticos, dados biométricos, dados relacionados com a saúde e dados relativos à vida sexual ou orientação sexual do indivíduo.

Classificou-se os dados pessoais de crianças e adolescentes, que citado na lei, refere-se a criança com idade até 12 anos incompletos e adolescentes com idade entre 12 e 18 anos de idade. As empresas que solicitarem os dados precisarão pensar em maneiras simples, claras e acessíveis, e com uso de recursos audiovisuais, quando adequado, para que as crianças e adolescentes desenvolvam conhecimento das práticas de tratamento dos dados, para que entendam e possam fazer suas próprias escolhas.

Identificaram-se também os dados anonimizados, que são aqueles dados que pertenciam a uma determinada pessoa, mas que passou por processos e acabou deixando de ter vínculo a essa pessoa, entendendo-se que é impossível identificar a pessoa de origem, estes dados não estão sujeitos a aplicação da LGPD.

Contudo, os artigos da Lei utilizaram de forma genérica a definição de tratamento de dados e assim observou-se a necessidade de conhecer, identificar e analisar cada um deles, isso pode identificar que a empresa esteja cumprindo com uma ou mais definições perante a Lei. Diante disso, cada uma das definições impostas pela Lei deve ser verificada individualmente, para ser analisadas e corrigidas caso tenham os possíveis descumprimentos da LGPD, pois em regra geral, as definições da Lei se estabelecem em: coleta; produção; recepção; classificação; utilização; acesso; reprodução; transmissão; distribuição; processamento; arquivamento; armazenamento; eliminação; avaliação; modificação; comunicação; transferência; difusão ou extração. Na prática, se a empresa tiver acesso de alguma forma a dados pessoais, esta se enquadra na Lei de tratamento de dados.

Entendeu-se a necessidade das organizações com maiores armazenagens de dados,

que estas precisam e precisarão mais do que novas regras e, sim, de capacitações para que seus colaboradores não as viole, terão de ampliar a segurança na tratativa dos dados, terão de designar funcionários para novas funções e acompanhar de forma coordenada, todo esse novo processo/nova mudança. Ela terá de informar basicamente três papéis que serão fundamentais, que são: 1) o “Controlador” que pode ser a própria empresa, ou uma pessoa física que irá definir quais são os objetivos da coleta dos dados, e terá que repensar quais dados são realmente necessários para sua atividade; 2) o “Operador” que será uma ou mais pessoas físicas que tratam e processam os dados pessoais, sob ordens do controlador; e 3) o “Encarregado” ou “DPO” (Data Protection Officer), podendo ser uma empresa terceirizada ou uma pessoa física indicada pelo controlador, porque os dois estarão em constante comunicação, o encarregado precisará garantir que a empresa está fazendo um tratamento de dados em conformidade com a Lei e, também assim, será a interface da organização, com as partes interessadas e a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) que é o órgão que fiscalizará as empresas segundo as normas da LGPD, podendo responder civil e criminalmente caso ocorra algum vazamento de dados, aqueles que podem trazer sérios problemas ao titular, como dados de etnia ou posição religiosa.

Caso a empresa não esteja em conformidade com a Lei, a ANPD irá surgir como fiscalizadora, penalizadora e orientadora, mas sendo o objetivo principal não de multas e, sim, de educação. Essa autoridade receberá denúncias e buscará verificar a conformidade e adequação pertinente. As organizações que possuem dúvidas das tratativas deverão buscar a ANPD para estarem de acordo com a Lei.

Torna-se indispensável que o profissional “Operador” seja altamente capacitado, sendo que esse ator tem poder de tratamento de dados, o mesmo deve coletar informações perante ordem do “Controlador”, contudo o operador é o profissional que tem e terá acesso aos dados e o poder de tratamento do mesmo, dessa forma, terá de criar uma Política de Proteção de Dados. Esse parâmetro seria de ordem interna e seu objetivo é definir o relacionamento entre o Controlador e o Operador, definindo diretrizes sobre coleta e tipos de tratamento de dados.

A Segurança da Informação tem-se tornado um assunto muito recorrente em setores empresariais, analisou-se a preocupação em manter seguro os dados pessoais de seus clientes ou até mesmo seus segredos industriais, que tem feito com que essas empresas pensem em contratações de gerentes de ciberseguranças e analistas de infraestrutura de TI, investimento de tempo e dinheiro para manter seus hardwares e softwares verdadeiras “fortalezas” contra crimes cibernéticos, pois as organizações estão suscetíveis aos ataques em rede. Em decorrência desse crime, muitos dados podem ser vazados, sendo assim, com a legalização da LGPD em agosto de 2020,

esse risco pode ser prejudicial à saúde financeira, e com a falta de garantia em que a empresa repassa aos seus clientes, sobre a segurança de seus dados, pode perder credibilidade no mercado.

Ao discutir a classificação de quais áreas principais podem ou poderá (ão) ser afetadas dentro de uma organização, entendeu-se que depende ou dependerá muito do porte da empresa, do volume de processamento de dados pessoais e do investimento em Segurança da Informação ao qual a empresa deseja disponibilizar para seus clientes. Dentro das organizações existem possíveis áreas ao qual a Lei pode ter impactos, esses impactos são áreas de: (I) Recursos Humanos e Departamento De Pessoal; (II) Atendimento ao Consumidor e pós-venda; (III) Marketing; (IV) Setor de Vendas. A Lei não informa qual área deve ser estabelecida como setor que cuidará da LGPD dentro da empresa. Neste estudo, sugeriu-se que seja criado um setor dentro do organograma (linha de staff/apoio, por exemplo) que atenda as orientações da Lei, ou que o setor existente com o maior volume de tratamento e banco de dados pessoais da empresa seja o responsável por atender as exigências da LGPD, sendo que independentemente aonde esteja alocado e com quem os dados pessoais encontra-se sob controle, os mesmos deverão estar seguros.

Observaram-se melhorias na gestão da Segurança da Informação, quando empresas empregaram automação por meio da Tecnologia da Informação e Comunicação (TIC). Com o avanço da internet, a tecnologia por meio da TIC é utilizada por recursos tecnológicos integrados entre si, sendo por meio de funções de hardware e software. Pelo meio físico, as TICs oferecem maior segurança pela evolução de meios de transmissão dos dados podendo ser por fios, cabos ou conexão sem fio (WI-FI). Dessa maneira, com maior controle e confiabilidade na entrega dos pacotes de dados, evitando perdas e vazamentos dos dados. A segurança por meio de software viabiliza a segurança em entregas de dados criptografados utilizando o acesso da internet ou com e-mail enviado com dados importantes.

Desta forma, admitiu-se que um dos processos é reformular suas estratégias de negócio para obter a coleta de dados dos seus clientes e assim construir sua política de proteção e segurança dos dados, de forma clara, explícita e em uma linguagem acessível para garantir o entendimento e a confiança do seu cliente, com formulários e pontos de contato (SAC, site, e-mail) para que os clientes possam acessar, afim de esclarecer possíveis dúvidas. O consentimento é uma das formas para a coleta de dados pessoais e, sendo assim, órgãos reguladores podem solicitar que a empresa colete dados pessoais e compartilhe com o governo ou até mesmo para outras empresas privadas, sendo importante entender a Lei, para utilizá-la corretamente.

Verificou-se que organizações que trabalham com business to business (b2b) venda

entre empresas, ou business to consumer (b2c) venda para o consumidor, é indicado um parceiro jurídico, que irá dar apoio em relação a lei e a na parte de adequação de novos contratos, termos e permissões, que é dada com associados e partes internas interessadas. As empresas ainda precisarão revisar seus contratos com colaboradores, os quais possuem dados pessoais que também necessitarão aderir à nova lei.

Organizações que trabalham com a venda de dados de pessoas físicas, poderão continuar com seu negócio, a Lei torna a atividade mais difícil, mas compreendeu-se que quando houver o consentimento do cliente, alertá-lo que além da coleta, a empresa poderá possivelmente vendê-lo (seus dados) e, assim, se estiver em conformidade não se violará a lei. E, caso a empresa queira adquirir dados, é importante buscar e conhecer as políticas de proteção e tratativas de dados, para prevenção de ser penalizado juntamente com a empresa que está vendendo, em um inesperado caso de vazamento de dados.

Acreditou-se que o esperado das organizações brasileiras que trabalham com dados pessoais, é procurar se adequar e se organizar à Lei, mesmo antes de estar em vigor, notificando seus clientes da coleta, tratamento e armazenamento dos seus dados pessoais, assim tornando mais fácil, prático e prevenindo-se no futuro. A Lei informa o patamar mínimo de como deve ser seguido, mas as empresas podem e poderão buscar se aperfeiçoar.

Criou-se junto com a Lei um nicho de empresas de consultorias que podem ajudar organizações a se alinharem de forma organizada em seus métodos e processos, não apenas segundo à Lei LGPD, mas preparadas para a diversidade do mercado, fortalecendo por exemplo o Compliance da organização.

Detectou-se que sem investimentos tecnológicos e de capacitação de equipes na segurança de dados pessoais, a organização pode ou poderá causar perdas financeiras e da imagem da empresa no futuro. Facebook e Uber são exemplos de organizações que vazaram dados de 50 milhões de pessoas e tiveram multas altíssimas.

A recomendação é investir em segurança de informação para se tornar cada vez mais resiliente a violações e não se arriscar em eventuais penalidades. Empresas que possuem maior segurança em seu banco de dados poderão utilizar isto para promover o seu negócio, por meio da propaganda e publicidade, competindo no mercado e atraindo mais clientes.

A cultura com o passar do tempo mudará. Os titulares dos dados passam a entender um fato simples: de que o dado pessoal é dela, e não a percepção de que os dados são das empresas, que criam inovações, métodos de utilização desses dados para gerarem informações - a LGPD explicita que a empresa apenas cria estratégias de

como utilizar os dados em seu benefício, mas o proprietário dos dados pessoais é propriamente a pessoa física.

Vale lembrar que assim como a Lei, as penalizações que estavam previstas para entrar em vigor no mês de agosto de 2020 foram adiadas pelo Senado, devido as recomendações de isolamento social para o combate ao novo coronavírus. A nova data para a Lei entrar em vigor será em 1º de janeiro de 2021, possibilitando o andamento de processos judiciais, ações judiciais e demais recursos jurídicos. E as sanções passam a valer em agosto de 2021, possibilitando maior tempo para as empresas se adequarem.

5 CONCLUSÕES

Esse estudo qualitativo teve seu início entorno de pesquisas no âmbito da disseminação de informações do regulamento em que demonstrou impactos às organizações, as quais não estivessem na conformidade, ao tema da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). Com isso, a necessidade de informação referente ao tema levou esse trabalho a procurar responder as suas normas e seus processos, utilizando-se de citações de autores notáveis na área da administração e sites confiáveis sobre o tema.

Interpretou-se, com o objetivo de transcrever de maneira clara ou de fácil compreensão as normas e exigências impostas pela LGPD, de forma que o estudo se apresentou como mapa norteador para empresas e gestores estarem em conformidade perante a LGPD, organizando suas gestões para o atendimento/cumprimento desta. Assim, o estudo atendeu seu objetivo geral, ou seja, sobre a pesquisa do tema e seus desdobramentos/aplicações/conduas.

O estudo identificou o significado e os objetivos da Lei Geral de Proteção de Dados, diante disso ficou descrito suas regras, normas e exigências, a Lei não deixa evidente como as empresas devem realizar seus processos internos, ela demonstra apenas como as empresas devem estar preparadas para o tratamento, armazenamento e utilização de dados pessoais, além de apresentar a agência reguladora a Autoridade Nacional de Proteção de Dados (ANPD) ao qual será a responsável pela fiscalização das empresas, o órgão máximo referente a proteção de dados no Brasil, bem como de prestação de atendimento.

O estudo apresentou as empresas que podem ser impactadas com a LGPD e quais áreas das empresas podem ser afetadas diretamente com a mudança de processos

e métodos para a adequação da Lei. O estudo identificou as áreas e empresas que não estão suscetíveis perante a Lei pela natureza de sua finalidade como: trabalho jornalístico; artístico; acadêmicos; segurança pública, defesa nacional; segurança do Estado; investigação e repressão de infrações penais.

Identificou-se que o fator de risco em vazamentos de dados ocorre em punições perante LGPD, ao qual pode ser relevante para a saúde financeira da empresa, assim o estudo apresentou as possíveis multas e punições que a Lei pode aplicar na empresa que não estiver em conformidade.

Entendeu-se que para as realizações de implantação das normas da Lei nas empresas, passem e passarão, por dificuldades, principalmente quando não encontram a infraestrutura tecnológica e cultural inserida no ambiente. Assim, buscou-se apresentar ferramentas organizacionais e sistemas de controle dos dados, que atenda as conformidades da LGPD.

O estudo da “Organização, Sistemas e Métodos” apresentou conceitos e objetivos para a empresa identificar e otimizar seus processos. A combinação de elementos da “Administração de Sistemas de Informação” parametrizou o sistema definindo seus processos. A “Segurança da Informação” demonstrou a importância na empresa garantir sua integridade contra vazamentos de dados. A “Tecnologia da Informação e Comunicação” demonstrou ser necessário o conhecimento e gerenciamento das tecnologias e informações dentro da instituição. A “Governança, Riscos e Compliance” demonstrou a cadeia de relacionamentos da empresa envolvidos com a tomada de decisão e análises de riscos. Assim, o trabalho por meio das ferramentas administrativas modernas confirmou e respondeu de forma satisfatória as dificuldades e dúvidas referente a implantação da LGPD.

A metodologia utilizada para o estudo foi realizada pela pesquisa de artigos científicos e sites confiáveis, utilizando autores reconhecidos em suas áreas de pesquisas, contudo constataram-se limitações na pesquisa quando utilizado o tema em questão “Lei Geral de Proteção de Dados” - essa limitação foi concedida pela escassez de material de artigo científico, limitando-se a esse estudo o aprofundamento em materiais disponibilizados em revistas e sites de conteúdos jornalísticos, tecnológicos e empresariais.

Assim, constatou-se na visão de futuros administradores (que seremos em breve), para o efeito da Lei Geral de Proteção de Dados que toda e qualquer empresa que se enquadre nos parâmetros de tratamentos, processamentos e armazenamentos devem estar em conformidades com as normas e exigências impostas pela Lei. Buscar agilidade e eficiência nesse processo possibilita garantir uma imagem de segurança para seus clientes e competitividade para seus concorrentes. Deverão

buscar desenvolver uma cultura transparente e oferecer um serviço sigiloso.

Como indicação, afirmamos que futuras pesquisas podem ser oriundas desta, que apresentou um norte e orientações às organizações em respeito do que trata a Lei nº 13.709/2018.

REFERÊNCIAS

BELMIRO, João N. Sistema de informação. São Paulo: Pearson, 2012. Biblioteca digital Parson.

BENTO, Thiago. Como o fim do Windows 7 se relaciona com a LGPD. 2020. Disponível em: <<https://www.cisoadvisor.com.br/como-o-fim-do-windows-7-se-relaciona-com-a-lgpd/>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

BIDNIUK, Vladimir B. Governança, gestão de riscos e compliance são fatores primordiais para o sucesso das empresas. 2017. Disponível em: <<https://administradores.com.br/noticias/governanca-gestao-de-riscos-e-compliance-sao-fatores-primordiais-para-o-sucesso-das-empresas>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

BLOK, Marcella. Compliance e governança corporativa. Rio de Janeiro: Freitas, 2017. Biblioteca digital Pearson.

BRASIL. Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm>. Acesso em: 15 mar. 2020.

CASTILHO, Luciane B. O uso da tecnologia da informação e comunicação (TIC) no processo de ensino e aprendizagem em cursos superiores. 2015. Disponível em: <<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiPjay77JzoAhXMILkGHWSIAUoQFjACegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.fumec>>.

CAVALCANTE, Daniel. Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) sob a perspectiva do ensino superior privado. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/307496/lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd-sob-a-perspectivado-ensino-superior-privado>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Iniciação a sistemas, organizações e métodos - SO&M. Barueri: Manole. 2010. Biblioteca digital Pearson.

_____. Introdução à teoria da administração. 9 ed. Barueri: Manole, 2014. Biblioteca digital Pearson.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGUROS GERAIS. Governança, risco e compliance no setor de seguros. 2018. Disponível em: <http://cnseg.org.br/data/files/54/C1/72/EF/4EC4B61069CEB5A63A8AA8A8/CNseg_OSGovernancarisco_140918_er-WEB.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

COMISSÃO EUROPEIA. Proteção de dados na UE. 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt>. Acesso em: 01 mar. 2020.

_____. O que são dados pessoais? 2018. Disponível em: <https://ec.europa.eu/info/law-topic/data-protection/data-protection-eu_pt>. Acesso em: 01 mar. 2020.

CURY, Antonio. Organização e métodos: uma visão holística. São Paulo: Atlas, 2012. Biblioteca digital Pearson.

DUARTE, Tomás. Impactos da Lei Geral de Proteção de Dados. 2020. Disponível em: <<https://www.otempo.com.br/opiniao/artigos/experiencia-do-cliente-1.2310588>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

DYLEWSKI, André. Privacidade de dados: 3 cuidados para campanhas conscientes e efetivas de mídia programática. 2020. Disponível em: <<https://www.segs.com.br/info-ti/222444-privacidade-de-dados-3-cuidados-para-campanhas-conscientese-efetivas-de-midia-programatica>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

FELICIANO, Antonio M. Contribuições da gestão do conhecimento para ações empreendedoras de inclusão digital. 2008. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/91972>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

FONSECA, Paula F. Gestão de segurança da informação: o fator humano. 2009. Disponível em: <<https://www.ppgia.pucpr.br/~jamhour/RSS/TCCRSS08A/Paula%20Fernanda%20Fonseca%20-%20Artigo.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

FREITAS, Ryan A. Marco civil da internet e responsabilidade dos provedores de serviços. 2017. Disponível em: <<https://aplicacao.mpmg.mp.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1332/Marco%20civil.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 1 mar. 2020.

GARCIA, Talita Orsini de Castro. LGPD: controlador e operador devem estar em sintonia para mitigar riscos. 2019. Disponível em: <<https://computerworld.com.br/2019/06/06/lgpd-controlador-e-operador-devem-estar-em-sintonia-para-mitigar-riscos/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

GASPARIN, Mirian. LGPD Motiva Investimento Em Segurança Cibernética. 2020. Disponível em: <<https://miriangasparin.com.br/2020/03/lgpd-motiva-investimento-em-seguranca-cibernetica/>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

GUILHERME, Luís F. L. F. Um breve entendimento sobre a LGPD – Lei Geral de Proteção de Dados. 2019. Disponível em: <<https://administradores.com.br/artigos/lgpd-lei-geral-de-protecao-de-dados-breve-entendimento>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

HINTZBERGEN, Jule, et al. Fundamentos de segurança da informação. São Paulo: Brasport, 2018. Biblioteca digital Pearson.

LAUDON, Kenneth C., LAUDON, Jane P. Sistema de informação gerenciais. São Paulo: Pearson, 2007. Biblioteca digital Pearson.

LEITE, Carolina S. P. Governança, riscos e compliance: a importância da diferenciação de conceitos. 2018. Disponível em: <<https://www.marcosmartins.adv.br/pt/governanca-riscos-e-compliance-a-importancia-da-diferenciacao-de-conceitos/>> Acesso em: 8 abr. 2020.

LIMA, Mariana. Titular, Operador e Controlador – o que isso quer dizer?. 2020. Disponível em: <<https://triplait.com/titular-operador-e-controlador/>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

MAGALHAES, Alessandro LGPD: Quem é o encarregado ou DPO? Qual o seu papel?. 2019. Disponível em: <<https://alessandromagalhaes.com/2019/10/31/lgpd-dpo-encarregado/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

MANOEL, Paulo S. Governança de segurança da informação: como criar oportunidades para seu negócio. Rio de Janeiro: Brasport, 2014. Biblioteca digital Pearson.

MEIRELES, Leandro. Pequenas e médias empresas brasileiras não estão preparadas para a LGPD. 2020. Disponível em: <<https://www.consumidormoderno.com.br/2020/03/23/empresas-brasileiras-nao-estao-preparadas-lgpd/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

MINISTÉRIO DA INDÚSTRIA, COMÉRCIO E SERVIÇO. Agenda brasileira para a Indústria 4.0: O Brasil preparado para os desafios do futuro. Disponível em: <<http://www.industria40.gov.br/>>. Acesso em: 07 mar. 2020.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA. Marco Civil da Internet. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/seus-direitos/elaboracao-legislativa/participacao-social/marco-civil>>. Acesso em: 07 mar. 2020.

NEVES, Miranilde O. A importância da investigação qualitativa no processo de formação continuada de professores: subsídios ao exercício da docência. 2015. Disponível em: <<https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&ved=2ahUKEwIU1MHBr6noAhUPIbkGHUkqB88QFjABegQICxA D&url=http%3A%2F%2Frevistas.ufpi.br%2Findex>>.

NUNES, Igor. Desafios dos CIOs em 2020 será manter a segurança e governança dos ambientes multivem. 2020. Disponível em: <<https://cio.com.br/desafios-dos-cios-em-2020-sera-manter-a-seguranca-e-governanca-dos-ambientes-multivem/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

PEREIRA, Helena A. S.; BERGAMASCHI, Alessandro B. Manual de gestão de riscos do INPI. 2018. Disponível em: <<https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2020/01/manual-de-gestao-de-riscos-do-inpi.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

PRATA, Amanda P. O Marco Civil da Internet: Proteção à privacidade e intimidade dos usuários. 2017. Disponível em: <<https://repositorio.ufu.br/handle/123456789/20238>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SALDANHA, Jânia M. L. BRUM, Márcio M., MELLO, R. C. As novas tecnologias da informação e comunicação entre a promessa de liberdade e o risco de controle total: estudo da jurisprudência do sistema interamericano de direitos humanos. 2016. Disponível em: <<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870465417300144>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SANTANDER. GDPR: o que você precisa saber sobre proteção de dados na Europa. 2019. Disponível em: <<https://santandernegocioseempresas.com.br/app/empreendedorismo/gdpr-lei-de-protecao-de-dados-na-europa>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SENADO. Lei que cria autoridade nacional de proteção de dados é sancionada com vetos. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2019/07/09/lei-que-cria-autoridade-nacional-de-protecao-de-dados-e-sancionada-com-vetos>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SILVA, Karol, SILVA, Taís C., COELHO, Marcos A. P. O uso da tecnologia da informação e comunicação na educação básica. 2015. Disponível em: <http://www.periodicos.letras.ufmg.br/index.php/anais_linguagem_tecnologia/article/view/10553>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE DANIEL. Conhecendo a lei geral de proteção de dados do Brasil. 2019. Disponível em: <<https://www.daniel-ip.com/pt/artigos/mp-869-2018-o-que-muda-na-lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE E-COMMERCE BRASIL. Um quarto das PMEs brasileiras ainda desconhece a LGPD, revela pesquisa. Disponível em: <<https://www.ecommercebrasil.com.br/noticias/pmes-brasileiras-ainda-desconhece-lgpd/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE EPOCA NEGOCIOS. 84% das empresas brasileiras não estão preparadas para a LGPD. Disponível em: <<https://epocanegocios.globo.com/Tecnologia/noticia/2019/11/84-das-empresas-brasileiras-nao-estao-preparadas-para-lgpd.html>>. Acesso em: 8 de abr. 2020.

SITE FENALAWDIGITAL. Finalmente a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD) – resumo dos pontos relevantes. 2018. Disponível em: <<https://digital.fenalaw.com.br/legisla-o/finalmente-lei-geral-de-prote-o-de-dados-lgpd-resumo-dos-pontos-relevantes>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SITE FIA: Fundação instituto de administração: GDPR: tudo que você precisa saber sobre a Lei. 2019. Disponível em: <<https://fia.com.br/blog/gdpr/>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SITE HIGH SECURITY CENTER: LGPD: Lei Geral de Proteção de Dados do Brasil. 2019. Disponível em: <<https://www.hscbrasil.com.br/lgpd/>>. Acesso em: 15 jun. 2020.

SITE IBGC. O que é governança corporativa. Disponível em: <<https://www.ibgc.org.br/conhecimento/governanca-corporativa>>. Acesso em: 14 abr. 2020.

SITE INFONOVA. Segurança da informação: O que faz? Para que serve?. 2018. Disponível em: <<https://www.infonova.com.br/artigo/seguranca-da-informacao-o-que-faz-para-que-serve/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE INTERVOZES. Em defesa do Marco Civil. 2012. Disponível em: <<https://intervozes.org.br/em-defesa-do-marco-civil/>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SITE INVESTORINTEL. GDPR - Big Data e o direito de ser esquecido. 2018. Disponível em: <<https://investorintel.com/market-analysis/market-analysis-intel/gdpr-big-data-right-forgotten/?print=print>>. Acesso em: 01 mar. 2020.

SITE JORNAL CONTÁBIL. Um quarto das PMEs nacionais ainda desconhece a LGPD. 2020. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/um-quarto-das-pmes-nacionais-ainda-desconhece-a-lgpd/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE LGPDBRASIL. LGPD: 8 dúvidas sobre a nova lei. 2020. Disponível em: <<https://www.lgpdbrasil.com.br/lgpd-8-duvidas-sobre-a-nova-lei-2/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

_____. O que muda com a nova Lei de Dados Pessoais. 2020. Disponível em: <<https://www.lgpdbrasil.com.br/o-que-muda-com-a-lei/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE MEU SUCESSO. O que é LGPD?. 2019. Disponível em: <<https://meusuccesso.com/artigos/direito/o-que-e-lgpd-1890/>>. Acesso em: 07 abr. 2020.

SITE SEGS. Proteção de dados na internet. 2020. Disponível em: <<https://www.segs.com.br/info-ti/222232-protacao-de-dados-na-internet>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

SITE SERPRO E LGPD. Quais são os seus direitos?. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/cidadao/quais-sao-os-seus-direitos-lgpd>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

_____. Dados pessoais. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/protacao-de-dados/dados-pessoais-lgpd>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

_____. Dados públicos. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/protacao-de-dados/dados-publicos-lgpd>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

_____. Dados anonimizados. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/protacao-de-dados/dados-anonimizados-lgpd>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

_____. O que muda com a LGPD. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/menu/a-lgpd/o-que-muda-com-a-lgpd>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

_____. Quem vai regular a LGPD?. Disponível em: <<https://www.serpro.gov.br/lgpd/governo/quem-vai-regular-e-fiscalizar-lgpd>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

SITE TIINSIDE. Para o Gartner, data center está com os dias contados. 2020. Disponível em: <<https://tiinside.com.br/13/03/2020/para-o-gartner-data-center-esta-com-os-dias-contados/>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

TAURION, Cezar. Big Data. Rio de Janeiro: Brasport, 2013. Biblioteca digital Pearson.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIAO. 10 passos para a boa gestão de riscos. 2018. Disponível em: <https://www.google.com.br/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwj_-ubgYTqAhUgH7kGHUQeCL8QFjAAegQIBRAB&url=https%3A%2F%2Fportal.tcu.gov.br%2Fflumis%2Fportal%2Ffile%2FfileDownload.jsp%3FfileId%3D8A81881E64480910016466A1858A41B6&usq=AOvVaw1COXc5OUmApXoS8Xp-NyqE>. Acesso em: 8 abr. 2020.

_____. Boas práticas em segurança da informação. 2012. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/cgd/assuntos/publicacoes/2511466.pdf>>. Acesso em: 8 abr. 2020.

VARELLA, Luisa. Tudo sobre a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD). 2019. Disponível em: <https://www.compugraf.com.br/tudo-sobre-a-lei-geral-de-protecao-de-dados-lgpd/#atores_papeis_agentes_da_lgpd>. Acesso em: 8 abr. 2020.

VIDOR, Daniel Martins. LGPD: conheça o papel do controlador e operador de dados. 2019. Disponível em: <<https://www.plugar.com.br/lgpd-conheca-o-papel-do-controlador-e-operador-de-dados/>>. Acesso em: 15 mar. 2020.

VIEIRA, James B.; BARRETO, Rodrigo T. S.. Governança, gestão de riscos e integridade. 2019. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4281/1/5_Livro_Governan%C3%A7a%20Gest%C3%A3o%20de%20Riscos%20e%20Integridade.pdf>. Acesso em: 8 abr. 2020.

O ABORTO E A ÉTICA NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE PSICOLOGIA NA REALIDADE BRASILEIRA

*ARAÚJO; Bruna di Pelli

*DANIEL; Mariana Alves

**JARDIM, Joseth

Esse ensaio foi produzido a partir de uma atividade proposta pela professora Joseth Jardim, na disciplina de Ética Profissional, que consistia em elaborar um seminário sobre temas contemporâneos envolvendo a ética, sendo abordado também, no âmbito da prática da Psicologia. O tema escolhido foi aborto, por ser um tema de interesse mútuo das autoras, que são mulheres e por reconhecerem a necessidade de o assunto ser debatido dentro da sociedade e nas práticas profissionais da área da saúde.

Segundo Roberto Magliano de Moraes, integrante do Conselho Regional de Medicina da Paraíba (CRM-PB) há diferença de definição entre os termos abortamento e aborto. O primeiro refere-se o ato de abortar e o segundo ao produto expelido. O CRM, a partir do conceito médico – legal, define abortamento como “interrupção da gravidez com idade igual ou inferior a 20-22 semanas completas, levando-se em conta respectivamente a data da última menstruação ou da ovulação da mulher” (CRM-PB, 2004), ou, quando não for factível precisar a idade gestacional “considerar-se-á aborto aos produtos de concepção que pesam 500g ou menos” (CRM-PB, 2004). Já a definição de aborto inseguro (AI) apresentada pela Organização Mundial de Saúde em 2011, refere-se a maneira de interromper-se uma gestação não desejada, por pessoas não qualificadas em ambiente inadequado.

Atualmente é o Código Penal - Decreto de Lei n 2.848 quem regulamenta as questões sobre aborto. Ele pune qualquer ato que contraria as resoluções referentes a vida do ser humano. Isto implica que para a lei de execução penal, a prática do aborto é ilegal, salvo, o aborto praticado pelo médico, em caso de gravidez resultante de estupro ou aborto necessário.

* Acadêmicos do 8º Período do curso de Psicologia da Universidade Dom Bosco.

** Professora da disciplina Ética Profissional do curso de Psicologia da Universidade Dom Bosco.

Ao utilizar-se dos dados da Pesquisa Nacional do Aborto, Diniz (2016) defende a urgência na reorganização na legislação brasileira, pois, apesar da proibição, o aborto é uma realidade na vida das mulheres. Para o autor, a legislação sobre o aborto deve-se ater a três elementos norteadores: a autonomia da mulher; o início da vida humana e a responsabilidade do Estado. Para ele, sob a ótica jurídica, no que diz respeito às mulheres, não as reconhecem como donas de sua própria vida, não tendo direito sobre o seu próprio corpo. Quanto ao início da vida, faz-se necessário estabelecer um consenso de quando esta se inicia. E por fim, cabe ao Estado promover e garantir a saúde aos cidadãos.

REFLEXÕES ACERCA DA DESCRIMINALIZAÇÃO

A grande maioria (97%) dos abortos inseguros se dão em países em desenvolvimento, onde a questão do aborto baseia-se na lei e não pela autonomia da mulher sob o seu corpo (SEDGH et. al. apud FUSCO, 2011). A partir desses dados, Fusco (2011), afirma que o aborto deve ser pensado a partir de um problema de saúde pública, este, consequência da criminalização, pois, entre 20% e 50% das mulheres que abortam necessitam de intervenção médica por complicações (GRIMES et. al., apud FUSCO, 2011). No Brasil, Domingos e Merighi (2010) afirmam que de acordo com os dados do Sistema Único de Saúde (SUS), o número de óbitos em consequência do aborto inseguro é de aproximadamente 12,5%, e que o procedimento de curetagem, é o segundo procedimento obstétrico mais realizado na rede SUS. Sendo assim, podemos inferir que o aborto inseguro é um complicador da saúde da mulher, se considerarmos que ao garantir um aborto seguro, as vidas das mulheres seriam preservadas em 92% dos casos (MINISTÉRIO DA SAÚDE, 2009).

Ao considerarmos as estatísticas que expõem o número de óbitos e complicações que as mulheres envolvidas nesse processo estão sujeitas, faz-se urgente pensar o assunto a partir de uma ótica que compreenda a mulher como um sujeito autônomo, social, jurídica e pertencente a uma sociedade laica (Machado, 2017). É possível realizar esse diálogo a partir da Bioética, pois, a bioética é:

“[...] a ética aplicada à vida, um novo domínio da reflexão e da prática, que toma como seu objetivo específico as questões humanas na sua dimensão ética, tal como se formulam no âmbito da prática clínica ou da investigação científica, e como método próprio a aplicação de sistemas éticos já estabelecidos ou de teorias a estruturar.” (NEVES, p. 7, 1996)

Na obra “Princípios da Ética Biomédica” de Beauchamp e Childress. é apresentado

o conceito de Princípioalismo que se refere a um padrão explicativo da bioética, o qual é constituído por quatro princípios gerais. São eles: autonomia, o indivíduo tem o direito de decidir a partir do seu próprio querer, tais ações são livres de paternalismo; beneficência, é o compromisso de fazer o bem e evitar o mal; não maleficência, versa sobre a diminuição dos danos e o princípio da justiça, é a garantia de tratamento equânimes a todos os cidadãos (RODRIGUES, 2015).

Para (Angelim et al., 2015), ao pensarmos a legalização do aborto a partir do princípio da autonomia, devolvemos à mulher o direito de escolha e a autonomia sobre a sua vida e seu corpo que a criminalização do aborto tira. Já a análise do aborto a partir do princípio da beneficência nos permite inferir que a criminalização impede o exercício dela, pois a criminalização força as mulheres a submeterem-se ao clandestino, o que aumenta os riscos de complicações e morte, esse mesmo argumento pode ser usado na análise a partir do princípio da não maleficência. A reflexão a partir do princípio de justiça se dá a partir dos dados do Ministério da Saúde (MS), que afirma que o aborto inseguro é causa de segregação e agressão institucional contra as mulheres que buscam o serviço de saúde, ou seja não há garantia de atendimento isento de julgamentos para as mulheres que optaram pelo aborto inseguro. Portanto criminalizar o aborto é violar a autonomia e os direitos civis, políticos e sociais das mulheres.

O ABORTO E A ÉTICA NA ATUAÇÃO DO PROFISSIONAL DE PSICOLOGIA NA REALIDADE BRASILEIRA

Atualmente há no Brasil um Programa de Interrupção Gestacional Prevista em Lei (PIGL) e uma Norma Técnica do Ministério da Saúde – Prevenção e Tratamento dos Agravos Resultantes da Violência Sexual Contra Mulheres e Adolescentes. Para Rocha (2015), estes serviços de acolhimento à mulher que têm direito ao aborto legal não são eficientes e habitualmente são permeados por moralidade dos profissionais da saúde, inclusive os psicólogos.

Segundo o Manual “Violência Sexual e o direito à interrupção da gravidez nos casos previstos em lei”, a escolha pela interrupção da gravidez decorrente de estupro é um direito da mulher. O Código Penal não exige documento que prove o abuso, faz-se necessário, apenas, o consentimento da mulher ou autorização do representante legal, no caso de incapaz. É dever dos profissionais da saúde orientá-la a tomar as providências policiais e judiciais cabíveis, mas, caso ela não o faça, não lhe pode ser negado o procedimento (BRASIL, 2012).

Dios (2016), em sua pesquisa revela que há relatos de que equipes de saúde, em função, da não exigência de documentos comprobatórios do abuso, inventam e impõe regras, dificultando a realização do procedimento. Para a autora há profissionais, inclusive psicólogos, que se sentem legitimados a atestar sobre a “verdade” da mulher, dando a palavra final sobre a possibilidade ou não de que realize o aborto, mesmo que previsto e garantido por lei. Estes profissionais, perdem-se ao tentarem assumir um papel que não lhes cabe e assim, deixam de escutar e acolher a vítima e assumem um caráter moralista. Assim, o trabalho do profissional de saúde, inclusive do psicólogo, neste caso, deve limitar-se ao acompanhamento social e psicológico da mulher e colaborar com o planejamento de vida que considera as consequências positivas e negativas dessa decisão.

Já no caso do aborto ilegal, ponderar que a lei atual apenas criminaliza o aborto e não impede, ou ao menos diminui a sua incidência, é ação imprescindível do profissional de psicologia. O psicólogo deve necessariamente buscar orientação e direcionamento por meio das resoluções, publicações, cadernos de deliberações e manifestos elaborados pelo CFP. Este, se posiciona de acordo com os Tratados Internacionais, onde entende-se que:

“[...] a saúde reprodutiva e sexual é um direito humano e um elemento fundamental da igualdade de gênero e o empoderamento e a autonomia da mulher e a melhoria de seu status político, social e econômico são, em si mesmas, um fim de alta importância.” (ONU, p. 64-67, 1994).

Aqui, defende-se que os direitos sexuais se referem ao livre exercício e a garantia de viver a própria sexualidade, sem discriminação, preconceito, repressão e violência, libertando a sexualidade do vínculo com a reprodução.

O Conselho Federal de Psicologia, também segue os encaminhamentos do VII Congresso Nacional de Psicologia que trata o seguinte tema: “Psicologia e compromisso com a promoção de direitos: Um projeto ético-político para a profissão”. Neste congresso apresentou-se a seguinte moção de apoio à legalização do aborto:

“Reconhecendo tanto a complexidade do tema, quanto os direitos sexuais e reprodutivos das mulheres e entendendo a situação de sofrimento decorrente da criminalização e da falta de acesso aos serviços de saúde, os/as delegado(as) do VII Congresso Nacional de Psicologia vêm manifestar seu apoio à legalização da prática do aborto no Brasil, independentemente de a gravidez ser decorrente de violência ou haver risco de morte para a mulher”(CNP, p. 159, 2010).

O CFP se utiliza também do Código de Ética Profissional do Psicólogo onde

estabelece os seus Princípios Fundamentais (CFP, 2005).

Quando o psicólogo se encontra diante de uma situação como esta, deve questionar-se “se concorda que mulheres que fazem o aborto, quaisquer que sejam seus motivos particulares, merecem ser mortas ou presas”, ao invés de “sou contra ou a favor”. Não cabe ao profissional da Psicologia impor ou até mesmo induzir suas convicções políticas e ideológicas sobre o tema. O profissional deve ater-se ao direito de livre escolha das pessoas e no auxílio aos processos de autoconhecimento (CFP, 2018).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao realizar a reflexão sob a perspectiva do Princípio Bioético no que diz respeito sobre a problemática que envolve a legislação brasileira e a descriminalização do aborto, torna-se possível pensar em políticas públicas capazes de reduzir os números de abortos realizados. Tais políticas devem visar a curto prazo o empoderamento das mulheres em relação ao direito de decidir sobre seus corpos; a humanização dos profissionais da saúde que estão em contato direto com esta mulher, e a promoção e garantia à saúde. Já a longo prazo é interessante pensar na revisão da legislação brasileira, objetivando a descriminalização.

Já em relação a ética profissional do psicólogo diante deste tema, fica evidente que o debate ainda é acompanhado por um posicionamento moralista, pois, mesmo no caso de abortamento legal, há desvio de conduta ética dos profissionais. Cabe ao psicólogo, acolher, ouvir ativamente, e proporcionar o processo de autoconhecimento, em um ambiente livre de julgamento.

Visando evitar a propagação desse tipo de comportamento, faz-se necessário investir na formação ética do profissional ainda na universidade, capacitando esse profissional a assumir seu lugar político na sociedade e a desenvolver os aspectos sociais que lhes são incumbidos pela profissão.

REFERÊNCIAS:

ANGELIM, R. C. M. et. al. Aborto induzido: breves reflexões sob a perspectiva bioética principialista. *Revista Enfermagem Digital Cuidado e Promoção da Saúde*, 2015. Disponível em: <<http://www.redcps.com.br/v1n2a02.pdf>>. Acesso em: 18 de out. de 2018.

BRASIL. Código Penal. Decreto nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Lex: coletânea de legislação. Disponível em: <<https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/91614/codigo-penal-decreto-lei-2848-40>>. Acesso em: 12 de out. 2018.

Brasil. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Departamento de Ações Programáticas Estratégicas. Prevenção e tratamento dos agravos resultantes da violência sexual contra mulheres e adolescentes: norma técnica. 3ª ed. atual. ampl. Brasília: Ministério da Saúde; 2012. (Direitos Sexuais e Direitos Reprodutivos, 6). Disponível em: <https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/prevencao_agravo_violencia_sexual_mulheres_3ed.pdf>. Acesso em: 27 de maio de 2020.

CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA DE MEDICINA - PARAÍBA (CRM-PB). Processo Consulta CRM-PB Nº 14/2004. Pareceres, João Pessoa, 25 ago. 2004. Disponível em: <http://www.portalmedico.org.br/pareceres/crmpb/pareceres/2004/14_2004.htm>. Acesso em: 26 out. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Notícias. Psicologia e direitos sexuais e reprodutivos: a descriminalização do aborto e as políticas públicas de saúde. 3 ago. 2018. Disponível em: <<https://crppr.org.br/psicologia-e-direitos-sexuais-e-reprodutivos-a-descriminalizacao-do-aborto-e-as-politicas-publicas-de-saude/>>

CONSELHO NACIONAL DE PSICOLOGIA. Psicologia e compromisso com a promoção de direitos: um projeto ético-político para a profissão. VII Congresso Nacional de Psicologia; 3 a 6 jun. 2010. Disponível em: http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2010/09/Relatorio_Final_VII_CNP.pdf. Acesso em: 27 de maio de 2020.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO PSICÓLOGO. Conselho Federal de Psicologia, Brasília, agosto de 2005.

DINIZ, Debora; MEDEIROS, Marcelo; MADEIRO, Alberto. Pesquisa Nacional de Aborto 2016. *Ciênc. saúde coletiva*, Rio de Janeiro, v. 22, n. 2, p. 653-660, fev. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232017000200653&lng=pt&nrm=iso>. Acessos em: 27 out. 2018.

DIOS, Vanessa Canabarro. A palavra da mulher: práticas de produção de verdade nos serviços de aborto legal no Brasil. 2016. 106 f. Tese (Doutorado em Ciências da Saúde)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/21464>. Acesso em: 28 de maio de 2020.

FUSCO, Carmen Linda Brasiliense. Aborto Inseguro: Determinantes sociais e iniquidades em saúde em uma população vulnerável - Favela de Inajar de Souza, São Paulo, SP, Brasil, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/8859/Publico-13294.pdf>. Acesso em: 15 de out. de 2018.

MACHADO, Lia Zanotta. O aborto como direito e o aborto como crime: o retrocesso neoconservador. Cad. Pagu, Campinas, n. 50, e17504, 2017. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332017000200305&lng=pt&nrm=iso.

NEVES, M. C. P. A fundamentação antropológica da bioética. Bioética.1996; 4(1):7-16

ROCHA, Wesley Braga da et al. Percepção de profissionais da saúde sobre abortamento legal. Revista Bioética, Brasília, v. 23, n. 2, p. 387-399, maio/ago. 2015. Disponível em: . Acesso em: 22 mar. 2018. doi: <http://dx.doi.org/10.1590/1983-80422015232077>.

RODRIGUES, M. S. Os modelos explicativos da bioética e seus fundamentos filosóficos: semelhanças, diferenças e condições de aplicação. World Congress on Communication and Arts, Salvador, 2015. Disponível em: <http://copec.eu/congresses/wcca2015/proc/works/51.pdf> . Acesso em: 18 de out. de 2018.

ONU. Relatório da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento. Nações Unidas Brasil. Plataforma de Cairo, 1994. Disponível em: <https://brazil.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/relatorio-cairo.pdf>. Acesso em: 26 de mai. de 2020.

ENSAIO - SERIA A EUTANÁSIA UMA PRÁTICA ÉTICA?

*DIAS, CARLOS EDUARDO AUGUSTO

*BRAGANÇA, LETÍCIA RIBEIRO

*SGARBE, MARIA JANINE DE CAMARGO

*SILVA, LUCI ALCÂNTARA DA

*RIBEIRO, PEDRO HESTEVANN

**JARDIM, JOSETH

INTRODUÇÃO

O presente estudo nasce como demanda da disciplina de Ética Profissional, do curso de Psicologia do Centro Universitário Unidombosco. Sua proposta é promover reflexões acerca de questões éticas, para que dessa forma os alunos possam incorporar a prática da ética em seu cotidiano. A escolha do tema Eutanásia, como objeto de estudo, se deu a partir de um rol oferecido pela professora titular da disciplina e, uma vez definido, a equipe buscou aprofundar sua compreensão se a eutanásia pode, ou não, ser considerada uma prática amparada pela ética.

O termo Eutanásia foi cunhado por Francis Bacon, no século XVII, e seria equivalente a uma “boa morte, morte tranquila, sem dor ou sofrimento”. (SANTOS, 1998). Trata-se de uma prática adotada desde a antiguidade, que na maioria dos casos propõe abreviar a morte para, assim, reduzir o sofrimento de um ser que invariavelmente morreria (SIQUEIRA-BATISTA; SCHRAMM, 2005)

Mas, por que se desejaria antecipar a morte? A ciência esbarra em limites para responder determinados anseios da humanidade nesse assunto: enquanto existem estudos científicos sobre compreender o indivíduo que beira a morte, sobre a decomposição do corpo, sobre impactos da morte na sociedade, apenas outras formas de conhecimento, como a religião, se arriscam a, por exemplo, explicar o que aconteceria com a consciência de quem morre. (PAPALIA; FELDMAN, 2013).

* Acadêmicos do 8º Período do curso de Psicologia da Universidade Dom Bosco.

** Professora da disciplina de Ética Profissional e orientadora da atividade de elaboração de Ensaio Acadêmico.

Se não bastasse a incompreensão do tema, ainda deve-se lembrar de que um organismo vivo busca, a todo custo, manter-se vivo. Mesmo que isso cause acionamento do aparato sensorial e, na tentativa de motivar o indivíduo a resolver um problema biológico, buscará lembrar que algo não vai bem através da dor. Isso faz com que o processo de morte possa ser doloroso e desagradável, talvez até chamado de “desumano”.

Por outro lado, a quão inverdade seria chamar a morte de um processo “desumano”? Afinal, morrer é um fenômeno presente no desenvolvimento humano. Nada mais humano, portanto, que reconhecer que dentre todas as coisas imprevisíveis que ocorrerá com um indivíduo ao longo de sua vida, invariavelmente ela acabará com a sua morte (PAPALIA; FELDMAN, 2013).

Dessa forma, o presente ensaio buscará explorar a ética envolvida na eutanásia. Sob esse viés, objetiva-se responder à pergunta: teria um indivíduo o direito de decidir interromper uma vida (própria ou de terceiros), na tentativa de reduzir seu sofrimento?

EUTANÁSIA: ENTENDENDO CONCEITOS E A RELAÇÃO COM A ÉTICA

De acordo com Harisson et al (2006), a eutanásia envolve, conceitualmente, a abreviação do momento da morte. Tal prática poderia ser dividida nos seguintes tipos:

- **Eutanásia ativa voluntária:** quando alguém, intencionalmente, toma ações com propósito de causar a morte de outra pessoa, com o consentimento dela;
- **Eutanásia ativa involuntária:** alguém, intencionalmente, toma ações que provoquem a morte de outra pessoa, mas sem o consentimento dela;
- **Eutanásia ativa não voluntária:** alguém, intencionalmente, toma ações que provoquem a morte de outra pessoa, num momento em que ela não estaria apta a consentir;
- **Eutanásia passiva:** alguém interrompe tratamentos que garantam a vida de uma pessoa;
- **Eutanásia indireta:** administração de técnicas com propósitos terapêuticos, que casualmente e não intencionalmente ocasionam a morte;

- **Suicídio assistido:** quando alguém fornece a outra pessoa formas para que essa cometa suicídio

Importam destacar aqui, que no Brasil, as formas ativas e assistidas da eutanásia são consideradas crimes, conforme o parágrafo 1º do artigo 121, do Código Penal Brasileiro (SZKLAROWSKY, 2002). Já em outros países, como Holanda e Bélgica, algumas dessas formas são permitidas, tendo características distintas quando ativas, passivas ou assistidas (SANTOS et al, 2014).

É possível que reflexões existenciais não acontecessem se a vida deixasse de ser finita. A morte tem sido o grande enigma a ser entendido pelos mais antigos filósofos. Não sendo isso possível, é fonte de angústia e sofrimento, fatos integrantes de uma vida que tem o desfecho na morte. A certeza da finitude não exime a dificuldade de morrer. A morte constata a vulnerabilidade humana, mesmo diante de avanços tecnológicos. É verdadeiramente democrática, atinge a todos. A sociedade atual privilegia a juventude, padrões estéticos de beleza corporal, apego à materialidade e importância demasiada ao desenvolvimento tecnológico que possibilita o prolongamento da vida. (HORTA, 2009).

A eutanásia foi definida nos trabalhos de Flaminio Favero, pioneiro brasileiro de Deontologia Médica, como a morte sem angústia, a morte calma. Existem registros que atestam a abreviação da morte nos tempos pré-históricos. Na Antiguidade greco-romana, ela era reconhecida como direito, provocada quando na impossibilidade de cura do paciente. (HORTA, 2009).

No seu livro “III República”, Platão fez uma dura crítica a obstinação terapêutica, defendendo que a doença deve seguir seu ciclo natural e diante de uma doença incurável, velhos e fracos devem ser sacrificados (SIQUEIRA-BATISTA; SCHRAMM, 2004).

Tais procedimentos foram sendo abandonados, conforme crescia a influência do Cristianismo nas sociedades. A vida foi considerada sagrada e com o dever de ser preservada. No Brasil, exemplificando esta influência, foi proposto em 1996 um projeto de lei no Senado Federal possibilitando a eutanásia, que não foi aprovado em virtude da discordância de políticos religiosos (MOLINA, 2014).

Foi Francis Bacon (1526-1626) que integrou a eutanásia como direito da Medicina. Usou como argumento a dignidade humana, à defesa da vida quando possível e as habilidades e técnicas médicas, para o alívio do sofrimento quando a morte era inevitável e causava sofrimentos extremos. (HORTA, 2009).

É neste contexto que a ética surge com questionamentos. Pereira (2013) cita a

eutanásia como uma das temáticas mais complexas da bioética. Qual seria, pois, a relevância em prolongar a vida, sem que haja condições de cura - e pior, podendo gerar outros sofrimentos ao paciente? E por outro lado, o quanto é correto sedar o paciente, quando neste procedimento a morte é acelerada? Mesmo Horta (2009) apresenta um conceito, da crença de que eutanásia seria conhecida como uma forma piedosa de morrer.

Uma das possíveis formas de analisar a eutanásia pelo prisma da ética seria basear-se em seus princípios norteadores: o princípio da autonomia (isso é, o respeito à vontade, crenças e valores do indivíduo), o princípio da beneficência (não causar dano ao sujeito, tomando ações que maximizem os benefícios e minimizem os riscos e as perdas), e o princípio da justiça (distribuição igualitária dos benefícios da ciência entre todos). (PEREIRA, 2013)

Outra discussão, que coloca a ética como tema central, é sobre a eutanásia passiva. A questão que se levanta é se a omissão em prolongar a vida artificialmente pode ser considerada como benefício, quando a opção que se tem está restrita a obstinação em manter um organismo com mínimo funcionamento e zero qualidade de vida. Obstinação que amplia o sofrimento do paciente e seus familiares (HORTA, 2009). Ao desconsiderar a eutanásia, em casos de indescritível sofrimento, a medicina não estaria provocando a distanásia - o prolongamento desproporcional da vida?

O direito de morrer envolve uma conjuntura de fatos que devem ser analisados de forma singular. A vida é preciosa e é fundamental ser protegida. Esta afirmativa norteia a Declaração de Genebra, onde a eutanásia foi considerada antiética. A ciência jurídica, igualmente considera a proteção à vida, fundamental. Mesmo quando contraria o paciente em sua vontade. E neste caso o Estado deve se sobrepor a esta vontade individual (HORTA, 2009).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente ensaio não tem pretensão de responder definitivamente as questões éticas que, há anos, envolve a prática da eutanásia. Afinal, é notório não haver consenso sobre esse delicado tema - no entanto, pretende-se manter acesa uma chama para que a discussão em torno do assunto seja mantida, na esperança que um dia haja posicionamentos consensuais por parte da sociedade.

A eutanásia surge, ao seu modo, como proposta de minimizar o sofrimento da morte. Por ser considerada uma temática tão complexa, discute-se se é uma alternativa pautada em princípios básicos de ética - como a beneficência, não maleficência, justiça e autonomia. Os autores desse ensaio, portanto, arriscam-se em opinar,

que a eutanásia pode ser uma opção ética, enquanto for preservado o direito do próprio indivíduo em decidir por praticá-la, perante a falta de recursos terapêuticos curativos, e por entender livre e conscientemente, não haver mais condições de preservar a dignidade e a qualidade de sua vida.

No seu direito exercer autonomia de decidir sobre a própria morte, ainda resta levar em conta a plena capacidade do indivíduo, enquanto considera a possibilidade de uma decisão de tal magnitude como essa, ter sido tomada de forma livre e esclarecida. Assim, segue-se opinando que em casos como esses, é essencial que o próprio sujeito apresente condições para seguir por essa opção, visando maior benefício frente a sofrimentos despropositados e irreversíveis.

Encerra-se, aqui, com uma reflexão extraída de Roberto Freire (1987): “A ética deve considerar a vontade sã de morrer, quando é negado uma vida com dignidade”.

REFERÊNCIAS

FREIRE, R. Sem tesão não há Solução. Rio de Janeiro. Guanabara. 1987.

HARRISON, T. R. et al. Medicina Interna. Rio de Janeiro: McGraw-Hill. 16ª Edição. 2006.

HORTA, Mário Pali. Eutanásia - Problemas Éticos da Morte e do Morrer. Rev. Bioética. V.7, n.1. 2009. Disponível em http://revistabioetica.cfm.org.br/index.php/revista_bioetica/article/view/290. Acesso em 16 Mai 2020.

MOLINA, M. Eutanásia: Análise dos Países que Permitem. JusBrasil. 2014 Disponível em <https://mariomolinari.jusbrasil.com.br/artigos/116714018/eutanasia-analise-dos-paises-que-permitem>. Acesso em 30 Mai 2020.

PAPALIA, D. E. FELDMAN, R. D. Desenvolvimento Humano. Porto Alegre: ARTMED. 2008.

PEREIRA, Z. P. Eutanásia e Distanásia: Bioética e Ação Médica. Revista Húmus. ISSN: 2236-4358 Jan/Fev/Mar/Abr. Nº 7. 2013. Disponível e <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/article/view/1482/1212>. Acesso em 15 Mai 2020.

SANTOS, M. C. C. O Equilíbrio do Pêndulo - A Bioética e a Lei. São Paulo: ÍCONE. 1998.

SANTOS, D.A.; ALMEIDA, E.R.P.; SILVA, F.F.; ANDRADE, L.H.C.; AZEVEDO, L.A.; NEVES, N.M.B.C. Reflexões Bioéticas sobre a Eutanásia a partir de Caso Paradigmático. Rev.Bioética. V. 22, n. 2. Brasília. 2014. Disponível em <https://>

www.scielo.br/scielo.php?pid=S1983-80422014000200019&script=sci_arttext. Acesso em 15 Mai 2020.

SIQUEIRA-BATISTA, Rodrigo; SCHRAMM, Fermin Roland. Conversações sobre a “boa morte”: o debate bioético acerca da eutanásia. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 21, n. 1, p. 111-119, fev. 2005 . Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2005000100013&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 14 Mai 2020.

SIQUEIRA-BATISTA, Rodrigo; SCHRAMM, Fermin Roland. A filosofia de Platão e o debate bioético sobre o fim da vida: interseções no campo da Saúde Pública. *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 3, p. 855-865, Jun 2004. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2004000300023&lng=en&nrm=iso. Acesso em 30 Mai 2020.

SZKLAROWSKY, Leon Frejda. A Eutanásia no Brasil. *Jus.com.br on line*. 2002. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/3330/a-eutanasia-no-brasil>. Acesso em 15 Mai 2020.

FATORES DE RISCO PARA DOENÇAS CRÔNICAS NÃO TRANSMISSÍVEIS EM UNIVERSITÁRIOS DA ÁREA DE SAÚDE

Risk Factors for Chronic Non-Transmissible Diseases in Healthcare University Students

Genilza de Sena Correia¹, Kayth Helen Ribeiro Dias¹, Simone Aparecida Nascimento¹, Solange Baroni Siqueira¹, Camila Mazzarin², Demetria Monteiro³

¹ Curso de Fisioterapia - Centro Universitário UNIDOMBOSCO, Curitiba-PR.

² Fisioterapeuta do Hospital Cajuru, Curitiba-PR.

³ Profa. Dra. Curso de Fisioterapia e Pós-Graduação em Gerontologia - Centro Universitário UNIDOMBOSCO, Curitiba-PR.

e-mail: demetriakovelis@gmail.com

RESUMO

Objetivo: O objetivo deste estudo foi analisar a prevalência de obesidade e hipertensão arterial sistêmica (HAS) e identificar a presença de fatores de risco para desenvolvimento de doenças crônicas não transmissíveis (DCNT) em acadêmicos dos cursos de Fisioterapia, Educação Física, Enfermagem e Psicologia do Centro Universitário UniDomBosco. **Metodologia:** Foram incluídos acadêmicos com idade de 18 a 50 anos, de ambos os sexos. Após avaliação inicial, foi aplicado o Questionário Internacional de Atividade Física (IPAQ) e medida a circunferência da cintura (CC). **Resultados:** Foram avaliados 196 acadêmicos dos cursos de graduação do Centro Universitário UniDomBosco – Fisioterapia (n=60), Educação Física (n=43), Enfermagem (n=45) e Psicologia (n=48). A prevalência de obesidade e sobrepeso foi de 35% na amostra. Não houve diferença entre a quantidade de acadêmicos com sobrepeso ou obesidade entre os cursos ($p=0,128$) e na prevalência de HAS ($p=0,378$). Foi constatado que os acadêmicos do curso de Educação Física passam mais tempo realizando atividades moderadas e vigorosas em comparação aos acadêmicos dos cursos de fisioterapia, psicologia e enfermagem ($p<0,000$). Os acadêmicos de Psicologia passam mais tempo sentados em comparação aos

acadêmicos dos outros cursos avaliados ($p < 0,000$). Não houve diferença entre as classificações do IPAQ entre os cursos avaliados ($p = 0,822$). Conclusão: Os acadêmicos do curso de fisioterapia, enfermagem e psicologia passam menos tempo realizando atividades moderadas e vigorosas. Alterações nos hábitos de vida e programas de conscientização sobre a importância da atividade física se fazem necessários para a prevenção do desenvolvimento de DCNT.

Descritores: Obesidade. Hipertensão. Estilo de vida sedentário.

ABSTRACT

Objective: The objective of this study was to analyze the prevalence of obesity and systemic arterial hypertension (SAH), and to identify the presence of risk factors for the development of

chronic non-communicable disease (NCD) in academic courses in Physiotherapy, Physical Education, Nursing and Psychology at UniDomBosco University Center.

Methodology: Academic students aged 18 to 50 years, of both sexes, were included. After the initial evaluation, the International Physical Activity Questionnaire (IPAQ) was applied, and waist circumference (WC) was measured. **Results:** A total of 196 undergraduate students from the UniDomBosco - Fisioterapia ($n = 60$), Physical Education ($n = 43$), Nursing ($n = 45$) and Psychology ($n = 48$) were evaluated. The prevalence of obesity and overweight was 35% in the sample. There was no difference between the number of overweight or obese students between the courses ($p = 0.128$) and the prevalence of hypertension ($p = 0.378$). It was found that students of Physical Education spend more time performing moderate and vigorous activities in comparison to students of physical therapy, psychology and nursing ($p < 0.000$). Psychology students spend more time sitting in comparison to the students of the other courses evaluated ($p < 0.000$). There was no difference between IPAQ scores among the courses evaluated ($p = 0.822$). **Conclusion:** Physiotherapy, nursing and psychology students spend less time performing moderate and vigorous activities during their daily lives. Changes in living habits and awareness programs about the importance of physical activity are needed to prevent the development of NCD.

Descriptors: Obesity. Hypertension. Sedentary lifestyle.

INTRODUÇÃO

As Doenças Crônicas Não Transmissíveis (DCNT) são responsáveis pela maior parte da morbidade e mortalidade em esfera mundial, acometendo indivíduos de vários níveis educacionais e socioeconômicos, gerando grande número de incapacidades e mortes prematuras. Dados globais mostram que grandes quantidades de óbito antecedem em razão das DCNT com destaque para as doenças cardiovasculares, o diabetes, o câncer e as doenças respiratórias crônicas. Assim, essas doenças representam um grande problema de saúde pública, com destaque para as doenças cardiovasculares (DCV), que são responsáveis por um terço do total de óbitos (1).

Os fatores de risco para as DCV são divididos em não modificáveis e modificáveis. Os fatores não modificáveis são representados por sexo, raça e hereditariedade já os modificáveis compreendem o sedentarismo, a obesidade, o tabagismo, o estresse, além da presença de outras doenças, como diabetes mellitus, a dislipidemia, e a hipertensão arterial sistêmica (HAS) (2).

Após o tabagismo, a obesidade é a segunda maior causa de morte, que poderia ser prevenida. Atualmente mais 2,4 bilhões de pessoas são obesas ou está com sobrepeso, o que representa 30% da população mundial (3). Os índices nacionais são preocupantes no que se refere à obesidade. A população brasileira adulta está acima do peso sendo 17% obeso e 35,6% com sobrepeso (4). A obesidade é caracterizada como uma doença crônica que vem sendo mais prevalente há cada ano no contexto mundial, em especial nos países em transformação econômica. Uma das grandes contribuições para o excesso de peso é o estilo de vida sedentário e as dietas inadequadas (5).

Estudos demonstram a relação do sobrepeso e da obesidade com o aparecimento de osteoartrite, hiperventilação crônica, apneia do sono, transtornos psicossociais, refluxo gástrico, e a infertilidade. O controle dos fatores de risco pode evitar complicações de saúde, podendo ser promissor para os adultos jovens, que podem desenvolver a longo prazo a Hipertensão Arterial Sistêmica (6)

As maiorias dos universitários deparam-se com a realidade de grandes responsabilidades, que incluem moradia, alimentação, bem como administração financeira. Essas tarefas, agora exercida por eles, somam-se com fatores psicossociais, e modificam o seu estilo de vida (7). Os acadêmicos adquirem hábitos alimentares inadequados, que somados à inatividade física, aumentam a probabilidade de apresentar excesso de peso além da média nacional (8). Além disso, o fato do acadêmico se sentir independente e autoconfiante, fora do âmbito familiar e diante

do seu novo convívio social, acabam frequentando ambientes que favorecem um novo estilo de vida e o consumo de substâncias que elevam o índice de HAS (9).

Essa alteração no estilo de vida pode favorecer o aparecimento de fatores de riscos para DCNT. Na graduação, os acadêmicos recebem informações sobre hábitos de vida saudáveis e os riscos que podem ocorrer com a ausência desta prática, ainda assim, é cada vez mais preocupante o aparecimento de DCV por fatores como consumo de álcool, tabaco e maus hábitos alimentares (10). Diante de tal cenário, a identificação dos principais fatores de risco para DCNT nesta população se faz necessária para traçar planos de ação adequados para a prevenção do desenvolvimento das DCNT (10). Portanto, o objetivo do presente estudo é analisar a prevalência de obesidade e HAS e identificar a presença de fatores de risco para desenvolvimento de DCNT em acadêmicos dos cursos de Fisioterapia, Educação Física, Enfermagem e Psicologia do Centro Universitário UniDomBosco.

MATERIAL E MÉTODOS

Estudo com delineamento transversal, realizado no Centro Universitário UniDomBosco, Curitiba. Foram incluídos no estudo acadêmicos das áreas de educação física, psicologia, enfermagem e fisioterapia, com idade de 18 a 50 anos, de ambos os sexos. Os acadêmicos foram abordados em suas respectivas salas de aula, para orientação, onde assinaram o TCLE. O critério de exclusão foi o indivíduo apresentar complicações ortopédicas ou neurológicas que interferissem nos procedimentos de avaliação e estudantes que não assinaram o termo de consentimento livre e esclarecido (TCLE).

Foram realizados os procedimentos para as medidas antropométricas. Para mensurar a PA foram utilizado o esfigmomanômetro e estetoscópio, com o indivíduo sentado e calmo pelo menos 5 minutos antes da aferição, para obter o peso foram utilizada balança portátil, com o paciente em posição ortostática, para a altura e perímetro da circunferência da cintura foi utilizada a fita métrica na região da linha do umbigo, em posição ortostática.

O IPAQ (Questionário Internacional de Atividade Física) é um questionário que avalia o tempo semanalmente que o indivíduo tem como gasto em atividades físicas de intensidade moderada e vigorosa, foi utilizada a versão curta por indicar resultados similares à longa e por facilitar a leitura e reduzir o tempo dedicado à coleta de dados. (11). A versão curta do IPAQ é constituída por sete questões com diferentes dimensões de atividade física como (caminhadas e esforços físicos

de intensidades moderada e vigorosa) e de inatividade física (posição sentada) (19). Para a classificação no nível de atividade física, utilizou-se:

1. MUITO ATIVO: aquele que cumpriu as recomendações de: a) VIGOROSA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão; ou b) VIGOROSA: ≥ 3 dias/sem e ≥ 20 minutos por sessão + MODERADA e/ou CAMINHADA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão.

2. ATIVO: aquele que cumpriu as recomendações de: a) VIGOROSA: ≥ 3 dias/sem e ≥ 20 minutos por sessão; ou b) MODERADA ou CAMINHADA: ≥ 5 dias/sem e ≥ 30 minutos por sessão; ou c) Qualquer atividade somada: ≥ 5 dias/sem e ≥ 150 minutos/sem (caminhada + moderada + vigorosa).

3. IRREGULARMENTE ATIVO: aquele que realiza atividade física, porém insuficiente para ser classificado como ativo pois não cumpre as recomendações quanto à frequência ou duração. Para realizar essa classificação soma-se a frequência e a duração dos diferentes tipos de atividades (caminhada + moderada + vigorosa). Este grupo foi dividido em dois subgrupos de acordo com o cumprimento ou não de alguns dos critérios de recomendação:

IRREGULARMENTE ATIVO A: Aquele que atinge pelo menos um dos critérios da recomendação quanto à frequência ou quanto à duração da atividade: a) Frequência: 5 dias /semana ou; b) Duração: 150 min / semana

IRREGULARMENTE ATIVO B: Aquele que não atingiu nenhum dos critérios da recomendação quanto à frequência nem quanto à duração.

4. SEDENTÁRIO: Aquele que não realizou nenhuma atividade física por pelo menos 10 minutos contínuos durante a semana.

A circunferência abdominal, foi obtida colocando-se uma fita métrica flexível e inelástica na altura da região da linha do umbigo, sem comprimir a pele. De acordo com o grau de risco para doenças cardiovasculares: risco aumentado para mulheres (CA > 80 cm) e para homens (CA > 94 cm), e risco muito aumentado para mulheres (CA > 88 cm) e para homens (CA > 102 cm) (13)

A análise dos dados foi realizada por meio do programa estatístico StatisticalPackage for the Social Sciences (SPSS) software, versão 22.0. Foi utilizado o teste de Kolmorov-Smirnov para verificar a distribuição dos dados das variáveis contínuas. A análise estatística descritiva (frequência, média, desvio padrão, mediana, mínimo, máximo) foi utilizada para a caracterização do estudo, a depender do tipo de variável e da distribuição dos dados. As diferenças entre grupos foram analisadas por meio do teste de Mann Whitney. A correlação das variáveis foi realizada por meio do teste

de correlação de Spearman. O nível de significância estatística adotado foi de $p < 0,05$.

RESULTADOS

Foram avaliados 196 acadêmicos dos cursos de graduação do Centro Universitário UniDomBosco, sendo 60 alunos do curso de Fisioterapia, 43 do curso de Educação Física, 45 do curso de Enfermagem e 48 do curso de Psicologia. As características demográficas e antropométricas, e o resultado das comparações entre os grupos são demonstradas na tabela I.

Tabela I - Características demográficas, antropométricas e clínicas da amostra.

Variáveis	Fisioterapia (n=60)	Educação Física (n=43)	Enfermagem (n=45)	Psicologia (n=48)	Valor de p
Idade (anos)	22,6 ± 0,6 [†]	24,1 ± 0,9	26,7 ± 1,2 [*]	28,3 ± 1,6 [†]	0,009
Gênero M/F (n)	11/49	26/17	8/37	10/38	<0,000
IMC (Kg/m ²)	24,3 ± 0,8	23,2 ± 0,4	24,8 ± 1,0	24,4 ± 0,8	0,493
CC (cm)	81,4 ± 1,6	81,4 ± 1,9	84,7 ± 1,6	84,6 ± 3,0	0,065
Tabagismo (S/N)	1/59	2/41	1/44	2/46	0,792
Etilismo (S/N)	0/60	2/41	3/42	2/46	0,306
Diabetes (S/N)	1/59	1/42	2/43	0/48	0,511
Estresse (S/N)	22/38	12/31	31/14	25/23	<0,000
Hipertensão (S/N)	0/60	0/43	1/44	0/48	0,378

Dados apresentados em média e desvio padrão; M: masculino; F: feminino; CC: circunferência da cintura; S: sim; N: não; * e † demonstram a comparação por pares onde $p < 0,05$.

Não houve diferença entre a comparação dos valores de IMC entre os grupos e entre os sexos. Dentre os acadêmicos de Fisioterapia, 22 apresentavam obesidade ou sobrepeso, seguidos por 20 estudantes de Psicologia, 19 estudantes do curso de Enfermagem e 9 do curso de Educação Física ($p = 0,128$). Com relação à análise de classificação do risco para DCV a partir da CC, o maior número de CC alterado foi no curso de Enfermagem (24 alunos), seguidos do curso de Fisioterapia e Psicologia (23 alunos), e do curso de Educação Física (12 alunos) ($p = 0,075$).

A maioria dos acadêmicos que relatou presença de estresse no seu dia a dia realiza

nenhum ou menos dias de atividade vigorosa durante a semana ($p < 0,000$). A maioria dos acadêmicos que relataram estresse era do curso de Enfermagem, e os que menos relataram eram do curso de Educação Física.

Os resultados da comparação entre os resultados dos questionários IPAQ de cada curso são demonstrados na tabela II. Observa-se que os acadêmicos do curso de Educação Física passam mais tempo realizando atividades moderadas e vigorosas em comparação aos acadêmicos dos outros cursos. A maioria dos acadêmicos dos cursos de Fisioterapia e Psicologia foi classificada como sedentários ou irregularmente ativos, diferentemente dos acadêmicos dos cursos de Educação Física e Enfermagem, onde a maioria foi classificada como ativo ou muito ativo, de acordo com o IPAQ. Com relação ao IPAQ os acadêmicos de Enfermagem caminham mais dias durante a semana, seguidos dos cursos de Educação Física, Fisioterapia e Psicologia. Contudo, o curso de Psicologia passa mais tempo sentado (dia), em relação aos acadêmicos dos outros cursos e mais tempo sentado nos fins de semana seguidos dos cursos de Educação Física, Enfermagem e Fisioterapia.

Tabela II – Comparação do resultado do IPAQ entre os cursos

Variáveis	Fisioterapia (n=60)	Educação Física (n=43)	Enfermagem (n=45)	Psicologia (n=48)	Valor de p
Caminhada (dias)	3,1 ± 0,3	3,9 ± 0,4 [†]	4,1 ± 0,3 [†]	2,6 ± 0,3 [*]	<0,000
Caminhada (min)	77,5 ± 14,6	50,4 ± 12,6	62,2 ± 13,8	46,5 ± 8,7	0,287
Ativ. Moderada (dias)	1,4 ± 0,2 ^κ	2,4 ± 0,3 ^{*†κ}	1,0 ± 0,2 [*]	1,0 ± 0,2 [†]	<0,000
Ativ. Moderada (min)	57,5 ± 13,5 ^κ	79,1 ± 17,6 ^{*†κ}	16,0 ± 4,5 [*]	32,2 ± 10,2 [†]	<0,000
Ativ. Vigorosa (dias)	1,3 ± 0,2 ^κ	1,8 ± 0,3 ^{*†κ}	1,1 ± 0,3 [†]	0,6 ± 0,2 [*]	<0,000
Ativ. Vigorosa (min)	55,2 ± 17,2 ^κ	66,4 ± 14,3 ^{*†κ}	22,6 ± 7,1 [†]	23,3 ± 7,4 [*]	<0,000
Sentado (min/dia de semana)	343,0 ± 37,1 [†]	360,5 ± 39,3 [*]	396,1 ± 50,6 ^κ	455,4 ± 36,2 ^{*†κ}	0,004
Sentado (min/dia de FDS)	338,4 ± 26,9	393,2 ± 38,1	370,0 ± 39,9	398,0 ± 34,1	0,428

Dados apresentados em média e desvio padrão; FDS: fim de semana; *, κ, † demonstram a comparação por pares onde $p < 0,05$.

Com relação ao IPAQ os acadêmicos de Enfermagem caminham mais dias durante a semana, seguidos dos cursos de Educação Física, Fisioterapia e Psicologia.

Contudo, o curso de Psicologia passa mais tempo sentado (dia), em relação aos acadêmicos dos outros cursos e mais tempo sentado nos fins de semana seguidos dos cursos de Educação Física, Enfermagem e Fisioterapia.

DISCUSSÃO

O presente estudo mostrou que a maioria dos acadêmicos que relatam estresse não praticava atividade física vigorosa, reforçando que a inatividade física está relacionada aos maus hábitos de vida, sendo que os acadêmicos do curso de Enfermagem foram os que mais relataram presença de estresse no seu dia a dia, ao contrário dos acadêmicos do curso de Educação Física, que passam mais tempo realizando atividades moderadas e vigorosas em comparação aos acadêmicos dos outros cursos. Possivelmente, por serem incentivados à prática esportiva devido as necessidades encontradas no próprio curso.

A maioria dos alunos que relatou presença de estresse, realiza nenhum ou menos dias de atividade vigorosa durante a semana ($p < 0,000$). No entanto o mau hábito alimentar, na presença de alguns distúrbios emocionais como ansiedade, nervosismo, depressão, entre outros, na população com sobrepeso ou obesa, sugere que existe uma relação considerável entre o estresse e a obesidade (14).

Essa condição de vida, deve-se ao fato de que os acadêmicos ingressantes e concluintes nas universidades sofrem com o novo estilo de vida, e são obrigados a adaptarem-se para conseguir cumprir as obrigações curriculares, além da falta de tempo, lazer, novos círculos de amizade, afastamento do ambiente familiar, preocupações financeiras, mercado de trabalho e horários (15).

Em um estudo realizado nas cidades de Manaus, Belém, Palmas, São Luís, Fortaleza, Natal, João Pessoa, Recife, Aracaju, Vitória, Rio de Janeiro, Belo Horizonte, São Paulo, Curitiba, Florianópolis, Porto Alegre, Campo Grande, e Brasília, foram avaliados os fatores de risco para as DCNT e identificaram maior prevalência de excesso de peso em homens quando comparado com as mulheres (16), sendo que o nível insuficiente de atividade física foi o segundo fator de risco à saúde, perdendo apenas para o excesso de peso, evidenciando que 40% dos entrevistados apresentaram baixo nível de atividade física. Os mesmos autores ainda relataram que

esse comportamento foi mais frequente em mulheres (42,6%) quando comparado aos homens (35,9%), sendo essa diferença estatisticamente significativa. No entanto, não foi encontrado essa mesma associação no presente estudo, pois ao comparar o IMC dos participantes, em relação ao sexo, não houve diferença significativa.

Dezoito capitais brasileiras foram avaliadas com relação à frequência do consumo bebidas alcoólicas, identificando que 7,8% apresentou elevado consumo de bebidas alcoólicas, sendo três vezes maior em homens (13,0%) quando comparados às mulheres (4,0%). Contudo, no presente estudo os participantes não apresentaram tal característica, fato que pode estar relacionado a conscientização dos malefícios e riscos do excesso deste consumo para a saúde abordado nos cursos da área da saúde (17).

A baixa prevalência de hipertensão arterial, no presente estudo, pode ser pelo fato de que os avaliados não estarem na faixa de risco para a hipertensão arterial em relação à idade, conforme detalhado no estudo de (18). No entanto, a pequena frequência de hipertensos no estudo, não vai ao encontro da literatura, pois os dados do sistema de vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico, conhecido como uma frequência de diagnóstico médico prévio de hipertensão arterial de 23,1%, sendo ligeiramente maior em mulheres (25,5%) do que em homens (20,3%) (16).

Os resultados apresentados devem ser utilizados com cautela, visto que foram avaliados somente acadêmicos dos primeiros anos dos cursos da área da saúde. A prevalência de HAS, DM e nível de estresse foi realizada a partir do auto relato dos participantes, o que pode subestimar os resultados, visto que alguns acadêmicos podem ainda não saber de algum destes diagnósticos. E por último, o nível de atividade física foi avaliado por meio de questionário, que pode ser considerado medida subjetiva. Porém, o uso do questionário utilizado neste estudo já é validado na literatura (11).

Ao longo do desenvolvimento deste estudo identificamos algumas questões que não conseguimos responder e que permitiriam o desenvolvimento de outros estudos para ampliar o entendimento do fenômeno estudado. Sugerimos a importância de acompanhar e reavaliar os alunos em seu primeiro ano de curso e em seu último ano, identificando suas alterações físicas e emocionais.

CONCLUSÃO

Os acadêmicos do curso de Fisioterapia, Enfermagem e Psicologia passam menos tempo realizando atividades moderadas e vigorosas durante o seu dia a dia, comparados ao curso de Educação Física.

Não houve relevância nos índices de hipertensão, tabagismo e etilismo entre os cursos; já em relação ao estresse, o curso de enfermagem apresentou um alto número de acadêmicos que relataram estar estressados, seguidos dos cursos de psicologia, fisioterapia e educação física.

Alterações nos hábitos de vida e programas de conscientização sobre a importância da atividade física se fazem necessários para a prevenção do desenvolvimento de DCNT nos acadêmicos dos cursos de graduação.

REFERÊNCIAS

1. Malta DC, et al. Mortalidade por doenças crônicas não transmissíveis no Brasil e suas regiões, 2000 a 2011. *Epidemiol. Serv. Saúde*, Brasília, 23(4), out-dez 2014.
2. Casado L, Vianna LM, Thuler LCS. Fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis no Brasil: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Cancerologia*, Rio de Janeiro, v. 55, n. 4, p. 379-388. 2009.
3. Nicolau IR, Santos FHE, Polakiewicz RR. Hipertensão em pacientes acompanhados em um centro de referência em obesidade. *Ciências biológicas e da saúde*. UFF/ Rio de Janeiro, v.23, n 7, p. 16-21, 2017.
4. Rio GT. Imagem corporal e obesidade em universitários de juiz de fora MG. *Juiz de Fora*, p.18-114, 2016.
5. Santos IJL, Moraes SR, Sousa FN, Ellinger VCM, Silva CMS. Avaliação da prevalência de obesidade e sobrepeso entre estudantes de Medicina da Universidade Severino Sombra, Vassouras-RJ. *Revista Fluminense de Extensão Universitária*. 2016.
6. Garcia BE, et al. Análise da presença de obesidade, comportamentos e fatores

de risco cardiovascular em indivíduos hipertensos. Departamento de Fisioterapia, Pro- Reitoria de Extensão Universitária – PROEX. São Paulo, v.8, n. 2, 2016.

7. Pires CGS. Fatores de risco cardiovascular entre graduanda (o)s de enfermagem do primeiro e último anos letivos. Tese (Doutorado em Enfermagem) - Universidade Federal da Bahia. BAHIA. 2013.

8. Baia FC, et al. Prevalência de excesso de peso em universitários de uma instituição de ensino privada de um município da Amazônia legal-ro/Brasil. Revista Brasileira de Prescrição e Fisiologia do Exercício, São Paulo. v.10. n.58. p.298-307. Mar/abr. 2016.

9. Gasparotto GS, et al. Simultaneidade de fatores de risco cardiovascular em universitários: prevalência e comparação entre períodos de graduação. Saúde (Santa Maria), Santa Maria, Vol. 41, n.1, p.185-194, jan./jul. 2015.

10. Souza MDG, et al. Prevalência de obesidade e síndrome metabólica em frequentadores de um parque. Descritores: obesidade. Sobrepeso. Diabete mellitus. Síndrome metabólica. V28, n. 1, P.31-35 2015.

11. Matsudo S, et al. Questionário internacional de atividade física (IPAQ): estudo de validade e reprodutibilidade no Brasil. Rev. Bras. Ativ. Fís. Saúde, Florianópolis, v. 6, n. 2, p. 5-12, 2001.

12. Pires AAP, Pires JR, Oliveira RF. Concordância entre os formatos impresso e eletrônico do IPAQ-L. Revista Brasileira de Medicina do Esporte, v. 20, n.6, p. 474-479, 2014.

13. Rezende FAC, Rosado L, Enriqueta FPL, Ribeiro RCL, Vidigal FC, Vasques ACJ, Bonard IS et al . Índice de massa corporal e circunferência abdominal: associação com fatores de risco cardiovascular. Arq. Bras. Cardiol. [Internet], 87(6): 728-734. 2006

14. ABESO - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA PARA O ESTUDO DA OBESIDADE E DA SÍNDROME METABÓLICA. Diretrizes brasileiras de obesidade: 2009/2010. São Paulo, 2009.

15. Chiochetta AJ, Sehnem SB, Rosa AP. Avaliação do nível de estresse dos acadêmicos do curso de medicina na fase final do curso. Pesquisa em Psicologia; Anais Eletrônico. 2017.

16. Costa LC, Thuler LCS. Fatores associados ao risco para doenças não transmissíveis em adultos brasileiros: estudo transversal de base populacional. R. bras. Est. Pop. Rio de Janeiro, v. 29, n. 1, p. 133-145, jan./jun. 2012.

-
17. Berto SJP, Carvalhaes MABL, Moura EC. Tabagismo, estado nutricional e hábitos alimentares em população adulta de município paulista. Rev. Ciência em extensão. v.7, n.1, p.57, 2011.
 18. Malachias, et al. Diretriz Brasileira de Hipertensão Arterial. Revista Da Sociedade Brasileira De Cardiologia v. 107, n 3, set 2009.

A LINGUAGEM NA PANDEMIA

Por muito tempo a literatura afirma que a linguagem é um fator importante e pode colaborar no desenvolvimento de uma pessoa.

Ao refletirmos sobre esse tempo de pandemia, em que famílias estão em casa, as escolas estão fechadas, as pessoas estão afastadas uma das outras e do convívio social, como será que está esse desenvolvimento da linguagem e seu vínculo ao vocabulário? Está crescendo ou diminuindo? O meio social influencia nesse desenvolvimento ou não?

Cientistas do mundo todo nos alertam que devemos ficar em casa, estudar em casa e trabalhar em casa, tornando nossa experiência social e linguística mais restrita.

Mas o curioso é que nosso vocabulário, por meio da pandemia tornou-se diferente. Algumas palavras ficaram no desuso e outras em alta.

Crianças por volta dos 10 anos desenvolveram um vocabulário crítico, muitas começaram a usar palavras estrangeiras e procurar o sentido delas.

Crianças por volta 2 anos, em que a aquisição da linguagem está se desenvolvendo a todo vapor, estão usando palavras como “live”, “travou”, “caiu o sinal”, entre muitas outras expressões desse meio cibernético que antes não eram comuns da idade nem ao aprendizado.

Além disso, observamos que o contato maior com os membros da família, agora obrigados a conviver e interagir de maneira efetiva por muito mais tempo do que antes, aumentaram a segurança dessas crianças para expor seus pensamentos e elaborar sua fala.

Em tempos de pandemia em que esperávamos que as crianças tivessem um desenvolvimento menor tanto de fala quanto de vocabulário, fomos surpreendidos com o oposto.

Isso nos leva a ter cada vez mais a certeza de que a linguagem nos desenvolve e o desenvolvimento desta está intimamente ligado ao meio social, independente de ser uma sala de aula ou uma sala de estar da própria casa.

Carolina da Costa Maia Andriolo Crfa10745

Carolina Moreira Chedier Crfa 1/9161

PROJETO PARA A REALIZAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO PEDAGÓGICO PARA OS TUTORES DE EaD DO CENTRO UNIVERSITÁRIO DOM BOSCO EM RELAÇÃO AS PRÁTICAS DIDÁTICAS INOVADORAS

APRESENTAÇÃO

A presente proposta atende a chamada apresentada ao NÚCLEO DE DESENVOLVIMENTO DO DOCENTE E DISCENTE em elaborar um programa de atendimento à realização de aperfeiçoamento em práticas pedagógicas inovadoras para tutores do EaD do CENTRO UNIVERSITÁRIO DOM BOSCO, e que colocou em processo, com o fim de desenvolver as habilidades e competências dos mestres tutores da IES, um programa de formação e atendimentos coletivos e individuais. Esta formação está especialmente dirigida ao pessoal de EaD, objetiva desenvolver uma cultura pedagógica baseada em uma nova visão do processo educacional e de apropriação das novas tendências metodológicas da operacionalidade da ação Ensino aprendizagem.

Possibilitando assim, a estes tutores, um aperfeiçoamento do seu nível de conhecimentos e das suas competências. Desta forma, podem melhorar as suas possibilidades de desenvolvimento profissional em longo prazo.

A mesma objetiva capacitar esses profissionais a realizar as suas funções pedagógicas, orientados pelos propósitos de contribuir para que a IES se torne uma unidade de ensino efetiva, voltadas para a melhoria contínua de seu trabalho, de modo que seus acadêmicos tenham sucesso em sua formação e profissionalização. A partir da finalidade de zelarem e contribuírem para a melhoria contínua da qualidade da aprendizagem do acadêmico e dos serviços educacionais prestados pelo DOM BOSCO.

Cabe ao profissional responsável pelos tutores:

- Orientar, acompanhar e aconselhar os tutores do estabelecimento, em acordo com espírito e fundamentos educacionais elevados.
- Orientar o cumprimento da legislação da Educação Superior, no âmbito de

Sistema Ensino Aprendizagem, que atenda ao desenvolvimento do conhecimento científico, profissional e demandas do mercado de trabalho, mediante metodologia participativa e de construção de competências.

- Acompanhar a execução das políticas educacionais estabelecidas pela IES junto aos coordenadores e professores.
- Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino praticado na IES, mediante feedback resultante de observações, de suas práticas e apoio institucional.
- Atender aos pedidos da Reitoria, Pro reitoria, Direção de EaD e coordenações quanto a orientação e acompanhamento dos professores.
- Realizar orientações técnicas e pedagógicas e acompanhamento sistematizado dos processos de ensino aprendizagem.
- Garantir a unidade de ação orientada pela qualidade, entre todas as ações.
- Averiguar ouvidorias pertinentes a serviços educacionais.
- Contribuir para a integração, articulação e adequação de ações entre todas as coordenações, professores, acadêmicos e funcionários da IES.

A atuação será organizada mediante a intercessão de três dimensões:

I – REGULAÇÃO - consiste no controle e na observação preventiva de processos das práticas pedagógicas, onde se apresentem desafios e dificuldade necessitando mediação.

II – MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO - consistem no acompanhamento e aconselhamento nas atividades executadas ao longo do processo de ensino aprendizagem, objetivando ações eficientes que resultem no atendimento às metas propostas, tendo em vista:

- a) a verificação do desenvolvimento das atividades, do uso dos recursos e dos resultados alcançados, comparando-os com o planejado;
- b) a produção de dados e informações confiáveis para subsidiar a análise de possíveis desvios, assim como das decisões e providências a serem tomadas.

III – ORIENTAÇÃO TÉCNICA - consiste na discussão e proposição de medidas ou soluções alternativas que possam contribuir para a melhoria da qualidade do trabalho pedagógico e administrativo, realizado por professores-equipe ou para a superação dos problemas identificados.

O propósito dessa ação é contribuir para se redimensionar a atuação do tutor, de modo que o mesmo seja orientado para que atue de modo a incorporar as novas propostas e visão sobre educação, as políticas estabelecidas pela IES, sem perder de vista a realização dinâmica de elevados princípios educacionais e fundamentação teórico-metodológica orientares da promoção da aprendizagem e formação dos acadêmicos em suas peculiaridades.

PROPOSTA METODOLÓGICA

O programa de orientação e desenvolvimento profissional adotará metodologia diversificada, combinando o atendimento individualizado, com processos de desenvolvimento profissional.

Pelo atendimento individualizado – Em reunião na plataforma

Quando solicitado o atendimento pelo coordenador, pela direção geral, ouvidoria ou ainda pelo próprio profissional.

- Desenvolvimento de responsabilidade dos tutores pela realização de esforços pessoais voltados para a sua aprendizagem, pelo desenvolvimento de competências profissionais, pela integração entre teoria e prática e incorporação de novas perspectivas de trabalho e suas responsabilidades.

Os tutores serão envolvidos em atendimentos individuais de discussão de aspectos didáticos e metodológicos, sobre problemas apresentados pelos acadêmicos, expondo suas ideias sobre problemáticas específicas, para que posicionem-se diante de dificuldades, apontem caminhos para a superação de problemas, conceituem situações, planejem encaminhamentos de ações, etc.

Pelo aspecto da inter-relação

- Desenvolvimento de competências para o trabalho participativo, compartilhado e em equipe, associado a competências de saber ouvir, contribuir sem minimizar a participação dos outros, dar feedback, explorar variação de significados de processos, situações, fatos e ideias.

A interação de colegas de trabalho para a resolução de problemas e análise de situações será empregada por constituir-se em condição fundamental para o levantamento de perspectivas e percepções diversas sobre as questões propostas e que interferem nas decisões em situações efetivas do processo de ensino aprendizagem. O emprego dessa estratégia se assenta na percepção de que o trabalho e a resolução dos seus

problemas depende de ação coletiva, cujo encaminhamento favorável depende de habilidades específicas de atuação compartilhada em equipe.

Os tutores serão envolvidos em oficina, cursos, em grupos de discussões e de tarefas, objetivando produzirem unidade conceitual construída colaborativamente pelo espírito de equipe dentro da cultura organizacional da IES.

Pela operacionalidade do processo.

- Envolvimento em reflexões, análises e construção do conhecimento orientado pela argumentação sobre conceituações, proposições teóricas e metodológicas, integração entre o pensar e o fazer, conduzidas pelo profissional responsável, mediante estratégias de problematização e inquirição.

Mediante argumentações, questionamentos e problematizações que envolverão os participantes na construção de conhecimentos integrando teoria e prática o profissional responsável atenderá o docente em suas dificuldades.

Essa metodologia integrada parte de pressupostos subjacentes ao desenvolvimento de competências profissionais pelas quais as pessoas assumam responsabilidades ativas em seu trabalho, com unidade entre seus colegas e organização e com fundamentação teórica consistente.

São pontos de relevância:

1. Tomar decisões a respeito do como atender no processo de tutoria e programar é a essência da atividade do tutor. Como a docência constitui um processo interativo e de tomada de decisão, para ser adequada, demanda uma visão de conjunto e multiplicidade de olhares, esse processo precisa ser participativo, em vista do que, os mecanismos de construção coletiva de conhecimento e a criação de espaços de compartilhamento têm papel altamente relevante no desenvolvimento de conhecimentos e habilidades profissionais. Com essa perspectiva os tutores desenvolvem a sensibilidade para ouvir e não apenas falar para, de modo que falem com os colegas e acadêmicos e não para eles, de forma distante, e impessoal.

2. Por outro lado, reconhece-se que nenhum conhecimento teórico é suficiente para atender a demandas que precisam de respostas imediatas, consistentes e múltiplas. Assim, as atividades desenvolvidas em oficinas de caráter pedagógico, com um ambiente organizado e propício à interação e à reflexão crítica, têm o potencial de despertar, senão até mesmo de resgatar e reconstruir as práticas dos tutores pela via

de suas experiências, com apoio teórico, criando condições para a superação das suas dificuldades presas às situações cotidianas. A associação entre teoria e prática e entre reflexão e ação constituem-se, portanto, em condição fundamental para o desenvolvimento de competências profissionais.

TEMAS GERADORES DE DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

1. Cenário, perspectivas e tendências da educação no contexto da segunda década do século XXI.
2. O olhar e o tempo: educação na pós-modernidade e a aprendizagem nesse contexto.
3. A importância da educação em EaD em tempos de mudança.
4. Resiliência na educação: desenvolvendo competências em situações adversas.
5. Professor líder – muito além de conceitos.
6. Motivação para aprender e motivação para ensinar.
7. Universidade, espaço de convivência social, mesmo que virtualmente. Técnicas com esta objetividade.
8. A formação continuada dos educadores como condição necessária para uma educação Efetiva.
9. A comunicação interpessoal: é conversando que a gente se entende.
10. Avaliação, uma nova visão do processo.
11. Metodologias ativas, inovadoras como: MAPA CONCEITUAL, JOGOS PEDAGÓGICOS, O ARCO DE MAGUEREZ E sua aplicabilidade.

DISTRIBUIÇÃO DO PROGRAMA DE DESENVOLVIMENTO

1.a ETAPA - CENÁRIO, PERSPECTIVAS E TENDÊNCIAS DA EDUCAÇÃO NO CONTEXTO DO SÉCULO VIGENTE.

DISTRIBUIÇÃO	OBJETIVOS	ATIVIDADES/ RESPONSÁVEIS E CONTEÚDOS
1º. Dia	<p>1. Compreender os desafios do contexto e perspectivas evolutivas sobre a <u>educação, a</u> universidade e o de <u>EaD</u> em Ensino Superior.</p> <p>1. Analisar as repercussões do avanço científico, tecnológico e da Educação com base em conhecimentos, sobre a organização dentro da nova visão de acadêmica.</p> <p>1.2. Compreender as implicações de mudanças paradigmáticas presentes na sociedade e CONSEQUENTEMENTE NA EDUCAÇÃO, o sentido da educação e suas implicações sobre o trabalho e competências dos seus profissionais tutores como líderes no seu <u>desenvolvimento</u> <u>voltado</u> para a excelência.</p> <p>1.3. Colocar em perspectiva interativa as ações de tutores, com visão estratégica.</p> <p>1.4. Apresentar do programa do curso: objetivos, estruturação, metodologia e resultados</p>	<p>PALESTRA-DIALOGADA</p> <p>De abertura</p> <p>O contexto e perspectivas evolutivas da Educação.</p> <ul style="list-style-type: none"> - O avanço científico, tecnológico e do conhecimento, suas repercussões e desafios na sociedade, nas organizações e nas pessoas. - <u>Demandas atuais</u> sobre as organizações, sobre o trabalho e a educação. - Mudança de paradigma: a relação entre questões de gestão, tutoria e qualidade do ensino. - Apresentação do programa da oficina - curso: objetivos, estruturação, metodologia e resultados esperados. -O papel do <u>tutor</u> no processo de reflexão sobre a função da formação profissional em Educação na contemporaneidade, E em <u>EaD</u>

	<p>esperados.</p> <p>1.5. Reconhecer <u>a universidade</u> e o cotidiano como lócus privilegiado de formação.</p>	
2º. Dia	<p>1.1. <u>Identificar</u> expectativas relativas à preparação para o trabalho de TUTOR de ensino superior.</p> <p>1.2. Definir parâmetros e critérios de como usar O ARCO DE <u>MAGUEREZ</u> e sua aplicabilidade.</p>	<p>PREPARAÇÃO</p> <p>1ª. AULA - OFICINA</p> <p>-A Identificação de habilidades e competências relativas à preparação para o <u>trabalho de</u> tutor de ensino superior.</p> <p>-Pré-requisitos para um bom Desempenho.</p> <p>-A técnica do O ARCO DE MAGUEREZ E sua aplicabilidade.</p>
3º. Dia	<p>1. Compreender o processo, métodos e técnicas de formação dos profissionais <u>tutores de</u> educação superior com a responsabilidade do papel tutor/orientador/curador nessa atuação.</p>	<p>2ª. AULA – OFICINA</p> <p>-Concepção de formação continuada e formação em serviço.</p> <p>-Estratégias e métodos inovadores de promoção da formação em serviço na IES.</p>

	2.Desenvolver metodologias inovadoras – MAPA CONCEITUAL	- A técnica de MAPA CONCEITUAL. - Formação de redes de formação de competências e <u>de trabalho</u> .
4º. Dia	<p>1. Compreensão do papel e dos <u>Jogos nas</u> metodologias inovadoras.</p> <p>2. Uso de estratégias de <u>exercícios</u> e avaliação por meio de jogos</p> <p>2. <u>Compreender as</u> contribuições e limitações do uso de jogos e a adequada utilização de seus resultados.</p> <p>3. Conhecer o significado de indicadores educacionais adotados nos jogos e sua composição.</p> <p>- Analisar criticamente as práticas de jogos em uso e o que os indicadores demonstram sobre a qualidade da educação desenvolvida por meio desta metodologia inovadora.</p> <p>- Adotar uma perspectiva sistêmica na utilização de indicadores educacionais, a fim de que possam se constituir como instrumentos para planejar ações e estratégias que possibilitem a melhoria da qualidade da tutoria.</p>	<p>3ª. AULA – OFICINA</p> <p>- A importância numa perspectiva histórica e conceitual os Jogos Educativos.</p> <p>- Significado dos jogos e do seu papel no ensino superior, modalidade <u>EaD</u>.</p> <p>- Níveis, tipos e modalidades de jogos, sistemas, organizações, programas e projetos para sua utilização.</p> <p>- Métodos e técnicas de Jogos seus registros e utilização de resultados.</p>

OBJETIVOS ATIVIDADES E CONTEÚDOS

MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA

A cada atendimento será feito um relatório de procedimentos e decisões significativas dos participantes. Esse relatório será utilizado para identificar à medida que surgem as ocorrências quais as melhores ações, de modo a rever e reforçar práticas pedagógicas, conforme necessário. Também servirá para organizar a ajuda memória de cada tema do curso e oficinas de desenvolvimento, de modo que os tutores tenham um instrumento de apoio na realização de seu trabalho.

Também serão realizados a cada segmento, exercícios individuais e em grupo, para aplicação das aprendizagens, o que permitirá ajustar os processos visando o melhor aproveitamento dos tutores, ao mesmo tempo em que possibilitará avaliar os resultados.

PRODUTOS

1. Profissionais tutores capacitados na teorização e práticas de ensino aprendizagem com metodologias inovadoras.
2. Ajuda memória das aprendizagens mais significativas de cada tema.
3. Avaliação de reação.
4. Avaliação de aprendizagem dos participantes.
5. Relatório descritivo do desenvolvimento dos atendimentos, das oficinas e palestra.

CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIDOMBOSCO

UniDBSCO

GRUPO SEB